

HMONP

habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre

Retours d'expériences



Cette étude a été réalisée pour l'Ordre des architectes dans le cadre d'un atelier de la thématique formation du CNOA, composé de conseillers nationaux, de conseillers régionaux et de présidents de Conseils régionaux de l'Ordre: Jean-Mathieu COLLARD, Dominique TESSIER, Annicka JULIEN, Isabelle LATAPPY, Frédéric SKARBEEK, Victor-John VIAL-VOIRON et Bérengère PY avec la participation d'Olivier CHADOIN, Docteur en sociologie, enseignant-chercheur du LET - Laboratoire Espaces Travail

Editeur : **CNOA**

Coordination : **Hien TRAN**, chargée de mission formation

Maquette : **Balthazar Editing**

Mise à jour : **juin 2012**

Sommaire

Introduction	6
Caractéristiques générales des architectes ayant répondu	7
Des professionnels expérimentés	7
Lieux	8
Types de contrats	9
Relations entre acteurs	10
Durée	10
Grille de suivi de la mise en situation	11
Jurés	12
Tuteurs	12
L'évaluation et ses outils	13
Une faible mobilité des jurés	14
Participation des directeurs d'études et tuteurs	16
Ajournements de candidats à l'issue du jury	16
Insertion des A.D.E. titulaires de l'habilitation	18
Le regard des tuteurs sur les impétrants	19
La VAE ou dispense de mise en situation professionnelle	20
Quelles perspectives?	21
Conclusion	23
Cahier statistique	24

L'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre (H.M.O.N.P.) a été créée par décret en juin 2005 dans le cadre de la réforme des études d'architecture conduisant à la structure européenne dite LMD (Licence-Master-Doctorat). Cette habilitation, spécifique au droit français, ouvre à ses titulaires la possibilité de porter le titre d'architecte en s'inscrivant à l'Ordre, et d'exercer la maîtrise d'œuvre dans le cadre prévu par la loi du 3 janvier 1977.

La réforme des études d'architecture étant appliquée depuis 2005 et, le DPLG n'étant plus délivré depuis 2007, une première génération d'étudiants a réalisé le nouveau cursus complet d'études au sein des écoles nationales supérieures d'architecture.

Une enquête a été réalisée par le Conseil national de l'Ordre des architectes auprès d'un échantillon d'architectes, membres de jurys et tuteurs, ayant participé au dispositif H.M.O.N.P. au cours des cinq dernières années dans les différentes écoles du territoire français. L'analyse des réponses a été réalisée avec l'appui d'Olivier Chadoin, sociologue.

Cette étude balaie toutes les étapes et les points clés qui jalonnent le parcours H.M.O.N.P. La volonté du Conseil national de l'Ordre des architectes est de mieux appréhender ce parcours, faisant le lien entre la formation initiale dispensée au sein des écoles d'architecture et l'inscription au tableau permettant l'exercice de la profession d'architecte en son nom propre.

C'est sur l'expérience des architectes que sont basées les observations et analyses de ce document, qu'ils soient tuteurs, recevant dans leur agence des titulaires du diplôme d'État d'architecte, et architectes jurés, désignés pour siéger lors du jury final menant à la H.M.O.N.P.

Cette étude met donc en avant des points forts du dispositif et des pratiques, elle illustre également des faiblesses et des dysfonctionnements dans la mise en œuvre de la H.M.O.N.P. Elle permet de mieux comprendre ce parcours du point de vue des professionnels, à travers leurs rôles de tuteurs ou de jurés.

Lionel Carli,
Président

Introduction

Lors du passage de l'enseignement de l'architecture à la structure universitaire européenne dite L.M.D. ou 3/5/8 (Licence en 3 ans, Master en 2 ans, et Doctorat en 8 ans), la réforme des études d'architecture a créé l'Habilitation à la Maîtrise d'œuvre en son Nom Propre.

On distingue donc désormais les titulaires d'un Diplôme d'État d'Architecte (les A.D.E. : architectes diplômés d'État) et les titulaires de la H.M.O.N.P.

Les seconds sont les seuls à avoir la possibilité de : s'inscrire au Tableau de l'Ordre des architectes ; porter le titre d'architecte ; établir un projet architectural faisant l'objet d'une demande de permis de construire.

Les premiers décrets datent de 2005. Les candidats à la H.M.O.N.P. sont formés et habilités depuis 2007.

La première génération d'étudiants arrivant à la fin de leur cursus initial, menant au grade de master, s'est ainsi présentée à la H.M.O.N.P.

La profession, à travers son Ordre, mais également ses syndicats, avait souligné les enjeux liés à la séquence professionnalisante (cf. livre blanc 2004).

En effet, disposer de la H.M.O.N.P. permet à ses titulaires d'endosser les responsabilités personnelles prévues aux articles 3 et 10 de la loi du 3 janvier 1977, à savoir :

- La possibilité de s'inscrire au Tableau de l'Ordre des architectes et porter le titre.
- La capacité d'établir un projet architectural faisant l'objet de la demande de permis de construire.

Dans ce contexte, le Conseil national a souhaité initier un bilan de la réforme des études et de la mise en œuvre de la H.M.O.N.P., en menant une enquête auprès :

- des architectes désignés par l'Ordre pour siéger au sein des jurys H.M.O.N.P. 95 confrères ont accepté de nous répondre.
- et des architectes ayant encadré des mises en situation professionnelle. 92 confrères ont participé à cette enquête.

Caractéristiques générales des architectes ayant répondu

C'est dans le réseau ordinal que se situe le vivier des architectes désignés par les Conseils régionaux de l'Ordre pour siéger dans les jurys H.M.O.N.P. : 6 sur 10 sont conseillers ordinaires ou anciens conseillers ordinaires.

La répartition de la population ayant répondu par mode d'exercice montre une répartition assez proche de la réalité statistique du monde des agences d'architecture avec plus de la moitié des professionnels exerçant en libéral¹.

Toutefois on note que le nombre d'associés (chez les tuteurs comme chez les jurés) est bien supérieur à celui

des inscrits à l'Ordre sous ce statut (32 % en 2009²).

Comme on le verra plus après, c'est là l'indice d'un engagement fort des agences les plus structurées dans l'accueil régulier d'A.D.E. en mise en situation professionnelle.

Voir le Cahier statistique

- Graphique 1, page 24
- Tableau 2, page 25

1 CNOA, La profession en chiffres, www.architectes.org

2 CNOA

Des professionnels expérimentés

Les jurés et tuteurs sont le plus souvent des professionnels qui disposent d'une expérience professionnelle supérieure à 10 ans.

Sur la base du nombre de participations à des jurys ou du nombre d'accueils d'A.D.E. en mise en situation, nous avons une population qui se caractérise par une bonne expérience de la H.M.O.N.P.

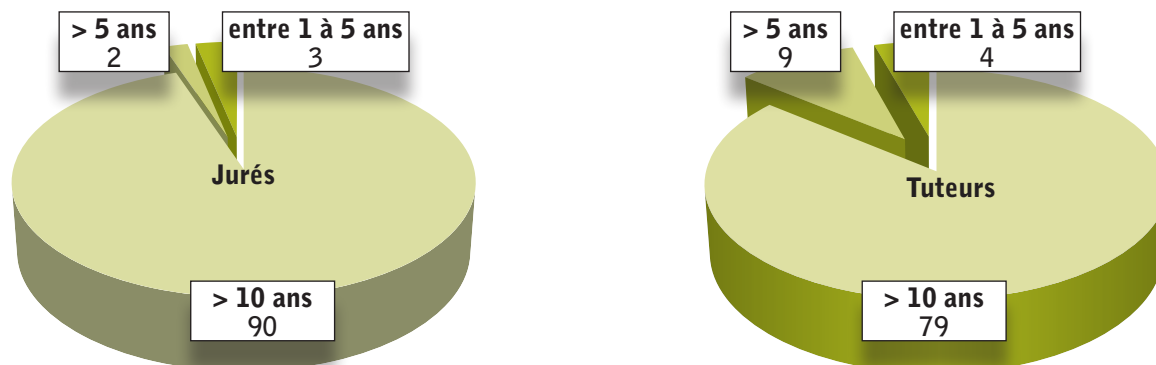
Des "jurés habitués"

Les jurés sont à plus de 90 % des architectes ayant plus de 10 ans d'expérience.

De 2007 à 2010, les jurés interrogés ont en moyenne participé à 3 sessions de jury.

En 2010, le nombre moyen de candidats évalués est d'un peu plus de 10 par jury.

Graphique A : Durée de l'expérience professionnelle des jurés et tuteurs



Des « tuteurs réguliers »

La majorité des tuteurs (plus de 50 % en 2010) interrogés reçoit 1 A.D.E. en MSP. Entre 2007 et 2010, les tuteurs qui accueillent deux A.D.E. représentent entre 5 et 10 %. Là encore ce sont les agences qui ont le plus d'expérience qui sont les plus représentées (86 %).

L'accueil des candidats est continu dans 20 % des structures et discontinu dans les autres.

Lieux

La mise en situation professionnelle se réalise majoritairement dans des agences structurées, relativement à la démographie du secteur ; actuellement, la moyenne en France par agence d'architecture est de 1,7 salarié en 2011³.

Ainsi, les agences qui accueillent des MSP sont le plus souvent des agences d'au moins trois salariés (70 %), et où le tuteur H.M.O.N.P. exerce le plus souvent en tant qu'associé.

Ce n'est pas en soi une difficulté mais il reste que l'on peut s'interroger sur la faible présence des petites structures qui, notamment en province, sont les plus nombreuses.

Ce constat souligne celui fait à propos de la capacité des agences, en fonction de leur taille, à accueillir des jeunes diplômés en mise en situation professionnelle⁴.

3 CNOA, IFOP, Observatoire de la profession, 2011, p. 27

4 L'hypothèse d'une augmentation de l'usage régulier de l'accueil d'A.D.E. en MSP selon la taille des structures gagnerait à être mieux éclairée qualitativement.

- Les jurés et tuteurs sont donc des familiers de la H.M.O.N.P.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 3, page 26
- Tableau 4, page 26
- Tableau 5, page 27

Voir le Cahier statistique

- Tableau 6, page 27

PRÉCONISATION

Le Conseil national propose de généraliser le contact entre les écoles d'architecture et les Conseils régionaux de l'Ordre afin de procéder aux vérifications essentielles pour les mises en situation professionnelles (risques en matière de sanctions administratives ou disciplinaires notamment, liquidation judiciaire le cas échéant).

Types de contrats

La mise en situation professionnelle peut être réalisée avec différents types de contrats.

La majorité des candidats H.M.O.N.P. signent des contrats à durée déterminée, voire des CDI (qui sont surtout le fait des agences de plus de 3 salariés).

Certains ont eu recours à des contrats de professionnalisation à durée déterminée.

À noter également, même si cela reste faible, l'usage de contrats très particuliers, non prévus explicitement dans les textes de la H.M.O.N.P., tels que des contrats passés avec une junior entreprise liée à l'établissement d'enseignement.

La pratique de l'accueil en MSP sous statut d'auto-entrepreneur, parfois mentionnée comme un risque et une dérive par rapport au texte de la réforme, n'est pas présente dans notre enquête. Sans doute la pratique reste-t-elle encore marginale.

Ces éléments conduisent par ailleurs à interroger la solidité dans le temps du dispositif de la H.M.O.N.P.

En effet, si ce sont les agences les plus structurées

qui sont les plus engagées dans les MSP par temps économique clément, on peut s'interroger sur la capacité du secteur à accueillir un flux régulier de mises en situation professionnelle par temps de crise⁵.

D'autant que les petites structures restent faiblement pourvoyeuses de lieux d'accueil de mise en situation.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 7, page 28

PRÉCONISATION

Le Conseil national propose de généraliser le contact entre les écoles d'architecture et les Conseils régionaux de l'Ordre afin de procéder aux vérifications essentielles pour les mises en situation professionnelle (risques en matière de sanctions administratives ou disciplinaires notamment, liquidation judiciaire le cas échéant).

.....
5 Sur la perception et les pratiques professionnelles face à la situation économique actuelle, on peut consulter le sondage réalisé par l'IFOP à la demande du CNOA : « L'identification des pratiques professionnelles et de la situation économique » (Les cahiers de la profession, n° 39, 3e et 4e trimestres 2010, p. 14-27).

Relations entre acteurs

La relation tripartite est un élément essentiel de la H.M.O.N.P. Cette relation entre l'entreprise d'accueil, l'A.D.E. et l'école est un gage du bon déroulement de la H.M.O.N.P.

La présence de relations avec le directeur d'études semble un point faible du dispositif : moins d'un tiers des tuteurs disent avoir eu un contact avec le directeur d'études de l'A.D.E. qu'ils ont accueilli.

La répartition de ces réponses selon les écoles montre de grandes disparités entre les établissements.

Si en effet dans certaines écoles cette relation semble quasi automatique, ce n'est pas le cas pour d'autres.

On peut ici s'interroger sur les moyens mis à disposition

par les écoles pour réaliser cette mission qui dépasse le simple cadre de l'accompagnement de l'A.D.E. et engage la nature des relations entre la formation théorique et la MSP au cœur du dispositif de la H.M.O.N.P.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 8, page 29

PRÉCONISATION

Le Conseil national propose que lorsque l'A.D.E. prend le premier contact avec l'entreprise d'accueil potentielle, le directeur d'études prenne également contact avec le tuteur, afin de systématiser et favoriser leurs échanges durant la mise en situation.

Durée

La question de la durée de la H.M.O.N.P., et particulièrement des mises en situation professionnelle, a été l'un des éléments forts des débats au sein de la profession d'architecte au moment de la mise en place de la formation.

Certains pensent que les six mois de MSP sont trop courts, d'autres cherchent à déterminer une durée « facilitant l'embauche »...

Le débat est sans doute structuré par des représentations complexes et variées du métier.

L'étude montre toutefois que 61 % des tuteurs indiquent que les MSP ont duré plus de six mois. On note par ailleurs que près d'un tiers des candidats vus par les jurés a fait une MSP de 12 mois.

Deux parcours « types » émergent néanmoins. En effet :

- ▶ 1 A.D.E. sur 3 a fait une mise en situation d'au moins 6 mois et ;
- ▶ 1 A.D.E. sur 3 a fait une mise en situation de 12 mois.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 9, page 30

Grille de suivi de la mise en situation

L'usage d'un carnet de suivi pour encadrer et évaluer la mise en situation professionnelle varie selon les cas.

Une grille d'évaluation est habituellement remise au début de la MSP pour établir la discussion entre acteurs. La dénomination la plus courante pour cet outil est celle de « carnet de suivi » ; mais elle peut porter d'autres dénominations⁶. Le terme « carnet de suivi » est cependant celui retenu et utilisé dans le cadre de cette enquête pour plus de facilité.

Les réponses des tuteurs mettent en exergue deux usages :

D'une part, le carnet de suivi est considéré comme un document de base pour l'accompagnement de l'A.D.E. qui permet de contrôler les acquis et d'articuler mieux les savoirs professionnels de l'agence à ceux de la formation théorique.

D'autre part, le carnet peut être négligé et considéré comme mal adapté ou inutile car trop complexe, voire trop scolaire, pour rendre compte du travail professionnel.

Cette question du carnet de suivi et de son utilité semble traversée par deux conceptions différentes de la mise en situation :

► D'une part, il est considéré comme un document

.....

⁶ Également appelé carnet de bord, passeport... selon les écoles.

essentiel d'accompagnement de l'A.D.E. et de relation à l'ENSA. Il est à la base d'un engagement mutuel (tuteur et A.D.E.).

► D'autre part, certains professionnels mettent en cause la formalisation des tâches de ce document qui ne correspond pas à la réalité de la pratique professionnelle, de leur point de vue.

C'est là l'expression de deux regards sur le métier, sans doute liés à la taille et au mode d'organisation des agences :

► L'un considérant qu'il est possible de formaliser et objectiver un certain nombre de tâches et d'activités, et gérer l'acquisition de compétences ciblées dans le temps de la MSP.

► L'autre envisageant la pratique professionnelle de l'architecture et du projet comme un ensemble vaste et complexe qu'il est vain de vouloir décomposer et formaliser dans le court temps imparti à la MSP.

On peut également s'interroger sur les positions du directeur d'études et de l'école sur le sujet dans la mesure où ces derniers sont censés s'assurer de la validation mensuelle de ce document qui reste une pièce importante dans le jugement final pour l'H.M.O.N.P. Or certains jurés soulignent que des carnets sont renseignés de manière parfois insuffisante.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 10, page 31

Jurés

La mise en place récente de la H.M.O.N.P. rend stratégique et décisive la diffusion des informations concernant son application.

Le CNOA a pris part à la diffusion de cette information en élaborant deux documents :

- ▶ Un guide du juré H.M.O.N.P. ;
- ▶ Un document sur les modalités de mise en œuvre pratique de la H.M.O.N.P., à destination des entreprises d'accueil⁷.

Deux jurés sur trois disent connaître le guide du juré H.M.O.N.P. C'est insuffisant. Une nouvelle campagne de diffusion sera faite. Néanmoins, pour ceux qui le connaissent, le guide du juré est jugé utile.

L'information des jurés passe aujourd'hui par 3 canaux essentiels : le Conseil régional de l'Ordre des architectes,

.....
⁷ <http://www.architectes.org/formations/La-H.M.O.N.P./hmonp-la-mise-en-oeuvre/>

l'école et le Conseil national. Ce qui est logique puisque les jurés interrogés sont désignés par l'Ordre.

Parmi les informations données aux jurés, les informations pratiques liées à leur rôle dominant l'ensemble. Toutefois, lorsqu'on cherche à comprendre qui diffuse quel type d'information, il se dessine comme une division du travail :

- ▶ Les instances ordinales prenant en charge plus particulièrement les informations liées au rôle de membre de jury et à la MSP.
- ▶ Les écoles sont plus présentes sur les éléments liés à l'organisation du jury et à la soutenance.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 11, page 31
- Tableau 12, page 32

Tuteurs

Les tuteurs sont informés sur la H.M.O.N.P. principalement par l'A.D.E., l'ENSA et l'Ordre des architectes (dont les Conseils régionaux principalement).

Dans l'ensemble, ce sont donc les relais locaux et directs qui semblent les plus sollicités. On trouve peu de trace de répartition des rôles entre les interlocuteurs, contrairement aux déclarations des jurés.

Ils sont toutefois relativement efficaces. 1 tuteur sur 3

juge que l'information qu'ils ont reçue sur la H.M.O.N.P. et la MSP n'est pas suffisante (quel que soit le canal d'information).

Parmi les tuteurs qui jugent l'information fournie insuffisante, le motif le plus souvent évoqué est le flou quant aux attendus de la mise en situation professionnelle. La convention tripartite ne semble pas être suffisamment comprise sur ses attendus pédagogiques.

En outre, les types de contrat adaptés à la mise en situation professionnelle font donc encore l'objet d'interrogations de la part des entreprises. Il est possible d'en déduire que pour pallier ces difficultés, les professionnels cherchent des informations du côté des instances ordinales pour la mise en situation.

D'autant plus que le second document élaboré par le Conseil national sur la mise en œuvre pratique de la H.M.O.N.P. reste mal connu des tuteurs interrogés; seul un sur trois le connaît.

Parmi les tuteurs qui disent connaître ce document, on note que ce sont ceux issus des agences de plus de 3

salariés qui disent le plus souvent le connaître.

Reste que ce constat invite sans doute à mieux comprendre le déroulement des MSP et le type de liens qui se mettent en place entre les ENSA et les tuteurs.

Cela d'autant plus que la mise en place et l'usage des grilles de suivi des mises en situation professionnelles restent une affaire d'école.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 13, page 32
- Tableau 14, page 33

L'évaluation et ses outils

Le parcours du candidat est évalué sur la base des documents et informations remis par l'école et à l'occasion de la soutenance. L'enquête indique que ces éléments consistent généralement en un mémoire et un carnet de suivi. L'évaluation semble se réaliser toutefois plus sur la base du « moment » de la soutenance, et donc de la présentation du candidat et du mémoire, que sur la base du parcours global du candidat dans le cadre de la H.M.O.N.P.

Ceci interroge l'usage des outils d'évaluation. Sur ce point, il y a un écart important entre les valeurs de la H.M.O.N.P. telle qu'elle a été voulue et exprimée par les textes et les usages.

Les textes envisagent en effet la H.M.O.N.P. comme un moment de détermination du parcours de l'A.D.E. Ce dernier se réalise à partir d'une articulation à un

contexte de formation initiale (les écoles d'architecture) et un monde professionnel (les agences ou entreprises).

Or, les jurys semblent encore majoritairement fonctionner sur la référence à des dispositifs de type TPFE (Travail Personnel de Fin d'Étude). Dans ce cas, les documents qui permettent de juger du parcours sont finalement peu consultés.

Autrement dit, il semble que la situation de jury soit appréhendée par ses acteurs comme une évaluation en elle-même, dont la pièce essentielle est le mémoire. C'est sans doute là l'expression d'une habitude culturelle liée à l'ancien TPFE. Les éléments du parcours et en particulier de la mise en situation professionnelle sont moins présents que ne l'envisagent les textes.

Il y a là un usage de l'évaluation qui semble s'imposer.

Les jurés ayant répondu disent majoritairement ne mobiliser ces informations que comme des suppléments à la soutenance du candidat, c'est-à-dire comme variables d'ajustement, des informations mobilisables pour compléter leur jugement. La majorité de ceux qui déclarent que ces évaluations ont été utiles dit que c'est au titre de « complément d'information en cas de doute ou défaillance lors de la soutenance ».

Ce que montrent les quelques entretiens réalisés est que ce biais est relativement courant et que l'un des moyens de le corriger est d'organiser une présentation détaillée de ces pièces, de leur utilisation possible et de leur importance (rôle qui pourrait être tenu par les directeurs d'études).

Le carnet de suivi reste toutefois une pièce importante,

mobilisée dans la perspective de l'évaluation du candidat, il est visiblement plus souvent jugé utile, notamment pour « juger de l'aptitude du candidat en contexte professionnel ».

Comme l'illustrent les verbatim, c'est la qualité de la tenue de ce carnet et sa lisibilité qui posent problème pour rendre compte de l'exercice en agence et de la capacité d'autonomie de l'A.D.E.

Sans doute faut-il voir là un des effets du faible engagement des enseignants des écoles (relevé par ailleurs lors d'entretiens complémentaires) dans la production de cette pièce.

Voir

- Graphiques A, page 15

Une faible mobilité des jurés

La mobilité des jurés exprime leur participation à des jurys dans différentes écoles.

C'est en Ile-de-France qu'elle est la plus élevée : 2 jurés de cette région ont ainsi siégé dans 7 écoles, tandis qu'en Lorraine, par exemple, les 3 jurés n'ont siégé que dans une seule et même école.

C'est d'abord à l'expression de la géographie des ENSA, et de la singularité de concentration des écoles en IDF.

Cet indice de mobilité des jurés permet également de mesurer l'effet de « localisation » induit par les modes de recrutement des jurés.

Il semble en effet que les ENSA fonctionnent avec un vivier de jurés connus et donc reconduits le plus souvent localement. La question financière, liée à

l'indemnisation des jurés, peut aussi être l'une des raisons du recours à un vivier local.

On peut ici s'interroger sur les effets de cette faible mobilité qui peut exacerber les singularités d'établissement en matière de gestion des parcours de H.M.O.N.P., faute de circulations et échanges d'informations et de pratiques.

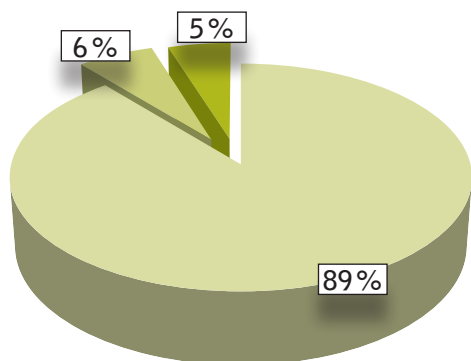
Sans doute ce vivier local est-il un gage de la qualité et de la durée des relations entre les tuteurs, jurés et établissements.

Pour autant, il comporte sans doute, en contrepartie, un effet de renforcement des routines locales qui limitent un usage et une lisibilité nationale des cadres de la H.M.O.N.P.

Voir le Cahier statistique

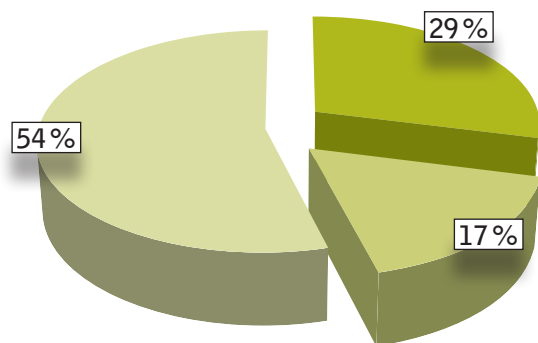
- Tableau 15, page 34

Graphique B : Éléments d'évaluation remis aux jurés par les écoles



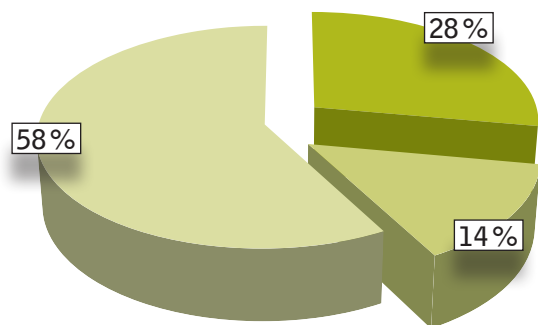
L'école a remis au juré les mémoires des candidats

- Oui, pour tous les candidats
- Oui, pour certains candidats
- Non, jamais



L'école a remis au juré les carnets de suivi des mises en situation des candidats

- Oui, pour tous les candidats
- Oui, pour certains candidats
- Non, jamais



L'école a remis au juré les évaluations des cours théoriques

- Oui, pour tous les candidats
- Oui, pour certains candidats
- Non, jamais

Participation des directeurs d'études et tuteurs

Les directeurs d'études sont en principe toujours présents lors de la soutenance.

Le fait que certains jurés relèvent que des directeurs d'études n'étaient pas présents de manière systématique interroge cependant. Dans ce cas, comment l'information sur le suivi du parcours de l'A.D.E., effectué par leurs soins, peut-elle être transmise ?

En ce qui concerne les tuteurs, selon les écoles, les pratiques varient assez fortement.

Ainsi par exemple à Toulouse ou Clermont-Ferrand les tuteurs semblent toujours présents tandis qu'à Marseille ce n'est pas le cas.

La question de la présence des tuteurs des candidats à la soutenance reste donc un point à éclaircir.

En outre, la présence du tuteur semble poser question : le tuteur doit-il être présent à l'ensemble de la soutenance, uniquement à la fin, doit-il sortir au moment des délibérations... ?

Une clarification s'impose en la matière.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 16, page 35
- Tableau 17, page 36

Ajournements de candidats à l'issue du jury

8 jurés sur 10 indiquent que des candidats ont été ajournés à l'issue du jury H.M.O.N.P. Cet ajournement leur est indiqué en majorité le jour même de la soutenance, ou parfois après, par écrit.

Le plus étonnant est que 43 % des jurés précisent que la raison prioritairement évoquée pour l'ajournement est la qualité insuffisante du mémoire présenté.

40 % des jurés indiquent que les acquis de la mise en situation, incomplète, n'ont pas été jugés suffisants. Enfin, 17 % des jurés évoquent une partie théorique non acquise.

Dans le cas d'ajournement d'un candidat, les écoles ont mis en place une possibilité de rattrapage qui n'est pas prévue par les textes. C'est ce que mettent en exergue 9 jurés sur 10 ayant relevé un ou des ajournements.

Les modalités de ce rattrapage sont généralement combinées et vont de la reprise du mémoire (modalité la plus souvent citée) ou la transmission de documents conformes, à une nouvelle soutenance devant un jury, en passant par l'exigence d'un complément d'expérience professionnelle.

Voir le Cahier statistique

- Tableau A, page 17
- Tableau B, page 17
- Tableau 18, page 37
- Tableau 19, page 37
- Tableau 20, page 38

PRÉCONISATION

Le Conseil national souhaite qu'une réflexion avec la tutelle et les écoles soit menée sur cette question du rattrapage et de ses modalités, qui ne sont actuellement pas prises en compte, et créent un déséquilibre entre les écoles qui la proposent et celles qui ne la proposent pas.

Tableau A : Ajournement de candidats

JURES	Nb
Des candidats ont-ils été ajournés lors du jury ?	
Non	18
Oui	77
TOTAL	95

Tableau B : Raisons de l'ajournement

JURES	Nb
Pour le(s) candidat(s) ajourné(s), quelles ont été les raisons prioritairement identifiées par le jury ?	
Mémoire de qualité insuffisante	33
Mise en situation professionnelle incomplète (protocole non suivi)	31
Partie théorique non acquise	13
TOTAL	77

Insertion des A.D.E. titulaires de l'habilitation

La H.M.O.N.P. et plus particulièrement la mise en situation professionnelle semblent fonctionner comme des étapes d'insertion professionnelle pour les A.D.E. et d'intégration de futurs salariés pour les agences.

Ainsi, près de 60 % des tuteurs disent avoir accueilli un A.D.E. en mise en situation professionnelle dans la perspective d'une embauche ou d'une association future.

À l'issue de leur habilitation, 6 A.D.E. sur 10 sont finalement restés dans l'agence dans laquelle la mise en situation professionnelle a été faite. Il semble que la probabilité de rester dans l'agence est plus favorable selon l'importance de l'agence. 70 % de ces détenteurs de la H.M.O.N.P. sont restés au sein d'agences de 3 salariés et plus.

Tableaux C : Insertion des A.D.E. titulaires de l'habilitation

TUTEURS			
Accueil d'un A.D.E. en mise en situation dans le but de :			
Effectifs salariés de l'agence d'accueil	L'embaucher après son habilitation	Autre	S'associer avec lui après son habilitation
0 salarié	3	3	2
1 salarié	6	2	1
2 salariés	4	6	0
de 3 à 9 salariés	23	20	4
10 salariés et +	13	5	0
TOTAL	49	36	7

TUTEURS			
À l'issue de son habilitation, le diplômé est resté au sein de l'agence			
Effectifs salariés de l'agence d'accueil	Oui	Non	TOTAL
0 salarié	3	5	8
1 salarié	8	1	9
2 salariés	5	5	10
de 3 à 9 salariés	27	20	47
10 salariés et +	12	6	18
TOTAL	55	37	92

Le regard des tuteurs sur les impétrants

L'évaluation du niveau des candidats à l'issue de la H.M.O.N.P. est globalement positive. Néanmoins, lorsqu'on demande aux tuteurs si, à l'issue de leur habilitation, ces derniers ont un niveau suffisant pour exercer la maîtrise d'œuvre en leur nom propre 70 % répondent que non !

Les réponses aux questions ouvertes permettent sur ce point d'y voir plus clair. Elles évoquent majoritairement la complexité du métier et la diversité des domaines de compétences à maîtriser que la formation H.M.O.N.P. ne peut couvrir. Ainsi la majorité des réponses renvoient soit à des incomplétudes singulières (chantiers, suivi administratif...) ou des faiblesses personnelles (« manque de maturité », « pas assez d'esprit d'initiative »).

Contre toute attente la question de la durée de la MSP n'apparaît finalement pas majoritaire. Les problématiques d'acquisition du métier semblent reposer principalement sur la diversité et l'évolutivité des compétences que le professionnel doit mobiliser.

La diversité des compétences engage des modes d'acquisition très différenciés selon les individus et dans la durée de leur parcours professionnel (conception commune de la profession, qui à longterm fait dire aux architectes qu'il est impossible d'être un professionnel avant 40 ans...). C'est d'ailleurs souvent avec l'appui de cette conception que la question de la durée est évoquée.

Reste que lorsqu'on demande aux tuteurs quels axes de la formation devraient être approfondis en priorité, on note qu'apparaissent d'abord (quel que soit le jugement sur la capacité à exercer) :

- ▶ La connaissance des missions de maîtrise d'œuvre et des acteurs de l'acte de bâtir, d'une part,
- ▶ Et la capacité du candidat à gérer une entreprise d'architecture d'autre part.

Ce sont les tuteurs présents dans les agences structurées (3 salariés et plus) qui citent le plus souvent ces éléments. Se dégagent ensuite les thèmes du chantier et de la culture architecturale. Ce sont les tuteurs travaillant dans les petites structures qui pointent la nécessité d'approfondir la question du chantier.

Ces points de vue différents font écho à deux représentations du métier qui s'expriment notamment autour de la question de la durée de la mise en situation professionnelle et de l'usage des carnets de suivi.

D'un côté, une partie de la profession envisage l'acquisition des compétences sur le modèle d'une acquisition complexe, peu formalisable, qui nécessite de fait un temps long.

De l'autre côté, la mise en situation professionnelle est pensée comme une acquisition de compétences certes complexes, mais formalisable et envisageable en termes de parcours progressif.

Aussi le carnet de suivi fait-il l'objet d'un usage plus rationalisé et se complète sous l'angle d'une planification des acquisitions de connaissances. Cette posture est sans doute facilitée par une plus forte formalisation des tâches.

Ainsi, les tuteurs en agences de plus de 6 salariés insistent plus sur la capacité de gestion et de direction d'une entreprise d'architecture (les missions, la gestion d'entreprise et la culture architecturale).

Voir le Cahier statistique

- Tableau 21, page 38
- Tableau 22, page 39

La VAE ou dispense de mise en situation professionnelle

La possibilité de passer son habilitation dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) reste encore peu exploitée. Toutefois, il faut souligner l'augmentation sensible sur les deux dernières années de cette possibilité laissée aux ADE choisissant d'entrer dans la vie active à l'issue de leur diplôme d'État d'architecte.

Selon les déclarations des jurés, en 2007-2008, les candidats en VAE représentaient un peu moins de 10 % des effectifs.

En 2009, 14 % des candidats évalués présentent leur habilitation dans le cadre d'une VAE.

En 2010, 2 candidats sur 10 se présentant devant le jury H.M.O.N.P. le font en demandant une validation des acquis de l'expérience.

C'est là une évolution qui interroge sur deux plans.

► Le premier réside dans l'étude des dossiers de candidature. Les écoles ne disposent pas d'un référentiel commun. L'évaluation des parcours des A.D.E. se fait

donc selon des arbitrages propres à chaque école.

La seconde interrogation porte sur les compléments de connaissances ou d'expériences professionnelles demandés. Dans le dernier cas, les modalités d'un accueil en agence pour un complément d'expérience spécifique peuvent être difficiles à organiser selon le volume d'affaires de l'entreprise et l'état d'avancement des projets.

Il semble néanmoins que si la possibilité pour les A.D.E. de présenter un dossier de dispense de mise en situation professionnelle par une validation des acquis existe effectivement, le développement de la VAE est plutôt le fait de quelques établissements et de leur politique volontariste sur le sujet, notamment en Rhône-Alpes.

On peut donc s'interroger sur les disparités régionales en matière d'offre et d'usage de la possibilité de validation des acquis de l'expérience. Les outils de la VAE et principalement le référentiel nécessaire sont encore à développer.

Voir le Cahier statistique

- Tableau 23, page 39

Quelles perspectives ?

Le législateur comme une partie de la profession, ont pensé la H.M.O.N.P. comme un dispositif de formation qui ne s'inscrit pas forcément dans la continuité des études d'architecture, rendant possible un exercice professionnel salarié de plusieurs années avant de se présenter à l'habilitation.

La mise en place de la distinction entre A.D.E. et Architecte détenteur de la H.M.O.N.P., conçue comme une réponse à la diversification des métiers, reste en ce sens insuffisamment argumentée et communiquée aux étudiants.

En outre, il faut rappeler le poids que constitue le titre « Architecte » dans les représentations : il unifie symboliquement un groupe et une valeur sociale.

On peut également penser qu'en faisant le choix de faire une H.M.O.N.P., quels que soient leurs modes d'exercices futurs, les A.D.E. se laissent la possibilité d'une carrière faite de plusieurs positions professionnelles.

Cette situation est possible en période d'activité suffisante en agences pour accueillir des mises en situation professionnelle, mais devient problématique dans un contexte de crise économique.

CONCLUSION

Cette enquête témoigne de liens nouveaux entre la profession et les écoles. Le fondement de cette relation est initié par la mise en situation professionnelle, et la convention tripartite entre l'école, la structure d'accueil et le postulant. Toutefois, cette relation demande à être consolidée.

Plusieurs autres constats sont à retenir.

Les entreprises les mieux structurées (3 salariés et plus) accueillent plus facilement en mise en situation professionnelle les architectes diplômés d'État désirant se présenter à l'habilitation. Elles offrent un terrain d'apprentissage diversifié et sont en mesure de renouveler l'offre d'accueil.

Le recours au contrat de professionnalisation s'avère peu usité car ce dispositif est trop complexe. La majorité des contrats sont des CDD ou CDI. Leur durée dépasse largement les six mois minimum requis par la réglementation. La H.M.O.N.P. semble fonctionner comme un vecteur d'intégration dans l'entreprise.

Au niveau des écoles nationales supérieures d'architecture, on remarque que leur autonomie se traduit par une très grande diversité de l'offre d'enseignement, favorisant le parcours individualisé dans le cadre d'une H.M.O.N.P. comme décrit dans les textes. Cette autonomie s'accompagne toutefois d'une variété ou plutôt d'une disparité des informations mises à disposition de l'ensemble des acteurs concernés. D'une école à l'autre, on note les différences suivantes : la méthodologie de validation initiale du projet professionnel de l'A.D.E., le rythme d'alternance entre travail en entreprise et cours théorique, les méthodes d'évaluation de la mise en situation professionnelle.

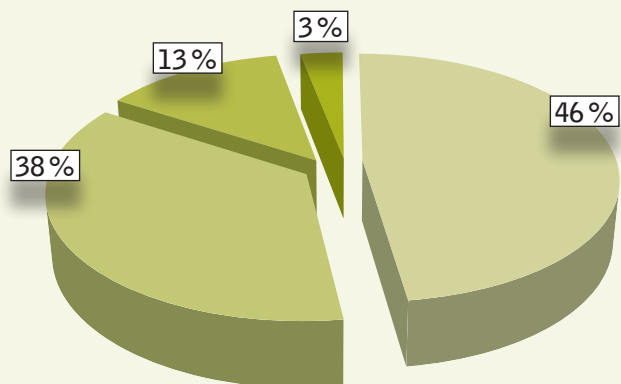
Ces différences, concernant un diplôme national unique, préoccupent un milieu professionnel soucieux de la mise en place d'une formation de haut niveau, aussi complète que possible. Nous devons réfléchir ensemble aux évolutions de ce parcours menant à l'exercice de la profession d'architecte. L'amélioration la plus attendue réside dans le développement de la relation entre l'entreprise d'accueil (le tuteur) et l'école (le directeur d'études). Grâce à elle, on peut affirmer que le renforcement des liens entre les ENSA et architectes est primordial.

CAHIER STATISTIQUE

Graphique 1 : Mandat ordinal des jurés et tuteurs ayant répondu

95 jurés

- Conseiller ordinal
- Sans mandat ordinal
- Ancien conseiller ordinal
- NC



92 tuteurs

- Sans mandat ordinal
- Conseiller ordinal
- Ancien conseiller ordinal
- NC

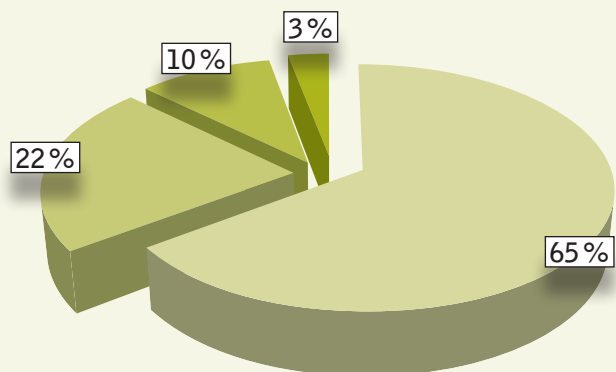


Tableau 2 : Modes d'exercice des jurés et tuteurs

JURES		
Mode d'exercice principal	Nb	Proportion
Associé	42	44,20 %
Fonctionnaire	1	1,10 %
Libéral	50	52,60 %
Salarié	2	2,10 %
TOTAL	95	100 %

TUTEURS		
Mode d'exercice principal	Nb	Proportion
Libéral	48	52,20 %
Associé	41	44,60 %
Salarié	3	3,30 %
TOTAL	92	100 %

Tableau 3 : Durée de l'expérience professionnelle des jurés et tuteurs

JURES		
Temps d'exercice	Nb	Proportion
> 10 ans	90	94,70 %
> 5 ans	2	2,10 %
entre 1 à 5 ans	3	3,20 %
TOTAL	95	100 %

TUTEURS		
Temps d'exercice	Nb	Proportion
> 10 ans	79	85,90 %
> 5 ans	9	9,80 %
entre 1 à 5 ans	4	4,30 %
TOTAL	92	100 %

Tableau 4 : Nombre total de sessions où les jurés ont siégé et nombre de candidats évalués (cumul de 2007 à 2010)

JURES	Nb de sessions où les jurés ont siégé	Nb de candidats évalués
2007	25	252
2008	77	480
2009	101	605
2010	157	914
TOTAL	360	2251

Tableau 5 : Nombre total de candidats accueillis en mise en situation professionnelle par les tuteurs (cumul de 2007 à 2010)

TUTEURS	1 candidat	2 candidats	3 candidats	4 candidats	TOTAL
2006-2007	14	1	-/-	-/-	15
2007-2008	22	4	1	1	28
2008-2009	43	5	2	-/-	50
2009-2010	46	12	-/-	-/-	58

Tableau 6 : Effectifs salariés de l'agence d'accueil

TUTEURS		
Nombre de salariés au sein de l'agence d'accueil	Nb	Proportion
0 salarié	8	9 %
1 salarié	9	10 %
2 salariés	10	11 %
de 3 à 9 salariés	47	51 %
10 salariés et +	18	20%
TOTAL	92	100 %

Tableau 7 : Types de contrats signés entre l'employeur et l'A.D.E. pour la mise en situation professionnelle

TUTEURS						
Nombre de salariés au sein de l'agence d'accueil						
Contrat	0 salarié	1 salarié	2 salariés	de 3 à 9 salariés	10 salariés et +	TOTAL
CDD	5	2	3	22	11	43
CDI	1	1	1	9	3	15
Contrat avec la junior entreprise de l'école	0	1		5	0	6
Contrat de professionnalisation en CDD	0	3	2	9	3	17
Contrat de professionnalisation en CDI	1	1	1	2	1	6
Autre*	1	1	3	0	0	5
TOTAL	8	9	10	47	18	92

* La catégorie « Autres » est constituée ici de 5 réponses marginales : « convention tripartite » (2), « convention école » (2), « CDI déjà existant ».

Tableau 8: Contacts entre le directeur d'études et le tuteur (répartition des réponses selon l'école d'inscription de l'A.D.E.)

TUTEURS			
École d'inscription de l'A.D.E.	Prise de contact par le directeur d'études avec le tuteur		
	Non	Oui	Total
École d'architecture de la ville & des territoires à Marne-la-Vallée	1	-	1
ENSA de Bretagne	10	1	11
ENSA de Clermont-Ferrand	5	-	5
ENSA de Grenoble	2	-	2
ENSA de Lyon	3	1	4
ENSA de Marseille	4	1	5
ENSA de Montpellier	2	-	2
ENSA de Nancy	3	1	4
ENSA de Nantes	1	1	2
ENSA de Normandie	-	16	16
ENSA de Paris-Belleville	2	-	2
ENSA de Paris-La Villette	5	1	6
ENSA de Saint-Etienne	1	-	1
ENSA de Strasbourg	4	1	5
ENSA de Toulouse	2	3	5
ENSA de Versailles	2	-	2
ENSA Paris Val de Seine	4	2	6
ENSAP de Bordeaux	8	1	9
INSA de Strasbourg	3	-	3
École Spéciale d'Architecture	1	-	1
TOTAL	63	29	92

Tableau 9 : Durée de la mise en situation professionnelle (répartition des réponses selon l'école d'inscription de l'A.D.E.)

TUTEURS										
École d'inscription de l'A.D.E.	Durée de la mise en situation professionnelle									TOTAL
	6 mois	7 mois	8 mois	9 mois	10 mois	12 mois	18 mois	24 mois	Autre	
École d'architecture de la ville & des territoires à Marne-la-Vallée	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
ENSA de Bretagne	5	-	-	1	1	1	-	1	2	11
ENSA de Clermont-Ferrand	1	-	-	-	-	3	1	-	-	5
ENSA de Grenoble	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
ENSA de Lyon	1	-	-	-	-	3	-	-	-	4
ENSA de Marseille	2	-	-	-	-	3	-	-	-	5
ENSA de Montpellier	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2
ENSA de Nancy	-	-	1	-	-	3	-	-	-	4
ENSA de Nantes	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2
ENSA de Normandie	6	-	1	-	1	6	1	1	-	16
ENSA de Paris-Belleville	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
ENSA de Paris-La Villette	5	-	-	-	-	1	-	-	-	6
ENSA de Saint-Etienne	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
ENSA de Strasbourg	2	-	-	-	-	2	-	-	1	5
ENSA de Toulouse	-	-	1	2	-	2	-	-	-	5
ENSA de Versailles	1	-	-	-	-	-	-	1	-	2
ENSA Paris Val de Seine	3	-	1	-	-	2	-	-	-	6
ENSAP de Bordeaux	4	2	1	-	-	2	-	-	-	9
INSA de Strasbourg	2	-	-	-	-	1	-	-	-	3
École Spéciale d'Architecture	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTAL	36	3	5	3	3	34	2	3	3	92

Tableaux 10 : Utilisation d'une grille de suivi⁸ et son utilité

TUTEURS		
Une grille de suivi a été remise au tuteur	Nb	Proportion
Non	28	30 %
Oui	64	70 %
TOTAL	92	100 %

TUTEURS (64 réponses cf. supra)		
Lorsqu'elle lui a été remise, la grille de suivi a été jugée utile par le tuteur	Nb	Proportion
Non	28	44 %
Oui	36	56 %
TOTAL	64	100 %

Tableau 11 : Information des jurés

JURES		
Le juré H.M.O.N.P a reçu une information spécifique sur la H.M.O.N.P par :	Nb	Proportion
L'Ordre des architectes	70	51 %
L'ENSA	47	35 %
Autre*	11	8 %
Le juré n'a pas reçu d'information	8	6 %
TOTAL**	136	100 %

* La catégorie « Autre » renvoie notamment aux organisations syndicales (5), confrère (1), collaborateur (1), A.D.E. (1), enseignant (1) et démarche personnelle (2)

** Le total des réponses est supérieur à 95 en raison des réponses multiples possibles

.....
8 Également appelée carnet de bord, carnet de suivi ou passeport...

Tableaux 12: Types d'informations données aux jurés selon l'interlocuteur (ENSA ou Ordre des architectes)

JURES	
Type d'information donnée par l'Ordre	Nb
Ton rôle de membre de jury	49
La mise en situation professionnelle	45
Les modalités de déroulement du jury	42
La soutenance	16
TOTAL*	152

JURES	
Type d'information donnée par l'ENSA	Nb
Les modalités de déroulement du jury	31
Ton rôle de membre de jury	30
La mise en situation professionnelle	26
La soutenance	15
TOTAL*	102

* Le total des réponses est supérieur à 95 en raison des réponses multiples possibles

Tableau 13: Information des tuteurs

TUTEURS	Nb	Proportion
Le tuteur a reçu une information spécifique sur la H.M.O.N.P. et la MSP par :		
L'A.D.E.	36	33 %
L'ENSA	33	30 %
Le CROA	22	20 %
Le CNOA	4	4 %
Autre*	13	12 %
Le tuteur n'a pas reçu d'information	1	1 %
TOTAL**	109	100 %

* La catégorie « Autre » renvoie notamment à des recherches personnelles (8), aux syndicats (3) et au réseau de confrères (2)

** Le total des réponses est supérieur à 92 en raison des réponses multiples possibles

Tableaux 14: Types d'informations données aux tuteurs selon l'interlocuteur (A.D.E., ENSA ou Ordre des architectes)

TUTEURS	Nb
Type d'information donnée par l'A.D.E.	
Les objectifs de la formation H.M.O.N.P, son contenu ...	24
La mise en situation professionnelle (objectifs, protocole ...)	23
Ton rôle de tuteur	16
Le contrat de travail	4
TOTAL	67

TUTEURS	Nb
Type d'information donnée par l'ENSA	
La mise en situation professionnelle (objectifs, protocole ...)	23
Les objectifs de la formation H.M.O.N.P, son contenu ...	22
Ton rôle de tuteur	14
Le contrat de travail	4
TOTAL	63

TUTEURS	Nb
Type d'information donnée par l'Ordre des architectes	
La mise en situation professionnelle (objectifs, protocole ...)	21
Les objectifs de la formation H.M.O.N.P, son contenu ...	20
Ton rôle de tuteur	11
Le contrat de travail	4
TOTAL	56

Tableau 15: Mobilité des jurés: Nombre d'écoles dans lesquelles les enquêtés ont participé à un jury selon le Conseil Régional de l'Ordre dans lequel ils sont inscrits

JURES	Nombre d'écoles dans lesquelles les enquêtés ont participé à un jury							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
Conseil Régional d'Alsace	3	3	1	0	0	0	0	7
Conseil Régional d'Aquitaine	5	0	0	0	0	0	0	5
Conseil Régional d'Auvergne	4	0	0	0	0	0	0	4
Conseil Régional d'Ile-de-France	3	2	4	1	2	2	2	16
Conseil Régional de Bretagne	5	0	0	0	0	0	0	5
Conseil Régional de Corse	1	0	0	0	0	0	0	1
Conseil Régional de Haute-Normandie	10	0	0	0	0	0	0	10
Conseil Régional de Lorraine	3	0	0	0	0	0	0	3
Conseil Régional de Midi-Pyrénées	5	0	0	0	0	0	0	5
Conseil Régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur	21	1	0	0	0	0	0	22
Conseil Régional de Rhône-Alpes	4	0	4	0	0	0	0	8
Conseil Régional du Languedoc-Roussillon	6	0	0	0	0	0	0	6
Conseil Régional du Nord - Pas-de-Calais	3	0	0	0	0	0	0	3
TOTAL	73	6	9	1	2	2	2	95

Tableau 16 : Présence des directeurs d'études lors du jury selon l'école⁹

JURES	Le directeur d'études était présent à la soutenance		
	Oui, pour tous les candidats	Oui, pour certains candidats	Non, jamais
ENSA Toulouse	4	1	0
ENSA Strasbourg	2	1	0
ENSA Saint-Etienne	1	0	0
ENSA Paris-La Villette	2	1	0
ENSA Normandie	8	1	1
ENSA Nancy	2	1	1
ENSA Montpellier	4	2	0
ENSA Marseille	17	3	0
ENSA Lyon	0	1	1
ENSA Grenoble	2	0	0
ENSA Clermont-Ferrand	3	1	0
ENSA Bretagne	3	2	0
ENSAP Bordeaux	3	2	0
ENSAP Lille	2	1	0
TOTAL	53	17	3

⁹ Ce tableau est construit sur la strate des jurés ayant répondu avoir participé à un des jurys au sein d'une seule école en 2010

Tableau 17 : Présence des tuteurs à l'ensemble de la soutenance selon l'école¹⁰

JURES	Le tuteur a participé à l'ensemble de la soutenance du candidat	
	Oui	Non
ENSA Toulouse	5	0
ENSA Strasbourg	3	0
ENSA Saint-Etienne	1	0
ENSA Paris-La Villette	1	2
ENSA Normandie	7	3
ENSA Nancy	2	2
ENSA Montpellier	4	2
ENSA Marseille	4	16
ENSA Lyon	2	0
ENSA Grenoble	1	1
ENSA Clermont-Ferrand	4	0
ENSA Bretagne	2	3
ENSAP Bordeaux	3	2
ENSAP Lille	1	2
TOTAL	40	33

.....
10 Ce tableau est construit sur la strate des jurés ayant répondu avoir participé à un des jurys au sein d'une seule école en 2010

Tableaux 18 : Information des candidats ajournés

JURES	Nb
Les raisons de l'ajournement sont-elles communiquées au(x) candidat(s)?	
Non	3
Oui	74
TOTAL	77

JURES	Nb
Les raisons de l'ajournement sont-elles communiquées au(x) candidat(s):	
Non	3
Après la soutenance, par écrit	16
Le jour même de la soutenance, à l'oral	58
TOTAL	77

Tableau 19 : Possibilités de rattrapage

JURES	Nb
Des modalités de rattrapage ont-elles été proposées aux candidats ajournés?	
Non	12
Oui	65
TOTAL	77

Tableau 20 : Modalités de rattrapage proposées

JURES	Nb
Quelles modalités de rattrapage ont-elles été proposées au(x) candidat(s) ajournés ?	
Reprise du mémoire	55
Complément d'expérience professionnelle	38
Nouvelle soutenance	30
Transmission de documents conformes	18
Ne sait pas	24
TOTAL*	165

* Le total des réponses est supérieur à 95 en raison des réponses multiples possibles

Tableau 21 : Regard des tuteurs sur les impétrants

TUTEURS	Nb
Dirais-tu qu'à l'issue de l'habilitation le niveau des A.D.E. que tu as tutorés t'a semblé généralement suffisant pour leur permettre d'exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre ?	
Non	65
Oui	27
TOTAL	92

Tableaux 22 : Axes de la formation H.M.O.N.P. à approfondir

TUTEURS	Nb
Au vu des expériences des candidats, penses-tu qu'il serait nécessaire d'approfondir certains axes de la formation H.M.O.N.P.?	
Oui	66
Non	26
TOTAL	92

TUTEURS	Nb
Quels axes de la formation H.M.O.N.P. devraient-ils être approfondis en priorité?	
La connaissance des missions de la maîtrise d'œuvre et des acteurs de l'acte de bâtir	43
La capacité du candidat à suivre un chantier	41
La capacité du candidat à créer et gérer une entreprise d'architecture	36
La connaissance du cadre légal de l'exercice de la profession d'architecte	31
La culture architecturale du candidat	10
TOTAL*	161

* Le total des réponses est supérieur à 92 en raison des réponses multiples possibles

Tableau 23 : Validation des acquis de l'expérience

JURES	Candidats évalués (nb total)	Dont candidats en VAE	Proportion (VAE/nb total candidats)
2007	252	23	9 %
2008	480	44	9%
2009	605	84	14%
2010	914	186	20%
TOTAL	2251	337	15 %

