
Mémoire de fin d'études : "Evolution du marché du travail dans le domaine de l'architecture dans la région de la Fédération Wallonie-Bruxelles : vers une identification des métiers anciens, établis, émergents, nouveaux"

Auteur : Pisson, Etienne

Promoteur(s) : Gardier, Patricia

Faculté : Faculté d'Architecture

Diplôme : Master en architecture, à finalité spécialisée en art de bâtir et urbanisme

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/12525>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.



UNIVERSITÉ DE LIÈGE – FACULTÉ D'ARCHITECTURE

Evolution du marché du travail dans le domaine de l'architecture dans la région de la Fédération Wallonie-Bruxelles : vers une identification des métiers anciens, établis, émergents, nouveaux.

Travail de fin d'études présenté par Etienne PISSON en vue de l'obtention du grade de Master en Architecture

Sous la direction de : Patricia SCHEFFERS

Année académique 2020-2021

Mes remerciements vont à ma promotrice Mme Scheffers, pour son aide dans la réalisation de ce travail, le contexte et la thématique étant particulièrement complexe et vaste. Mme Scheffers nous a mis à disposition tout son savoir, acquis durant ces dernières années à travers ses recherches et ses études, ses conférences organisées ainsi que son enseignement à l'université. C'est grâce à ses connaissances que j'ai pu à la fois cerner la thématique dans sa globalité ainsi qu'avoir une compréhension fine du sujet que j'ai traité. Je la remercie aussi pour sa large contribution au sein de l'université et son dévouement pour l'enseignement.

Je tiens aussi à remercier grandement Mme. Massin pour son travail lors des enquêtes. Mme. Massin a analysé une grande partie des questionnaires, elle a fédéré l'équipe de chercheurs et a garanti une cohérence globale dans cette étude. Elle nous a apporté son aide dans l'utilisation des logiciels Excel et Zotero. Enfin je la remercie pour le suivi et ses conseils tout au long de l'année ainsi que son aide dans l'élaboration du tableau des métiers.

Je remercie aussi M. Seijkens pour les interventions ponctuelles dans l'élaboration du tableau synoptique des métiers. Il a permis d'avoir un avis externe et mettre le doigt sur différents points fondamentaux.

Je remercie mes parents pour la relecture de ce travail, mais aussi et surtout pour leur soutien tout au long de ces études.

Mes derniers remerciements d'adressent à M. Tieleman, pour son intérêt et son temps consacré à la lecture de ce TFE.

Table des matières

INTRODUCTION.....	7
CONTEXTES.....	10
ETAT DE L'ART.....	17
Quelques concepts clefs.....	17
Métier, profession, pratique professionnelle, travail, emploi.....	17
Trajectoires professionnelles et orientations professionnelles.....	22
Professionnalisation et professionnalisme.....	26
Identité professionnelle.....	29
La division du travail et la rationalisation.....	39
Les métiers de l'architecture et la sociologie des professions.....	43
La nouvelle théorie sociologique des professions.....	43
Le débat entre les fonctionnalistes et les interactionnistes.....	44
Les mutations du marché du travail.....	46
PROBLÉMATIQUE.....	49
OBJECTIFS.....	51
MÉTHODOLOGIE ET PROGRAMME D'ÉTUDE.....	52
Description de la recherche.....	52
Résultats attendus.....	55
ANALYSE DES DONNÉES ET RÉSULTATS.....	56
Enquête en ligne : Questionnaire à destination des étudiants en Bachelier.....	56
Enquête en ligne : Questionnaire à destination des porteurs du titre d'architecte.....	72
Analyse des offres d'emploi.....	77
PROPOSITION D'UN TABLEAU SYNOPTIQUE DES MÉTIERS.....	81
CONCLUSION.....	88
DISCUSSIONS.....	92

TABLES DES ILLUSTRATIONS	95
BIBLIOGRAPHIE.....	99
ANNEXE.....	109

Introduction

Ce TFE est le fruit d'une réflexion d'un étudiant en dernière année d'architecture, sur les débouchés qui se présenteront à lui dans quelque mois. Il pourrait sembler étonnant qu'un étudiant en fin de parcours se pose une telle question. Cependant nombreux sont les condisciples qui se trouvent face au monde de l'emploi ne sachant pas réellement quelle orientation prendre. En effet beaucoup s'engagent dans ces études n'ayant pas conscience de l'éventail de possibilités qu'offre un diplôme en architecture. Nombreux sont ceux aussi qui ignorent la signification d'être porteur de titre d'architecte. Ce TFE a pour but de clarifier certains termes, de mettre en évidence les possibilités de trajectoires professionnelles et de faire un état des lieux des métiers qui existent dans le domaine de la construction dans la région de la Fédération Wallonie Bruxelles. Cet inventaire pourra servir de guide pour les étudiants et futurs étudiants dans le choix de l'orientation de leur formation et plus tard dans leur orientation professionnelle.

Cette recherche se compose de 7 grandes étapes : La première sera consacrée aux contextes. Elle permettra, en se basant sur des rapports ainsi que sur un recueil de textes, de définir le cadre historique, le cadre actuel, et socio-économique de la recherche. En effet il est important d'expliquer l'origine de l'établissement de la profession d'architecte et comment la formation s'est développée depuis en Belgique. Il est intéressant de rappeler que les contours de la profession ont été fixés en 1939 à travers la promulgation de la loi sur la protection de la profession d'Architecte et que l'Ordre des Architectes a été créé en 1963 en vue de définir une déontologie et de réguler l'accès à la profession. La formation quant à elle existe depuis bien plus longtemps comme en témoigne le traité de Vitruve. En 1985 sont créés par décrets les Instituts Supérieurs d'Architecture qui fusionneront par la suite en 2010 pour rentrer à l'Université. Dans cette partie sera aussi développé le contexte actuel dans lequel évolue la profession qui fait face à de nombreux rapports qui montrent les bouleversements du monde de la construction. Notamment le rapport de Dell rédigé en 2017 concernant l'évolution de la technologie et du numérique. Mais aussi le rapport « The Future of Employment » de deux chercheurs de l'Université d'Oxford sur l'intelligence artificielle et le rapport de l'Institut de McKinsey qui a mis en évidence les défaillances de la production dans la construction. Ce chapitre permet par ailleurs de définir les contours du TFE et clarifier ainsi les limites de la recherche.

La seconde partie sera dédiée à l'état de l'art. Elle traitera des thématiques qui permettront de mieux comprendre le sujet théorique de la recherche. Les constatations exposées dans le contexte entraîneront des questionnements qui y seront traités. Dans ce chapitre l'état de la question sera donc développé. Deux ouvrages serviront de base à la recherche. Il y'a d'une part la *Nouvelle théorie sociologique des professions* de Florent Champy. Ce document a permis de se familiariser avec la sociologie des professions et plus particulièrement de l'architecture. Le second ouvrage *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* de Anne Jorro a permis de mieux saisir différentes définitions tels que « profession », « métiers », « travail », « pratiques professionnelles », « professionnalisation », « trajectoires professionnelles » etc. D'autres articles ont permis de mieux cerner la question, tel que celui de Demazière dans lequel on explique les dynamiques des activités professionnelles. La recherche s'est aussi penchée sur différents travaux de sociologues tel que Pierre Bourdieu et les concepts d'identité professionnelle ou d'habitus qui ont permis de mieux comprendre les enjeux de la sociologie des professions. D'autres auteurs, économistes sont venus nourrir la recherche, notamment Max Weber avec le concept de rationalisation, mais aussi Karl Marx et Everett Hughes sur la notion de division du travail.

Dans la troisième étape, la problématique sera formulée à partir des deux chapitres précédents. On y expliquera la situation lacunaire relevée avec tous les problèmes et conséquences potentielles, notamment les mutations générales à l'œuvre dans le monde du travail et les contours de la profession qui deviennent de plus en plus flous avec la diversification des métiers. En ce qui concerne la formation, celle-ci doit s'actualiser à travers différentes réformes en vue de rester en phase avec l'évolution du monde du travail. Afin de faire une proposition à la fin du TFE, et de se fixer l'objectif de travail, une stratégie y sera brièvement expliquée. L'idée étant d'identifier à travers nos outils d'enquête un maximum de métiers de la construction, qu'ils soient anciens, établis, émergents, ou nouveaux.

Dans la quatrième étape « méthodologie », nous présenterons les deux outils principaux qui auront servi à la recherche : les recherches documentaires d'une part et les enquêtes de l'autre. Parmi les enquêtes, deux méthodes ont été mises en place. Deux questionnaires ont été envoyés, l'un aux étudiants de la faculté d'architecture de Liège et le second à des porteurs du titre d'architecte. La seconde enquête concernait des offres d'emploi sur internet.

Les résultats réellement obtenus seront analysés dans la cinquième partie. En effet les statistiques obtenues grâce à nos deux outils de recherche nous permettront d'établir des graphiques. Ces résultats nous permettront d'en tirer un apprentissage afin d'orienter au mieux la suite de notre investigation.

Dans la sixième partie, l'objectif sera de développer le tableau synoptique des métiers de l'architecture. Celui-ci se basera sur le tableau des filières d'enseignement dans le domaine de l'architecture. L'idée est d'arriver à un document ludique pouvant aider la transmission de l'information aux étudiants sur la diversité des métiers.

Dans la septième et dernière partie « discussions », nous reviendrons sur les différents points de la recherche. Nous mettrons le doigt sur les limites rencontrées. En effet les ambitions initiales sont souvent revues à la baisse en cours d'analyse. De plus ce TFE a été réalisé dans le contexte très particulier des deux années de pandémie mondiale. Celle-ci a profondément bouleversé le monde universitaire et bien d'autres domaines comme la situation sanitaire. Dans ce contexte spécifique, la faculté d'architecture a aussi instauré une réforme qui va grandement faire évoluer la formation.

Un autre volet de cette étape sera dédié à différentes hypothèses de recherches futures qui permettront d'approfondir le sujet. En effet on espère que la recherche sur la diversité des métiers ne s'arrête pas à celle-ci.

Contextes

Tout d'abord il est important d'expliquer comment la profession de l'architecte s'est officiellement créée au début du 20^e siècle. En réalité le métier de l'architecture existe depuis que l'homme a commencé à construire des bâtiments. Cependant il est primordial de préciser que les contours de cette profession ont été fixés en 1939. La Loi sur la protection du titre et de la profession d'Architecte est promulguée à cette date (« LOI - WET » s. d.)¹ On associe alors la profession à l'exercice de la maîtrise d'œuvre.

L'Ordre des Architectes est créé 24 ans plus tard en 1963. Il « a pour mission d'établir les règles de la déontologie régissant la profession d'architecte et d'en assurer le respect ». Cette institution de droit public a donc pour but de protéger l'accès à la profession. En Belgique elle fonctionne depuis 2008 de façon communautaire. Elle est divisée en deux entités. Le Vlaamse Raad gère la région flamande. La seconde le Conseil francophone et germanophone gère la région Wallonie Bruxelles.

Leur mission est définie comme suit :

- Représenter l'Ordre.
- Établir les règles de déontologie de la profession d'architecte et établir le Règlement de stage.
- Veiller à leurs applications.
- Proposer aux autorités publiques toute suggestion de mesures législatives ou réglementaires relatives à la profession et donner son avis sur toute question relative à l'exercice de celle-ci.
- Arrêter les Règlements d'ordre intérieur.
- Contrôler l'activité des Conseils provinciaux et colliger leurs sentences.
- Dans le cadre de la libre prestation de services, inscrire les architectes ressortissants d'un État membre de la Communauté européenne ou de l'espace économique européen dans le registre des prestataires de service.

¹ Loi sur la protection du titre et de la profession, 1939
« Art. 1^{er}. § 1^{er}. Nul ne peut porter le titre d'architecte [...] s'il ne possède un diplôme établissant qu'il a subi avec succès les épreuves requises pour l'obtention de ce diplôme.
Art. 2. § 1^{er}. Peuvent exercer la profession d'architecte : 1^o les personnes autorisées à porter le titre d'architecte conformément à l'article 1^{er} ... »

- Prendre toute mesure nécessaire à la réalisation de l'objet de l'Ordre.
- Publier sur son site Internet la liste des architectes inscrits sur un des tableaux de l'Ordre et la liste des stagiaires à jour de cotisation et autorisés à exercer la profession d'architecte.
- Collaborer étroitement et échanger des informations avec, selon le cas, les autorités compétentes de l'État membre d'origine ou de l'État membre d'accueil selon les dispositions du titre V de la loi du 12 février 2008 instaurant un nouveau cadre général pour la reconnaissance des qualifications professionnelles CE.

(« LOI - WET Loi créant un Ordre des architectes. » 1963)².

La profession d'architecte est donc depuis ces deux dates encadrées par des lois. L'accès à la profession est protégé par l'Ordre des architectes qui oblige tout architecte voulant s'inscrire au tableau de détenir un diplôme reconnu par l'Etat. Dans la suite de ce chapitre nous reviendrons sur l'historique de la formation qui mène à ce diplôme, depuis les différents traités ayant défini cette discipline jusqu'à l'intégration de l'enseignement à l'université.

Commençons par énoncer différents rapports ayant montré que le contexte socio-économique ainsi que le monde professionnel ont connu un changement radical ces deux dernières décennies. C'est grâce notamment aux avancées technologiques, à une mondialisation, à l'automatisation, à une spécialisation et une division du travail que le monde professionnel se trouve actuellement dans une gigantesque mutation qui impacte tous les métiers, qu'ils soient manuels ou intellectuels.

En 2017, Dell invite 20 experts (chercheurs et professionnels) pour débattre sur le changement à venir dans le monde de l'entreprise et du travail. Il est prévisible selon eux que 85 % des emplois en 2030 n'existent même pas encore à l'heure actuelle. Les causes seraient les nombreux domaines de métiers qui n'ont su se réformer, seront dépassés et remplacés par l'évolution technologique et numérique. Ils pensent que les métiers et professions considérés comme

² « Art. 5. Nul ne peut exercer en Belgique la profession d'architecte en quelque qualité que ce soit, s'il n'est inscrit à l'un des tableaux de l'Ordre ou sur une liste des stagiaires »

« intellectuels » seront obsolètes d'ici une dizaine d'années. (« IFTF: Realizing 2030: Dell Technologies Research Explores the Next Era of Human-Machine Partnerships » 2019).

Le progrès dans la technologie digitale et plus particulièrement l'arrivée de l'intelligence artificielle sur le marché du travail a créé une énorme concurrence dans de nombreux domaines. En 2013 dans le rapport « The Future of Employment » deux chercheurs de l'Université d'Oxford expliquent que 47 % des emplois sont "menacés" d'informatisation. (Frey et Osborne 2017)

Dans ce contexte global de plus en plus instable, on observe une multitude de métiers qui prolifèrent dans tous les domaines et secteurs d'activité. (« Métiers d'avenir : les rapports issus de la prospective métier » 2019 « Reinventing construction through a productivity revolution | McKinsey » 2019).

Des métiers émergent, d'autres disparaissent, d'autres encore mutent pour s'adapter à ce nouveau monde. Ces changements sont devenus le sujet de différents acteurs de la vie économique. En 2018, sort l'étude *Shaping the future of work* qui s'intéresse au marché du travail, en Belgique. Elle confirme les prévisions faites par d'autres centres de recherches. Plus de 60 experts et observateurs interviewés ont constitué cette étude. Elle analyse les tendances majeures du travail national tous secteurs confondus. Elle informe les travailleurs sur l'absolue nécessité de remettre à niveau leurs compétences. En effet de nombreuses fonctions sont vouées à disparaître et si rien n'est proposé, 600.000 postes seront vacants d'ici 2030, ce qui correspond à 16,5 % du PIB. Ils expliquent que la digitalisation est une des causes premières de ces gros changements. Cela représente notamment 310 000 personnes qui devront se reconverter afin de garder leur emploi. Ainsi ils ont élaboré une classification de 4 « glissements » possibles : les métiers en recul (Ouvrier manuel non qualifié - Caissier et guichetier - Employé administratif), les métiers en mutation (Représentant de commerce - Employé de magasin – Opérateur de production), les métiers en croissance (Personnel infirmier et soignant - Expert digital – Scientifique et ingénieur et les métiers nouveaux (Planificateur de mobilité - Coach à la consommation - Responsable du filtrage, du traitement et de la protection des informations) (« Be the change: impact sectoriel » 2018).

Afin de pallier ce problème de manière durable de nombreuses stratégies sont proposées. Il s'agit de la mise à niveau des compétences de tous les collaborateurs mais aussi l'

harmonisation des filières d'études, le choix de celles-ci en adéquation à la demande du marché et l'augmentation de la productivité avec l'intégration de nouveaux processus de travail et d'une digitalisation accélérée (« Be the change: impact sectoriel » 2018).

D'autre part la qualification et la formation sont au cœur d'études prévisionnelles. Selon une étude de l'Institut McKinsey parue en 2019, la construction figure parmi les secteurs qui ont connu la plus forte expansion ces dernières années. Cependant la productivité n'est pas assez bonne pour répondre aux besoins des pays européens et des pays émergents. Ce problème de productivité est au cœur de leur étude et ils mettent en évidence les défaillances du système. Selon eux ces problèmes pourraient être résolus et quelques recommandations sont faites afin d'y parvenir. Le passage vers l'utilisation poussée de la digitalisation et l'automatisation est incontournable. Ils mettent l'accent sur le développement du BIM (Building information modeling) pour les années à venir. Ils parlent de gros changements à opérer à la racine du problème, à savoir la formation. En effet pour eux la qualification des acteurs dans ce domaine se fera par l'apprentissage dans l'enseignement (« MGI-Reinventing-construction-A-route-to-higher-productivity-Full-report.pdf » s. d.).

On observe donc que ces changements ne se font pas sans conséquences même sur les professions établies depuis longtemps comme celle de l'architecture. Il n'est pas étonnant que dans ces rapports, des problèmes d'adaptabilités soient soulevés quant à la profession d'architecte, qui depuis ces dernières années est de plus en plus compliquée et règlementée. Il est également mis en évidence la racine du problème qui touche à la formation de la profession. Un rapport de l'Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur l'a confirmé récemment. Toutefois, avant de pointer les problèmes que connaît l'enseignement actuel, il convient de revenir sur l'évolution de la formation depuis les premiers traités.

En effet, dans le premier traité de l'architecture, Vitruve (De l'Architecture, Livre 1, 15) définissait la pratique de celle-ci en un ensemble de disciplines comme la littérature ou les mathématiques. Ce traité a été revu en 1985 avec un nouveau décret visant la reconnaissance des diplômes et certificats dans le domaine de l'architecture. L'objectif étant de faciliter l'exercice du droit d'établissement et la libre prestation de services. La formation devait pour ce faire, proposer tant de la théorie que de la pratique. Par ailleurs des cours de sciences humaines et sociales ont été ajoutés aux cours existants dans un souci de proposer un enseignement pluridisciplinaire.

En 1986 sont créés les Instituts Supérieurs d'Architecture³ avec une uniformisation européenne des cursus.⁴ Les objectifs étaient multiples et c'est dans les années 2000 que le nombre de réformes a augmenté dans l'enseignement avec les accords de Bologne.⁵ En 2010, les instituts supérieurs fusionnent pour entrer à l'Université. Les pouvoirs publics associent la recherche à la formation créant des tensions entre deux modes de pensées, ceux qui prônent la professionnalisation et ceux qui prônent l'universitarisation. Une scission s'est faite entre ces deux courants perçus comme antagonistes, alors que l'objectif était la production d'un savoir en vue de renforcer la discipline et de la rendre autonome. Cependant : « l'architecture n'a pas réussi à se constituer en discipline autonome jouissant d'une forte reconnaissance. Cela se voit dans l'enseignement, avec l'incapacité à donner à la formation des futurs architectes un contenu qui soit commun à toutes les écoles françaises, voire européennes. Les faiblesses de la profession s'expliquent en grande partie par son échec à faire reconnaître une identité professionnelle spécifique, clairement identifiable, qui justifierait de la protéger des concurrences extérieures. » (Champy 2018)

En 2019 sort un rapport d'évaluation de l'Agence pour l'Évaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur sur la formation en architecture à l'Université de Liège. Celui-ci soulève de nombreux points importants tant positifs que négatifs. Notamment le potentiel de la faculté à « se projeter dans un avenir incertain » à travers le projet d'Observatoire des métiers de l'architecture. Cependant « Une actualisation de la vision du métier de maître d'œuvre reste à faire », celui-ci ayant fortement évolué ces dernières années. Le rapport met en exergue une contradiction dans la formation : la volonté de la faculté de proposer un enseignement pluridisciplinaire et une formation en réalité axée sur la maîtrise d'œuvre. D'autre part « la formation n'a pas encore pris la vague du numérique » faute de vision dans le futur, ce point étant « intimement lié à l'évolution des métiers de l'architecture » (Hénard et al. 2019). Il est important de préciser que depuis cette date, une réforme du cycle master a eu lieu en 2020-2021 et une réforme du cycle bachelier est en cours.

³ Réforme de la Loi sur l'Enseignement de l'Architecture : création des Instituts Supérieurs d'Architecture (ISA), 1977 ; Arrêté Royal imposant un nombre minimum d'étudiants pour être organisé, 1986.

⁴ Directive du Conseil Européen visant la reconnaissance des diplômes, 1985.

⁵ Accords de Bologne sur l'Enseignement Supérieur en Europe, 2002 ; Intégration des ISA au sein des Universités, 2009. Décret définissant le paysage de l'Enseignement Supérieur et de l'organisation académique des études en Fédération Wallonie-Bruxelles, 2013.

Ces nombreux rapports qui concernent autant le monde de la construction que les formations, ont donné naissance à de plus en plus de projets d'observatoires ces dernières années. Ces observatoires se sont donnés pour mission d'analyser ces changements et produire une connaissance scientifique. Celle-ci devait permettre aux politiciens et aux grands décideurs de faire les bons choix dans leurs prises de décisions. D'un autre côté cette production de savoirs permet à d'autres chercheurs de mieux cerner une réalité complexe nécessitant une approche chronophage et étendue du sujet. (Mullon et Piron 1998)

Ce TFE s'inscrit dans cette même logique et fait partie d'une recherche plus large qu'est l'observatoire des MÉTiers de l'Architecture (MÉTA). Il est mené au sein du laboratoire PAPier de l'Université de Liège grâce au travail de trois chercheurs, Mme. Scheffers, Mme. Massin et M. Seijkens. Un lien est fait entre les disciplines de l'architecture et les sciences de l'éducation à travers trois axes de recherche

- Mécanismes (méta)cognitifs de développement des compétences ;
- Observatoire des pratiques professionnelles (FC, FP, ST) ;
- Stratégies d'enseignement, technologies et espaces d'enseignement. »
(archi.uliege.be, la recherche en architecture)

L'objectif est d'améliorer la qualité de la formation en architecture, du premier contact de l'étudiant à la remise de son diplôme. Chaque axe a été développé par un étudiant dans le cadre du travail de fin d'étude.

Le premier est traité dans le TFE de Martin Pirson dont la recherche est centrée sur la thématique des compétences acquises par les étudiants en formation initiale à Liège. Son objectif est de mettre en évidence les compétences communes ou spécifiques de chacun de ces métiers (Tardif, Fortier, et Préfontaine 2006).

Le second est développé dans le TFE de Marie Moreau dont la recherche s'intéresse à la construction identitaire professionnelle des étudiants en architecture à Liège. Son but est d'informer et d'accompagner dans ce processus de construction.

Le troisième est exploré dans ce TFE et se focalisera sur l'état des lieux des métiers et visera la compréhension fine des mécanismes à l'œuvre dans différentes disciplines pour faire un rapprochement avec celle de l'architecture (Demazière 2008).

Comme il s'agit d'un sujet très vaste, nous définirons les contours de cette recherche. Celle-ci ne sera en aucun cas une classification exhaustive des métiers existants dans le domaine de la construction. La recherche se cantonnera aux échantillons relevés lors des enquêtes menées dans le cadre de l'observatoire des METiers. Les sources se limiteront donc à la région de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Dans le chapitre suivant, état de l'art, nous commencerons par clarifier certaines notions comme celle de profession, métiers, emploi de pratiques professionnelles afin de définir le statut de l'architecte (Champy 2018).

Etat de l'art

Quelques concepts clefs

Métier, profession, pratique professionnelle, travail, emploi

La notion de métier est polysémique dans le sens où elle regroupe en un seul mot deux significations. D'un côté ce terme est lié au corps professionnel et de l'autre à l'activité. Ce terme ayant disparu avec l'industrialisation et la division technique du travail. C'est dans les années 80 qu'il s'installe à nouveau définitivement dans le vocabulaire professionnel avec l'apparition de la précarisation de l'emploi qui a généré un contexte de flexibilité de l'emploi (Piotet 2002).

Dans l'ancien régime Louis IX avait ordonné au prévôt Etienne Boileau d'établir l'ordre dans le monde des métiers. Celui-ci rédigea donc *Le livre des métiers*. Les corporations ouvrières étaient regroupées par secteur avec le détail de leur organisation intérieure. Les statuts au sein des métiers avaient pour fonction de réguler l'organisation du travail et la vie sociale des membres. C'est petit à petit une bourgeoisie marchande qui prend ce rôle dans les villes médiévales. La Révolution remettra tout à plat, au nom de la liberté tout le monde est libre d'exercer la profession ou le métier qu'il désire. Par la suite la révolution industrielle avec l'automatisation de la production effacera les dernières traces d'organisations ouvrières et professionnelles. C'est en 1925 que le terme fait sa réapparition avec la création de la Chambre des Métiers visant la régulation de l'artisanat.

Depuis on lui attribue une connotation fortement liée à l'aspect technique. « L'essentiel d'un métier est l'exercice d'un art ». Cet art s'acquiert grâce à un apprentissage long et parfois laborieux. Il est d'ailleurs réservé dans un premier temps aux activités manuelles.

Etymologiquement le mot métier a une connotation péjorative, provenant du latin *menestier* ce qui signifie service. Quand bien même l'homme de métier maîtrise un savoir-faire unique il reste un serviteur dont le rang est mésestimé dans l'échelle sociale. En ce sens il se distingue du mot profession, qui lui a su s'octroyer une connotation de prestige. Selon les fonctionnalistes anglo-saxons on peut donc établir une hiérarchie entre « l'occupation » qui est une simple activité. Elle se distingue du « métier » qui nécessite une certaine maîtrise d'un art qui permet

une carrière qui lui à son tour se distingue de la « profession », à laquelle on a accordé autonomie et prestige (De Lescure 2013).

Le terme « professionnelle » permet en littérature scientifique de décrire autant un métier qu'une profession. Cependant le terme « pratique » n'a jusqu'ici pas été défini clairement. Il est souvent perçu comme étant un synonyme d'action, d'intervention ou de savoir-faire. Il y a bien des précisions à apporter pour cerner la signification de ce mot et ses spécificités.

Étymologiquement le terme « pratique » provient du latin « practica » ce qui signifie la vie active » qui s'oppose à la contemplation. Ce terme étant lui-même un dérivé du grec « praktikê » désignant « habitué ou propre à agir, efficace ». On retrouve donc déjà à l'époque la notion de l'action et d'efficacité. Dans le dictionnaire de la langue française du XIXe siècle on lui ajoute la notion de résultat et celle de suivre une règle d'action (Trinquier 2013).

C'est ce double sens qui mène souvent à la confusion du terme. Il est souvent confondu avec ceux d'action et d'activité. Par la suite on a tenté de clarifier ces termes comme l'a fait Malglaive (2005). Selon lui la pratique est intimement liée au succès. Elle a pour but de réussir alors que l'action peut avoir comme but l'échec avec pour exemple le sabotage. La pratique étant liée au succès elle se répète plus souvent que l'action. Elle s'installe comme routine dans le temps. Bourdieu (1980) dit également : « la conformité des pratiques et leur constance à travers le temps seraient explicables par le principe d'habitus ». On reviendra sur ce concept d'habitus ultérieurement dans ce TFE.

Dans le champ de la recherche en éducation les opinions se sont divisées. Il y'a d'un côté les partisans qui œuvrent pour le changement et l'amélioration des pratiques par le repérage de pratiques obsolètes. De l'autre côté il y a les partisans qui « cherchent plutôt à connaître les logiques et ressorts des pratiques déjà existantes avant de se lancer dans un éventuel changement ». Ceux qui importe selon eux c'est la connaissance de la pensée des professionnels et les significations qu'ils donnent à leur travail. Cependant pour les autres chercheurs il y a une discordance entre les pratiques déclarées et les pratiques effectivement observées qui reflètent la réalité. Ces chercheurs tentent de concilier les faits observés avec les processus organisateurs des pratiques. Ceux-ci sont de plus en plus nombreux à l'heure actuelle et cherchent dans une multitude de champs scientifiques différents (Trinquier 2013).

Le mot travail est l'un des termes ayant le plus de significations. Le Grand Larousse lui a attribué pas moins de quatorze définitions différentes en 2008. Souvent celui-ci est associé à une activité productive rémunérée ce qui lui confère un côté professionnel. Cependant en lui attribuant des adjectifs comme « domestique », « forcé » ou « bénévole » celui-ci change complètement de sens.

Ce terme a posé des problèmes sémantiques notamment lorsqu'on a commencé à recenser la population à travers des appareils de statistiques au 19^e siècle. Dans ces statistiques l'accès au travail pour les femmes était récent, alors qu'en réalité les femmes ont toujours travaillé (Schweitzer 2002). Seulement comme elles n'étaient pas rémunérées, ces activités n'étaient pas considérées comme étant productives et comme étant du travail. A ce jour encore, le travail domestique n'est souvent que reconnu lorsqu'il est exercé à l'extérieur de son foyer contre rémunération.

A l'époque de l'après-guerre l'industrie dominait l'économie et l'emploi. La sociologie du travail tournait autour de questions telles que l'organisation, les conditions de travail et les qualifications professionnelles. Cette approche tournée vers le monde ouvrier et le salariat souvent masculin s'est déplacée vers une approche beaucoup plus large à la fin des « trente glorieuses » avec la tertiarisation de l'économie et de la féminisation, de la population.

En 2006 Freyssinet proposera une définition : toute activité humaine finalisée par la production de valeurs d'usage matérielles et immatérielles »(Freyssinet 2006, p.10).

Les sciences humaines, elles, font une distinction entre travail, emploi, profession et activité en les segmentant par discipline. L'activité est un segment de la psychologie du travail et la sociologie des professions émane de la sociologie du travail. On confond néanmoins souvent le travail avec l'emploi (Maillard 2013b).

Pour résumer nous pouvons prendre le schéma ci-dessous :

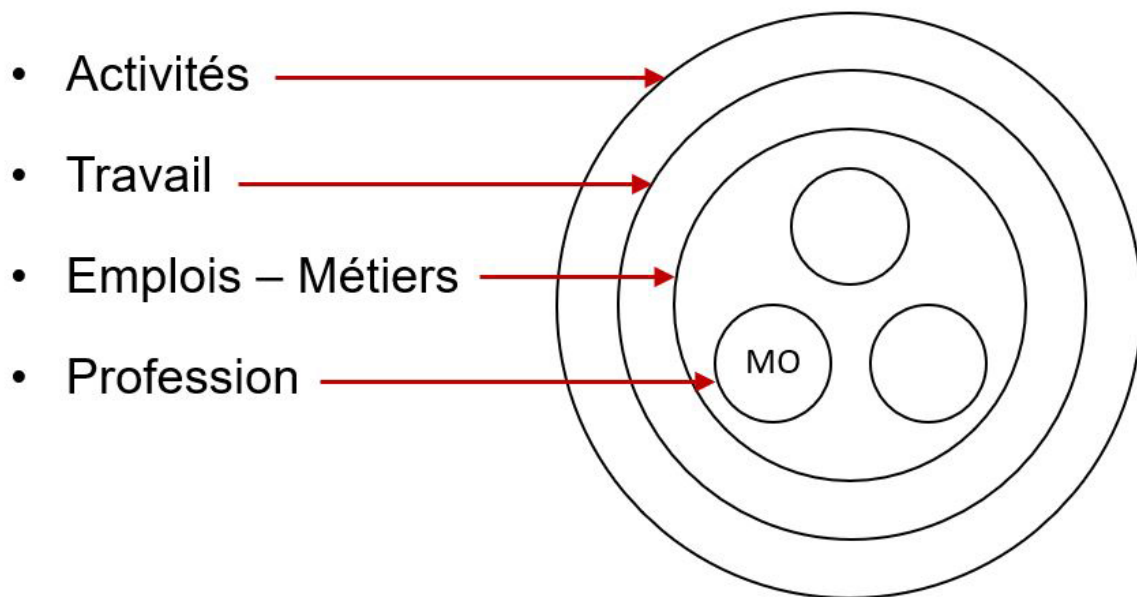


Figure 1 - Scheffers, Patricia, 2021. Schéma. Observatoire des METiers de l'Architecture (META), « 5 années d'études en Faculté d'Architecture So what? », p.5

Le premier cercle regroupe toutes les activités, celles-ci sont une série d'actions accompagnées de représentations qui les guident (Leplat 1997). Elles sont soumises uniquement aux variations et aux contraintes de l'environnement et nécessitent une adaptation continue. Il n'y a pas de contrainte exercée par une personne tiers. Il s'agit donc du niveau le plus individuel, bien que l'activité puisse être réalisée collectivement.

Le travail se démarque de l'activité par le fait qu'une prescription ou un objectif ait été développé par un tiers, une hiérarchie, les pouvoirs publics ou un groupe professionnel. Les procédures peuvent être plus ou moins détaillées. Ces règles et décrets déterminent donc ce qui doit être fait.

Pour qu'un travail soit reconnu comme métier il faut que les institutions reconnaissent que le travail effectué joue un rôle productif précis et que celui-ci soit assigné à un individu recruté qui perçoit une rémunération en contrepartie. De plus les acteurs d'un même métier revendiquent une identité, se reconnaissent entre eux et cherchent à la faire reconnaître. Ils défendent leur rôle et tentent de faire valoir les savoir-faire propres à leur métier.

La profession est un métier protégé par une loi qui donne le droit à leurs membres de contrôler l'accès au marché. Il s'agit en réalité d'un métier caractérisé par une structuration forte, dont l'identité est largement reconnue socialement et dont les savoir-faire sont spécifiques (Tourmen 2007).

Dans la suite de cette recherche nous verrons que le champ d'investigation s'est ouvert sur la diversité des métiers dans le domaine de l'architecture. Elle ne se concentre donc pas uniquement sur la profession de la maîtrise d'œuvre mais bel et bien sur l'éventail des métiers accessibles aux porteurs du titre d'architecte.

Trajectoires professionnelles et orientations professionnelles

La trajectoire professionnelle est un phénomène de plus en plus étudié en sciences sociales. Celui-ci est fortement marqué par le caractère de temporalité. Il s'agit en réalité de « l'inscription d'une situation donnée dans un processus dynamique avec une histoire passée une histoire en train de se vivre et des implications futures » (Bessin 2009)

Thérèse Levené fait un parallèle entre le domaine de la physique et des phénomènes sociaux. Elle compare notamment la balistique, donc la trajectoire d'un mobile en mouvement soumis à différentes forces qui le dévient continuellement (Bergier et Bourdon 2009). « La trajectoire est déviée par des champs de force c'est à dire, dans l'histoire des hommes, par des obstacles à l'origine de bifurcations biographiques »(Bessin 2009). Dans le domaine professionnel ces déviations sont appelées « ruptures ». Ces trajectoires individuelles sont affectées par des « évènements microsociaux », qui n'impactent que l'individu. Elles sont aussi impactées par les changements structurels sociétaux, comme des guerres, des crises économiques etc. (Denave 2006).

Un changement structurel qui est en cours et qui est actuellement observable est l'effritement de la société salariale. Celui-ci entraîne une insécurité dans les trajectoires professionnelles. Cette insécurité exige qu'un professionnel se « revalorise » continuellement à travers des formations intra ou extras professionnelles. En architecture par exemple la profession de la maîtrise d'œuvre est menacée par l'avènement de la digitalisation. Certains professionnels qui n'ont pas conscience de cet enjeu peuvent se faire rattraper par cette évolution. Les changements sociétaux créent donc une certaine insécurité dans la trajectoire des individus.

L'identité professionnelle quant à elle doit aussi être reconstruite tout au long de la vie. Ce qui rend intéressant l'analyse des parcours professionnels, est justement leur développement historique et les tensions entre les dispositions personnelles et le contexte socio-économique (Levené 2013). Nous reviendrons ultérieurement sur la question de l'identité professionnelle.

La notion d'orientation professionnelle apparaît dans les années 1870 à 1914 et était un problème d'ordre économique, résultant de la première vague de la mondialisation. C'est après la Première Guerre mondiale, qu'on institutionnalisera « l'orientation professionnelle ». Dans un texte légal selon la définition suivante : « Ensemble des opérations incombant au sous

secrétariat d'État de l'enseignement technique qui précèdent le placement des jeunes gens et jeunes filles dans le commerce et dans l'industrie qui ont pour but de révéler leurs aptitudes physiques, morales et intellectuelles » (décret du 26 septembre 1922).

Ce mouvement international qu'on retrouve aussi aux Etats-Unis visait à mettre la bonne personne au bon poste. « The right man in the right place » (Parsons 1908). Selon le *Grand Dictionnaire Larousse* (1922) il s'agit d'une « répartition aussi judicieuse que possible de la jeunesse entre les métiers et les professions ».

Les crises économiques et la Seconde Guerre mondiale ont été des catalyseurs dans cette dynamique. Le recrutement et le reclassement des blessés devaient être optimisé afin de mobiliser de la main d'œuvre pour la reconstruction du pays (Danvers 2013).

Dans les années 1960 les pouvoirs publics ont la volonté de réguler les flux d'élèves entre les différentes filières. L'orientation professionnelle (OP) devient l'orientation « scolaire et professionnelle » (OSP)(Schwartz 1981).

A la fin des « Trente glorieuses » le chômage est au plus haut. Toute forme de bifurcation de la vie professionnelle est répertorié dans l'orientation professionnelle (Negroni 2007).

L'évolution de la conception de l'orientation professionnelle change au fil temps avec l'évolution de l'école et de la société, des métiers et de l'apprentissage. En effet ce concept est la résultante de l'interaction de ces différents éléments entre eux.

Ce concept concerne donc autant les adultes que les jeunes car il touche un problème d'individualisation des parcours. Les acquis comme les projets de la personne sont soumis à la contrainte posée par une économie mondialisée, qui est de rester « flexible » et « employable » tout au long de sa vie professionnelle (Danvers 2013).

D'ailleurs la définition européenne est la suivante : « un Processus continu d'appui aux personnes tout au long de leur vie pour qu'elles élaborent et mettent en œuvre leur projet personnel et professionnel en clarifiant leurs aspirations et leurs compétences par l'information et le conseil sur les réalités du travail, l'évolution des métiers et professions, du marché de l'emploi, des réalités économiques et de l'offre de formation ».

En 2004, l'OCDE donne sa propre définition à ce terme : « On entend par orientation professionnelle les services et activités qui s'adressent à des individus de tout âge, à toutes les

étapes de leur vie, pour les aider à faire leur choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle. Ces services peuvent se trouver dans les écoles, les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, les établissements de formation, les services publics de l'emploi, sur les lieux de travail, dans le secteur du volontariat et dans le secteur privé. Les activités peuvent avoir lieu individuellement ou en groupe, face à face ou à distance (y compris les services en ligne ou par informatique). Ils comprennent la production et la diffusion de l'information sur les emplois et les carrières (sous forme de textes imprimés, au moyen des TIC ou sous d'autres formes), les outils d'évaluation et d'auto-évaluation, les entretiens de conseil, les programmes de préparation à l'emploi (pour aider les individus à mieux se connaître, à saisir les options qui leur sont proposés, et à gérer leur évolution professionnelle), les stages de découverte (pour se faire une idée des orientations possibles avant de faire un choix), les programmes de recherche d'emploi et d'insertion »(Carré et Caspar 2004). C'est ce qu'on observe de manière générale actuellement dans le monde académique avec la création de plus en plus d'observatoires qui se donnent pour mission de produire une connaissance scientifique.

Ce concept d'orientation professionnelle comprend aussi les responsabilités personnelles de chaque individu et les conflits qui existent avec le monde du travail. Dans une économie libérale l'orientation professionnelle est bien la résultante entre les souhaits exprimés d'un individu et les possibilités offertes par l'environnement socio-économique. En réalité l'orientation professionnelle est indissociable de la trajectoire de vie d'un individu. Ce qui régit en grande partie ces deux notions sont les acteurs sociaux, que ce soit des sociétés civiles ou les pouvoirs publics (Danvers 2013).

Etroitement lié aux programmes de recherche d'emploi, les référentiels ont été inventés et se sont multipliés ces dernières années. Par ailleurs, les premiers destinés à répertorier les emplois sont apparus dans les années 80 sous l'impulsion des entreprises en vue d'une gestion plus individualisée des salariés (Zarifian 1988).

Puis ont suivi les pouvoirs publics afin de moderniser ses modes d'organisation avec des référentiels d'emplois, de métiers, d'activité et de compétences. Ensuite ceux-ci se sont installés dans l'enseignement et les systèmes de formation afin d'accompagner le personnel et les étudiants. Pratiquement tous les diplômes et tous les titres à finalité professionnelle sont dotés de cet outil lors de leur création ou de leur réforme. Cela est observable depuis les années 2000

avec la professionnalisation des diplômés et avec leur inscription dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La plupart du temps les référentiels sont rédigés et élaborés par des experts dans leur domaine et s'organisent pour la plupart sous forme de listes structurées. On y représente le plus exhaustivement possible des objets complexes qui s'articulent entre eux (Maillard 2013a).

Le ministère de l'Éducation nationale a associé pour chaque diplôme plusieurs référentiels : « le référentiel d'activités professionnels expose en une dizaine de pages les emplois et les contextes professionnels visés par le diplôme ; fondé sur ce socle, le référentiel de certification (qui va de 50 à plus de 100 pages) présente les compétences et connaissances nécessaires aux activités ciblées et l'obtention du diplôme ; enfin, le référentiel de la formation et les exigences de la certification. » (Maillard 2013a).

Les référentiels sont souvent la cible de critiques et sources de débats. On leur reproche souvent de ne pas être accessibles et peu appropriables de par leur complexité. Ils sont décrits comme des outils trop sophistiqués, trop rigides et étant trop bureaucratiques (Stroobants 1993).

D'autres trouvent qu'ils permettraient de constituer, malgré leurs défauts, des objets de dialogue social aussi bien dans leur élaboration que dans leur utilisation. Comme il s'agit d'outils de partage leur but est justement d'être soumis aux critiques afin qu'ils puissent être reformulés et retravaillés. Comme les profils des emplois et le contenu du travail ne cessent de changer au cours du temps ces référentiels sont voués eux aussi à évoluer (Combes 2005) .

En architecture, les métiers se sont également multipliés ces dernières années. Cette diversité ne cesse elle aussi d'évoluer continuellement dans ce domaine. Les référentiels qui se sont créés dans ce domaine sont également des outils qui ne sont pas figés dans le temps mais bien évolutifs au rythme de la société et aux critiques auxquelles ils sont soumis comme expliqué précédemment.

Professionalisation et professionnalisme

Le terme « professionnalisation » a été un sujet d'étude d'abord anglo-saxon puis européen sur la question de la création des professions. Au XIXème on tente de rendre compte de la façon dont les groupes d'individus partagent les mêmes activités qui s'organisent dans une économie de marché libre afin d'imposer leur autonomie en créant des accès au droit d'exercer. Une scission se crée dans le monde de la sociologie des professions dans les années 1960 entre les fonctionnalistes et les interactionnistes. Il n'est pas étonnant qu'une telle construction soulève de nombreux débats sociologiques et scientifiques.

Le conflit entre ces deux mouvements est la conséquence de dynamiques sociales. D'un côté un groupe tente de faire valoir son activité par la maîtrise dans un contexte de grande flexibilité et de l'autre un groupe qui cherche à faire reconnaître les prérogatives collectives par l'argument d'une activité « historique », dans une logique d'institutionnalisation (Wittorski 2013). Ce sujet sera redéveloppé dans le chapitre dédié à la sociologie des professions et sera plus particulièrement mis en rapport avec la profession de l'architecte.

Le terme professionnalisme quant à lui est le plus souvent utilisé pour parler de la manière dont un individu exerce son travail. Il fait la plupart du temps référence à sa conscience professionnelle ainsi qu'à la qualité de ses compétences. On dit que quelqu'un exerce son métier avec un grand professionnalisme.

Ce concept est apparu dans les années 1930 avec la sociologie des professions. On s'est alors interrogé sur les exigences d'une activité spécifique, les critères qui permettaient d'évaluer celle-ci. On s'est questionné sur l'autonomie des professions et la manière dont celles-ci étaient régulées.

Pour les anglo-saxons, *professionalism* était l'organisation du travail dans un certain domaine. Elle regroupait en une seule signification, la définition d'un travail, les règles déontologiques fixées, le contrôle d'accès à la profession etc. Il concernait surtout les métiers hautement spécialisés tel que la médecine ou le droit. Cela reléguait le client à un rang inférieur celui de profane n'ayant autre choix que de faire confiance en ce professionnalisme (Demazière 2013).

Freidson (1986) explique ce pouvoir des professionnels sur le travail et sur les clients ou usagers. Cette légitimité par le « savoir » doit être perçue comme étant économiquement et

moralement efficace et désirable. Cela signifie en réalité que le travail soit fait dans un intérêt général (service-making) et non pas dans la recherche du profit (profit-making)(Carr-Saunders et Wilson 1933).

Lorsque les interactionnistes ont déplacé les limites du concept, en considérant les métiers manuels et modestes, (Hughes 1958) le terme a changé de signification. Il permettait de décrire aussi bien un chirurgien qu'un plombier et ne servait plus qu'à faire une distinction entre le professionnel et l'amateur. Le professionnalisme ne peut exister s'il n'y a pas une socialisation professionnelle significative. Il se façonne à travers la formation, l'appropriation des normes et par le « sens du travail bien fait » (Hughes 1963)

La différence de signification du terme entre la tradition fonctionnaliste et interactionniste réside dans la différence des sources externes de régulation du travail. Dans l'une l'autonomie est déléguée à un ordre professionnel de l'organisation de l'activité. (Accès à la profession, sanctions en cas de manquement à la déontologie, etc.). Dans l'autre l'autonomie est inscrite dans un lieu de travail et se limite à l'accomplissement des tâches. L'État laisse à charge de ces professionnels la gestion de leur propre autonomie. Cela est possible grâce à une source d'évaluation extérieure supplémentaire que sont les clients ou le marché lui-même. Le professionnalisme est toujours à la recherche de reconnaissance et de légitimité et ne se résume pas à un autocontrôle (Abbott 1988).

Le professionnalisme n'est pas qu'une éthique professionnelle, il est aussi instrumentalisé par les directions d'entreprises et d'administrations comme « rhétorique managériale mobilisée pour faciliter l'implantation d'outils de gestion, d'instruments d'évaluation, de procédures de certification, de critère d'efficience, en vue d'un pilotage plus serré de l'activité » (Jorro 2013, p.239). Le professionnalisme a permis de déposséder les professionnels de leur autonomie et de leur imposer des normes et des conduites (Fournier 1999). Il ne s'agit plus d'une maîtrise de l'intérieur (from within) mais d'un professionnalisme venant du haut (from above). Tout repose sur une régulation hiérarchique qui vise une efficacité économique et non pas forcément une qualité de travail (Evetts 2003).

La vision du professionnalisme comme régulation interne des professionnels par des professionnels est aujourd'hui clairement en compétition avec cette forme de professionnalisme qui émane du marché dans lequel le contrôle du travail est fait par les clients

et par une bureaucratie exercée par une hiérarchie de managers qui vise une rentabilité (Freidson 2001).

Ce phénomène de lutte a soulevé des questions quant à l'évolution des professions. Allons-nous observer un déclin des professions, ou seulement une diminution de l'autonomie avec une recomposition du professionnalisme. Ces questionnements sont développés par Bezes et Demazière (2011).

Ces luttes dues aux différences d'interprétations engendrent des bouleversements dans l'univers du travail. Le professionnalisme est bien au cœur du sujet et est un concept fondamental pour comprendre comment les territoires professionnels se recomposent et les relations entre les formations et les métiers (Demazière 2013).

Identité professionnelle

Avant d'essayer de comprendre ce qu'un concept veut dire il est intéressant de comprendre son origine. En l'occurrence « identité » provient du latin et veut dire « idem » ou « le même ». Fray et Picouveau ont défini à partir de cette base que l'identité est « ce par quoi l'on différencie une communauté d'une autre ou un individu d'un autre. La différence, qui constitue l'identité, repose toujours sur ce qui est propre et exclusif à un être »(Fray et Picouveau 2010).

Dubar lui a défini « l'identité » comme étant la résultante de trois dimensions, le « moi », le « nous » et l' « autrui » qu'il a représenté sous forme de schémas triangulaire (Dubar 2015).

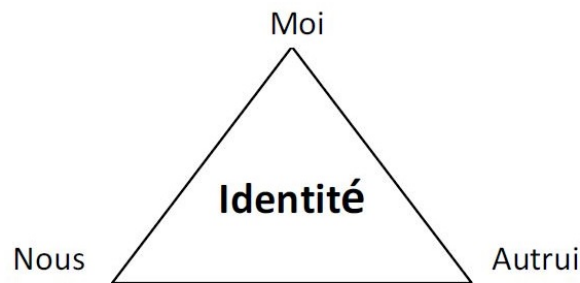


Figure 2 – Dubar, Claude, 2015. Schéma. La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles. Schéma des trois dimensions.

Celui-ci explique qu'il s'agit d'un ensemble qui découle de l'image qu'on a de soi, l'image qu'on aimerait qu'autrui ait de nous mais aussi l'image que les autres nous renvoient. Il s'agit d'un processus qui se construit tout au long de la vie et qui est le fruit de l'interaction entre ces trois paramètres.

L'identité professionnelle est une composante de l'identité d'une personne. En d'autres termes elle se construit sur une base de l'identité personnelle. L'identité professionnelle est constituée de trois éléments distincts (Gohier 2000) :

- le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu,
- les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels,

- les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle.

L'identité professionnelle est définie par l'identification que l'individu travailleur se fait face aux autorités, aux pairs et aux groupes auxquels il appartient. Ces groupes définissent les critères de représentation collectives (Sainsaulieu et Alter 2014).

Le concept d'identité est donc caractérisé par la définition de « soi par soi » et de « soi par les autres ». L'identité du soi étant une représentation mentale de sa propre personne formant une continuité entre les expériences présentes et passées. L'identité par les autres est un système de repères qui permet de distinguer ceux qui nous sont semblables de ceux qui sont différents (Fray et Picouveau 2010).

Dubar complète cette définition, en expliquant que l'identité professionnelle est la résultante de l'appartenance à un groupe qui octroie ou pas une reconnaissance à l'individu selon des savoirs et compétences ou incompétences (Dubar 2015).

L'identité professionnelle n'est pas seulement liée à une profession, elle est aussi une identité de métier. L'individu en vue de reconnaissance de soi se plie à la conformité des normes collectives. Il s'agit d'usages de pratiques, d'un vocabulaire et des gestes propres au métier (Osty 2003).

Selon Nault un individu dans la construction de son identité professionnelle passe successivement par cinq phases de socialisation. La première est la socialisation informelle, la seconde la socialisation formelle, la troisième est l'insertion professionnelle, la quatrième la socialisation personnalisée et la dernière la socialisation de rayonnement. Cette identité professionnelle se modifie au fur et à mesure de la vie de l'individu. Celui-ci l'adapte en fonction de son évolution dans un contexte sociétal, des retours qu'il reçoit et de la représentation qu'il se fait de lui-même (Zolesio 2018, p.15-16).

Ce phénomène est appelé l'éthos en sociologie classique notamment dans les travaux de Max Weber qui le définit comme l'existence de normes qui façonnent le comportement dans le champ social. Par la suite Bourdieu précisera qu'il s'agit d'un système de schèmes pratiques qui sont à distinguer « de l'éthique comme système intentionnellement cohérent de principes

explicites ». Bourdieu préfère recourir au concept d'habitus sans pour autant abandonner le terme « éthos ».

L'éthos professionnel se crée lorsqu'un individu intègre un groupe professionnel. Celui-ci se constitue de la combinaison de l'éthos du métier et de l'éthos individuel. Le premier sert aux professionnels à se reconnaître et à se comprendre entre eux et le second à exprimer une singularité au sein du groupe (Jorro 2013, p. 109-112). Nous reviendrons sur cette notion et les travaux de Pierre Bourdieu plus bas.

La première phase de la construction de l'identité professionnelle commence en enfance. L'enfant est mis en relation avec un contexte qui reste proche, la famille et les amis. Il est mis en relation avec la socialisation primaire (Zolesio 2018). Ce contexte s'élargit par la suite et permet à l'individu de s'identifier à un métier (Demailly 1991).

La seconde phase, la socialisation professionnelle, correspond à la socialisation secondaire. L'individu est adulte et entre dans la vie d'apprenti ou d'étudiant, ce qui lui permet de se créer une image de soi. Il s'agit de l'étape par laquelle une personne passe pour se former, pour intégrer un groupe de métier. C'est la période pendant laquelle il se fait une image du métier tel qu'il est supposé être. Cette étape facilite la transition vers la prochaine étape qu'est l'insertion professionnelle (Beckers 2012, p. 167).

La phase de socialisation formelle correspond à l'insertion professionnelle. Il s'agit de la phase lors de laquelle l'individu confronte les présupposés qu'il aura construit durant toute sa vie avec une réalité. Plus la discordance est grande plus cette phase est douloureuse à vivre. Plus l'individu aura su intégrer l'éthos du métier plus les autres renvoient une image favorable (Perez-Roux 2016).

La quatrième étape est celle de la socialisation personnalisée. L'individu fait preuve d'autonomie professionnelle. Il se sent utile dans son domaine et commence à se former en autodidacte et par l'intermédiaire de formations continues.

La cinquième et dernière étape, la socialisation par rayonnement, est le moment où l'individu va commencer à transmettre ses connaissances par le partage de son expertise à des collègues et à des stagiaires (Beckers 2012, 168-169).

Revenons sur le concept d'éthos. En effet il est important de s'intéresser aux travaux de Bourdieu pour mieux le comprendre. Il se base sur les travaux de Max Weber et apporte quelques nuances. Il nommera ce phénomène « l'habitus » et le définira comme suit :

« un système de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente des fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre » (Bourdieu 1980, p.88-89).

Etymologiquement le mot « habitus » trouve son origine dans la pensée du moyen Age de Thomas d'Aquin qui traduisait le terme grec hexis, désignant un savoir qui n'est pas passif mais actif, et qui est proche de la définition de la vertu morale d'Aristote. Bourdieu se réapproprie ce terme pour expliquer la manière d'être chez un individu qui par son expérience en société assimile un ensemble d'éléments qui définissent ses agissements et sa manière de penser ainsi que son métier futur.

Cependant l'habitus n'est pas une simple habitude acquise par mimétisme. En effet il s'agit plus d'un système comme une grammaire apprise qui permet de formuler une infinité de combinaisons. L'individu n'est donc pas bloqué par rapport au monde social mais peut adapter ses actes en fonction de l'évolution du premier. L'habitus est donc comme énoncé dans la définition une structure structurée comme il est acquis par la socialisation mais il est aussi une structure structurante car il peut générer des pratiques nouvelles.

On note donc différentes manières de penser au sein d'une classe sociale ou d'un métier mais qui se ressemblent globalement par le fait que les individus ont connu la même socialisation (Bourdieu 1980).

Pour Bourdieu la définition de l'habitus permet de dépasser le clivage qui existe entre la théorie « anthropologique » qui renvoie le terme « d'identité » à l'unité d'un groupe ou de la société et la théorie « sociologique » qui renvoie à l'action de l'individu. Le clivage qui a marqué le XXe siècle autour de cette antinomie est en réalité beaucoup plus nuancé. L'habitus permet de penser l'individu et le collectif. Dans sa pensée constructiviste Bourdieu se rapproche avec cette

définition de l'habitus de la théorie interactionniste de l'identité (Perrenoud et Sainsaulieu 2018).

Le champ de la sociologie française est resté très longtemps hostile aux travaux de Bourdieu. La notion « habitus professionnel » a par conséquent été fort peu utilisée dans les recherches francophones au sujet de l'identité professionnelle. Dans *La Reproduction* Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron définissent cette notion comme une « grammaire génératrice d'une pratique » (Bourdieu et Passeron 1970, p.50). Il s'agit donc d'un ensemble de règles prédéfinies, de valeurs communes, de croyances qui donnent naissance à une pratique. Dans d'autres théories on retrouve cette définition sous le nom d'éthos ou encore de manière plus courante d'une « culture de métier ».

Pierre Bourdieu est aussi à l'origine d'un autre concept qui permet de comprendre les luttes qui existent entre différentes classes sociales et par conséquent aussi entre les différents métiers et professions. Dans son livre *La Distinction : critique sociale du jugement*, il propose une théorie de la hiérarchisation de l'espace social qui repose sur les travaux de Max Weber et qui s'oppose à la théorie marxiste. Selon lui la société ne se structure pas uniquement selon deux forces qui se font face dans une lutte entre les producteurs directs et les possesseurs des moyens de production qui est défini selon Marx comme le capitalisme.

Selon Bourdieu il existe un capital culturel dont Marx fait abstraction mais qui est d'une importance incontestable. En effet ce facteur est déterminant dans la position sociale des agents sociaux. Le diplôme dont dispose un individu joue autant que sa richesse économique.

Bourdieu illustre sa théorie par un schéma en deux dimensions qui s'oppose à la théorie unidimensionnelle de Marx. La première dimension détermine le capital économique et la seconde dimension, le capital culturel. La quantité de capital et l'importance du capital influencent la résultante. Non seulement ce schéma est en mesure de montrer quels sont les groupes sociaux dominants de la société de par leur grande quantité de capital global, mais encore il fait une distinction entre ceux qui ont plus de capital économique (la bourgeoisie industrielle par exemple) et ceux qui ont plus de capital culturel (les professions libérales et les professeurs d'université par exemple).

« Les membres des professions libérales qui ont de hauts revenus et des diplômes élevés, qui sont issus très souvent de la classe dominante [...], qui reçoivent beaucoup et consomment

beaucoup, tant des biens matériels que des biens culturels, s'opposent à peu près sous tous les rapports aux employés de bureau, peu diplômés, souvent issus des classes populaires et moyennes, recevant peu, dépensant peu et consacrant une part importante de leur temps à l'entretien de leur voiture et au bricolage et, plus nettement encore, aux ouvriers qualifiés ou spécialisés, et surtout aux manœuvres et salariés agricoles, dotés des revenus les plus faibles, dépourvus de titres scolaires et issus en quasi-totalité [...] des classes populaires » (Bourdieu 1979, p.128).

Le capital culturel existe sous trois formes. Les ressources incorporées (savoir et savoir-faire, compétences, forme d'élocution), les ressources objectivées (possession d'objets culturels) et les ressources institutionnalisées (titres et diplômes scolaires).

Ceci, Bourdieu le synthétise dans le schéma ci-dessous :

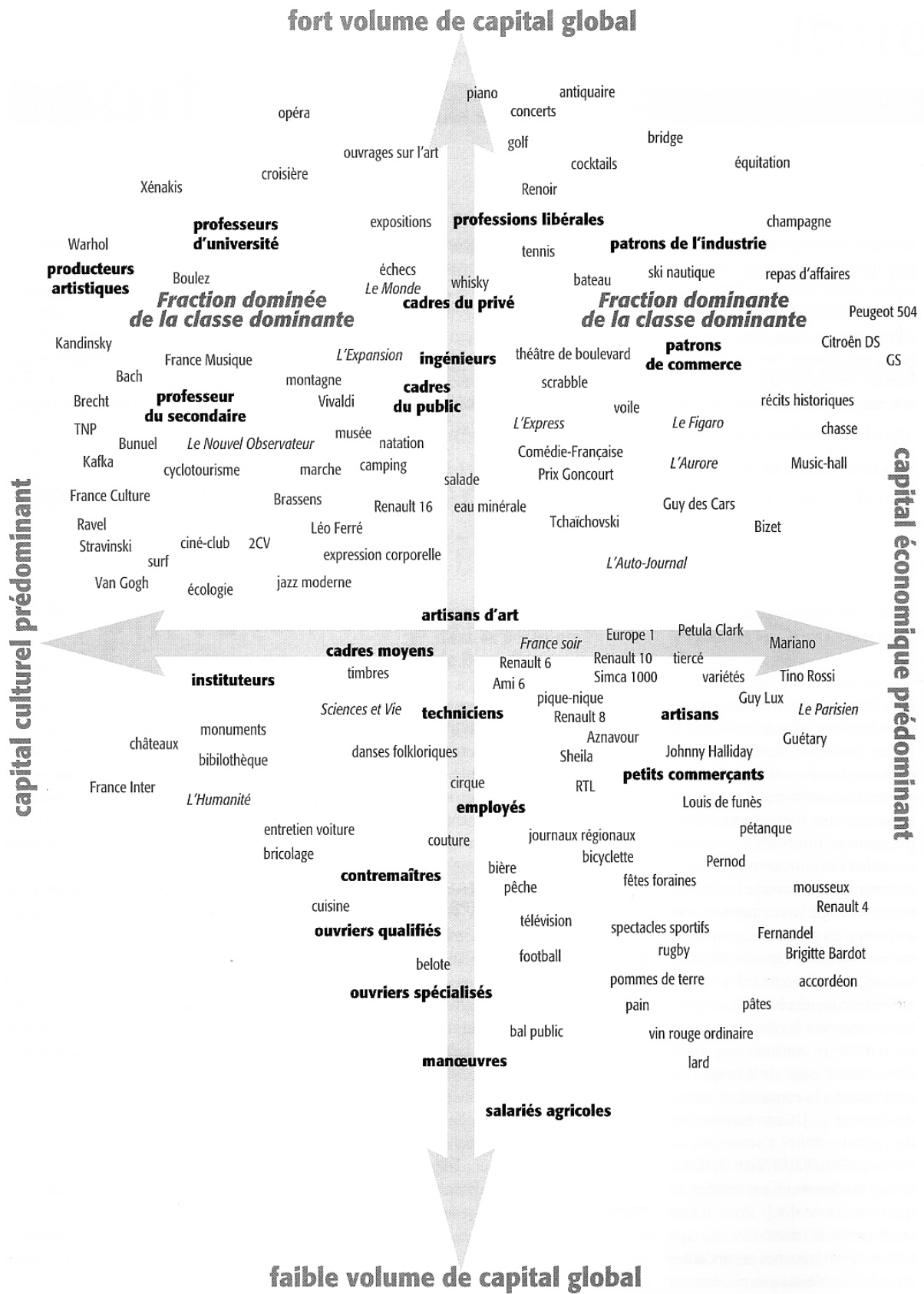


Figure 3 - Bourdieu, Pierre, 1979. Schéma. La distinction : critique sociale du jugement. p.140 – 141.

Ceci explique donc l'écart qu'il peut exister entre différents métiers et professions et que chacun d'entre eux cherche à revendiquer son identité et ses savoir-faire. Ce schéma montre que plus un métier attire d'acteurs avec un grand capital culturel en plus d'un grand capital global plus il a de chances d'arriver à se structurer fortement. Par conséquent ce métier impose une légitimité quant à des savoirs et savoir-faire et devient une profession. Il n'est donc pas étonnant de retrouver les professions et les professions libérales dans le cadran supérieur gauche du schéma.

Comme dit précédemment, selon les définitions de Claire Tourment, ce qui différencie le métier de la profession est tout simplement, que d'un côté on tente de faire reconnaître son identité tandis que de l'autre on a su faire reconnaître une légitimité en l'inscrivant dans la loi et en protégeant l'accès au marché. Cependant dans la sociologie des professions Champy explique que pour la profession d'architecte, cette identité semble ne jamais avoir réellement existé et que les limites de la profession n'ont jamais été clairement déterminées. Pour comprendre cette affirmation il convient de revenir un peu en arrière et voir l'évolution de cette profession.

Pendant la Renaissance, l'Antiquité forme le point de repère dans l'élaboration de règles communes. En 1671 l'Académie royale prend la relève (Pérouse de Montclos 1989). Au XIXe siècle l'Académie disparaît et on assiste à un éclectisme généralisé, les règles sont mises de côté et les architectes puisent dans des références diverses et variées (Epron 1997). Des écoles se créent autour de certaines affinités architecturales. En matière de patrimoine des clans se forment entre les « interventionnistes » et les « anti-interventionnistes » (Choay 2007). Au XXe siècle certains architectes créent des courants qui se veulent en rupture avec leurs contemporains par le caractère novateur des règles qu'ils imposent. On assiste alors aux congrès des CIAM avec à sa tête des architectes avant-gardistes comme Le Corbusier (Monnier 1990). Puis le modernisme est remplacé par le post-modernisme qui prétend faire table rase. Toutes ces ruptures dans l'histoire de l'architecture laissent croire qu'il n'y jamais eu de réelle continuité en architecture (Jencks 1984).

Aussi d'un point de vue socio-économique, les services rendus par les architectes se sont multipliés et les savoirs et savoir-faire se sont diversifiés selon le contexte et le cadre juridique (Champy 1998). En outre l'utilisation de nouveaux matériaux et de nouvelles technologies a mené à une diversification des métiers (Monnier 1990).

Avec pour conséquence que la profession n'a jamais su établir une unité identitaire, et définir des spécificités propres à la pratique. En effet nombreux sont les architectes qui pensent que faire de l'architecture c'est exprimer sa personnalité bien plus que faire partie d'un groupe (Lautman 1994). C'est ce que Florent Champy a pu constater lors de son enquête à l'école d'architecture La Villette à Paris, une des écoles les plus prestigieuses de France : « je ne veux pas que le gouvernement me dise par décret au Journal officiel ce que je dois transmettre à mes étudiants. La seule chose que je peux transmettre, c'est ma personnalité. Le reste ne présente aucun intérêt » (Champy 2002). Suite à cette citation, il notera que cette survalorisation de l'individu au détriment des savoirs constitutifs de la profession est révélatrice de la perte de conscience du collectif des architectes. Cela venant d'un professeur chargé de la socialisation professionnelle des étudiants est d'autant plus significatif et alarmant. En effet si le rôle de l'architecte ne peut être légitimé que par sa personnalité, la profession n'en est que d'autant plus vulnérable.

De plus, en Belgique le recours à un architecte pour toute construction, rénovation ou transformation, nécessitant un permis préalable, est imposé par la loi⁶. En revanche en France la loi du 3 janvier 1977 sur l'architecture est beaucoup moins contraignante. En effet cette loi stipule qu'il faut avoir recours à un architecte pour toute construction résidentielle qui dépasse 170 m² et 800 m² pour les bâtiments agricoles. Il n'est donc pas étonnant que 95% des maisons individuelles de moins de 170 m² ne soient pas dessinées par des architectes. Cela profite aux acteurs de la construction tels que les promoteurs et entrepreneurs qui en contournant la signature de l'architecte peuvent récupérer les honoraires de celui-ci. Depuis la création de cette loi de nombreux débats existent entre les associations professionnelles de l'architecture et les pouvoirs publics mais aucune actualisation n'a été faite jusqu'ici. Par conséquent cela a toujours contribué à brouiller les limites de la profession et affaiblir sa légitimité (Champy 2008).

Il semble que les gens n'aient jamais compris l'importance de l'architecte dans la société et l'ait vue plus comme une contrainte supplémentaire dans un projet de construction personnelle. Les architectes ont souvent tenté de sensibiliser et de distinguer leur travail de la simple construction immobilière des promoteurs. Il faut dire que la défense des architectes dans cette

⁶ Loi sur la protection du titre et de la profession d'architecte, 20 février 1939

lutte est fragilisée par un manque d'unité au sein même de la profession, si bien que des démarches sociologiques se sont mises en place afin de « saisir le propre de l'architecture » (Champy 2011, p.42).

La division du travail et la rationalisation

Afin de comprendre les observations faites en sociologie des professions concernant la division du travail dans les métiers et professions actuelles, il convient de faire un bref rappel historique sur les travaux d'anciens économistes et sociologues, tels que Marx et Weber.

Dans *Le procès de production du capital*, Marx explique que la manufacture a entraîné une division du travail avec un but unique, la productivité de la masse ouvrière. Quand autrefois on avait plusieurs corps de métiers indépendants qui produisaient tous un produit unique, la manufacture a regroupé en un même lieu tous ces travailleurs, pour décomposer leurs tâches et les spécialiser à une seule opération. « [...] la condition matérielle de la division du travail au sein de la manufacture est la présence d'un certain nombre de travailleurs employés simultanément, de même la division du travail au sein de la société a pour condition une population importante et dense qui tient lieu, ici, d'agglomération des ouvriers dans le même atelier. »(Marx 1993, p.397).

Les temps morts sont réduits dans la production, comme les travailleurs répètent à longueur de journée la même tâche ils la maîtrisent parfaitement. Par la collaboration des travailleurs parcellaires on arrive à un seul produit qui aurait pris plus de temps à la fabrication s'il avait été fait par une seule personne. La plus-value est accrue grâce à la grande quantité de production.

Les travailleurs vendent uniquement leur force de travail au capitaliste qui détient tous les outils de production. Le travailleur cherche à faire partie d'une organisation et l'exploitant à accroître son nombre de travailleurs.

Pour Marx cette division du travail n'est que la conséquence de la période manufacturière qui n'existe que grâce à l'extension du marché mondial et du système colonial qui fournit abondamment en matière première.

La seule loi qui existe dorénavant et qui régit la société est celle du capitalisme. « La division manufacturière du travail suppose l'autorité inconditionnelle du capital sur des hommes qui ne sont que de simples membres du mécanisme global qui lui est soumis »

Les producteurs de marchandises « ne reconnaissent d'autre autorité que celle de la concurrence, de la contrainte que la pression de leurs intérêts réciproques exerce sur eux » (Marx 1993, p. 395-404).

Max Weber s'interroge sur la rationalisation de la société occidentale dans les années 1910. Pour lui les théories de Marx n'avaient jusqu'ici pas pris en compte les « éléments de type extra-économique » et qui selon lui façonnent la société (Weber 1991, p.26). Selon lui il existe à côté du capitalisme externe un capitalisme interne qui fait agir l'individu selon des principes individuels (Weber 2003).

Selon Weber cette rationalisation s'applique à chaque domaine de la vie. Ce processus est déterminé par un système de valeurs, qui est propre à chaque individu et qui entre en conflit avec les autres pour trouver un équilibre (Mazuir 2004).

La sociologie weberienne s'intéresse au sens que l'homme donne à son action. Contrairement à la théorie marxiste, Weber ne pense pas que le capitalisme résulte de l'évolution des infrastructures et des modes de production. Il pense que l'origine est une mutation dans la manière de penser des hommes et plus particulièrement de la bourgeoisie. La société est passée depuis l'industrialisation d'une logique de communalisation (*Vergemeinschaftung*) à une logique de sociation (*Vergesellschaftung*) dans laquelle « l'activité sociale se fonde sur un compromis d'intérêt motivé rationnellement » (Weber 2010, p.41).

En d'autres termes, l'homme ne résonne plus selon des actions de *types rationnelles en valeur*. L'éthique de la conviction qui dictait une ligne de conduite selon des valeurs telles que la morale et la fidélité et pour laquelle le but d'une action n'était pas seulement le résultat de l'action, s'est peu à peu effacé. Elle a laissé la place à un nouveau type, l'action *rationnelle en finalité* qui elle suit une logique de rationalité instrumentale. L'homme cherche l'efficacité, quitte à faire abstraction de la morale. On cherche à poursuivre ses fins à tout prix et cela a transformé les relations sociales en les rendant impersonnelles.

Dans les années 1960 à 1970 le paradigme de l'action sociale, fondé sur les travaux de Max Weber évince complètement le paradigme des faits sociaux. Les faits sociaux ne sont expliqués qu'au travers du prisme de l'action sociale. L'individu est placé au cœur de la recherche contrairement à ce que les sociologues avaient fait jusqu'ici. Ce ne sont plus les faits sociaux qui déterminent l'action sociale mais bien l'action sociale qui détermine les faits sociaux. En réalité

les interactionnistes reprochent aux fonctionnalistes d'avoir tout simplement pris le point de vue d'un groupe d'acteurs pour expliquer et construire une réalité sociale. Ces acteurs faisaient tout simplement partie d'un groupe dominant (Becker 2001). Il ne s'agissait donc pas d'un point de vue surplombant le monde social. Pour les interactionnistes ce n'est tout simplement pas viable. Ceux-ci se sont donc interdit d'adopter ce point de vue et se sont obligés de partir des raisons qui créent l'action sociale et les conséquences qui en découlent (Champy 2011, 10-12).

Revenons sur le sujet de la division du travail. Aujourd'hui, il est encore au cœur de nombreux débats et fait l'objet de recherche de nombreux observatoires. Champy dans son livre *Nouvelle théorie sociologique des professions*, explique deux théories, d'un côté la division technique et de l'autre la division morale. La première vise à avoir une vision globale des compétences dans un domaine. Elle analyse l'ensemble des compétences nécessaires pour former un métier. Elle visait à se détacher du cadre local en démontrant que chaque métier a son propre « patrimoine de savoir et savoirs faire » et qu'il doit être vu comme transcendant, tant sa valeur dépasse celle de l'entreprise (Piotet 2002, 4).

De l'autre côté la division morale a une vision beaucoup plus localiste. Pierre Naville notamment s'intéresse beaucoup plus à comprendre les influences locales qui définissent les valeurs sociales. Cette théorie des interactionnistes symboliques permet notamment d'expliquer pourquoi dans une professions les tâches « ingrates » sont systématiquement déléguées dans la hiérarchie du travail. Ainsi dans la médecine les médecins délèguent les soins récurrents aux infirmières qui elles à leur niveau délèguent les tâches indésirables aux aides-soignantes (Champy 2011, 106). Ce phénomène est observable aussi chez beaucoup d'architectes qui délèguent les tâches moins intéressantes et valorisantes aux gestionnaires de projets, qui eux renvoient le travail aux dessinateurs, aux assistants administratifs et aux stagiaires.

Cependant il ne faut pas perdre de vue que se sont souvent aussi des contraintes techniques qui expliquent cette division. En effet les tâches déléguées dans les professions libérales sont celles qui ne sont pas centrales (Champy 2011, 108). Comme le diagnostic ou le protocole de soin en médecine, ou alors la conception et « le geste architectural » dans les bureaux d'architecture renommés. Champy explique que ces deux théories sont en partie divergentes, mais elles se complètent par ailleurs.

Certains architectes conservateurs d'un modèle professionnel établi se plaignent de l'augmentation des contraintes qu'on rajoute à la profession. Ils ne la voient pas seulement

comme une pratique dans laquelle l'architecte est obligé de répondre à des demandes spécifiques mais plus comme un échange continu entre le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre. Pour eux les architectes sont sensés maîtriser l'ensemble du projet et ne pas être seulement un intervenant comme un autre dont on aurait besoin pour une phase spécifique d'un projet. Les architectes doivent selon ce mode de pensée être capables de mener un projet du début à la fin en assumant toutes les responsabilités qui y sont associées. Cependant ceux-ci se retrouvent soumis aux mêmes exigences juridiques qu'un spécialiste dans son domaine.

Ainsi on retrouve de l'autre côté l'architecte qui aura fait le choix d'une spécialisation, en vue d'être en symbiose avec l'évolution sociétale. La connotation négative qu'on pouvait avoir d'un architecte qui se cantonne à retranscrire les souhaits d'un client est mise de côté pour une profession qui offre beaucoup d'avantages. Dans cette optique plus il y a de contraintes au début moins il y'a d'imprévus au cours du projet. Ce professionnalisme offre donc l'avantage, notamment d'avoir plus de chances de succès, car plus adapté au marché actuel (Champy 2011, 240-42). Il suffit d'accepter « l'injonction au professionnalisme » (Boussard et al. 2010) .

Les métiers de l'architecture et la sociologie des professions

La nouvelle théorie sociologique des professions

Dans son livre *Nouvelle théorie sociologique des professions*, Florent Champy explique qu'il s'est formé deux groupes de professionnels qui luttent pour imposer leur conception de la pratique du travail : d'un côté il y a les fonctionnalistes et de l'autre les interactionnistes. Le premier courant dominait entre le XIXe siècle et le milieu du XXe siècle et s'appuyait sur la conception anglaise de « profession ». Celle-ci désigne les métiers les plus qualifiés, les plus protégés et qui sont pratiqués avec le plus grand désintéressement possible. La médecine est alors le métier le plus représentatif. Le second courant, celui de l'interactionnisme symbolique se développe à partir des années 1950. Il éclipsera progressivement le premier dans les années 1950, en faisant remarquer aux fonctionnalistes que de nombreux métiers utilisaient des savoirs ésotériques sans que ceux-ci ne soient reconnus comme des professions, comme par exemple les maçons (Champy 2011).

Comme expliqué dans le chapitre précédent, dans la sociologie du travail les fonctionnalistes faisaient la distinction entre les tâches grâce aux compétences maîtrisées par les membres des divers métiers. Cette segmentation était alors appelée la division technique. Les interactionnistes eux faisaient en plus une distinction entre les tâches désirables et les tâches non-désirables. Cette division est appelée la division morale. Les architectes exerçants en tant que maître d'œuvre délèguent souvent les tâches pénibles et peu considérées aux travailleurs placés en dessous d'eux (Champy 2011)

Le fonctionnalisme qui précède l'interactionnisme permettait la conservation d'un certain ordre et homogénéité dans la pensée collective. Il s'agissait en quelque sorte de la sociologie officielle qui fédérait toutes les idées du moment avec comme point de repère les travaux de Parsons. L'interactionnisme émerge quant à lui dans un contexte où les étudiants remettent en question les enseignements académiques (Le Breton 2004).

La guerre du Vietnam favorise un climat de contestation et de critique envers les autorités en place. Cette divergence politique creuse d'avantage le fossé entre les deux courants (Fine 1995; Becker 2001) .

Le débat entre les fonctionnalistes et les interactionnistes

Selon Becker les théories émises par les fonctionnalistes, qui se prétendaient objectifs n'étaient en réalité qu'une réécriture d'une définition que certains professionnels, faisant partie de groupe dominant, s'étaient fait d'eux-mêmes. Pour Becker cette définition de profession n'est ni plus ni moins qu'un folk concept (Champy 2011, 27).

Pour Hughes et Becker, il n'y a pas de différence dans les compétences, les métiers et les professions. Ce qui diffère ce n'est pas l'essence même de la compétence mais bel et bien la valeur qui y est associée. En d'autres termes il n'y aurait pas de différence entre un métier et une profession si ce n'est le titre, le prestige attribué à la seconde (Champy 2011, 27).

Afin de mettre en évidence les limites de l'idée de désintéressement des professions, ils ont analysé frontalement les métiers, les professions en les mettant sur un pied d'égalité, en ne faisant aucune distinction entre les deux (Piotet 2002).

Claude Dubar créera la sociologie des groupes professionnels par la suite qui contestera l'idée selon laquelle il y aurait une différence de compétences entre les professions et les métiers (Dubar 2003).

Bucher et Strauss mettront à mal la théorie de « l'unité des professions » des fonctionnalistes en mettant en évidence les conflits d'intérêts au sein d'une même profession. Celle-ci était en réalité divisée en différents « segments », des « groupements qui émergent à l'intérieur d'une profession », ceux-ci « poursuivant des objectifs divers, plus ou moins subtilement maintenus sous une appellation commune à une période particulière de l'histoire » (Bucher et Strauss 1992).

En ce qui concerne la protection du titre des professions et de leur statut, les deux courants ne peuvent se mettre d'accord. Les fonctionnalistes l'expliquent comme étant une nécessité à la conservation et à la perpétuation d'une profession par rapport à d'autres métiers. De l'autre côté les interactionnistes expliquent cela comme étant le résultat de longues luttes entre les travailleurs ayant les mêmes compétences et exerçant les mêmes tâches (Johnson 1972; Larson 1977).

Entre fonctionnalistes et interactionnistes il y a donc bien trois oppositions observables dans l'idée qu'ils se font des professions et des métiers. Qu'il s'agisse des différences ou similitudes des compétences, de l'unité ou la division, de la nécessité ou non de la protection de la profession, elles sont fondamentalement antagoniques (Champy 2011, 30).

De plus ces trois antinomies forment un tout et sont interconnectées. A partir du moment où l'on affirme qu'il y a hétérogénéité au sein d'une profession on est forcé d'admettre qu'il devient difficile, voire impossible de trouver une spécificité commune, ce qui induit une lutte interprofessionnelle (Champy 2011, 30).

Comme les interactionnistes ne font pas de distinction entre les métiers et les professions, ils rendent impossible certaines explications comme celle concernant la forte politisation des professions par rapport aux métiers. En effet, les professionnels ont des prédispositions pour lancer des débats politiques (Lagroye 2003; Israël 2005; Champy et Israël 2009). Pour citer des exemples : l'engagement de médecins catholiques en faveur des soins palliatifs ou alors l'engagement des juristes marqués à gauche (Castrà 2003; Israël 2009).

De plus la théorie interactionniste ne permet pas spécialement de voir qu'il pèse sur les professions les mêmes menaces que sur tous les autres métiers. Cela est dû à la mise à jour continuelle des spécificités de certaines activités. Au contraire elles ont favorisé les logiques managériales et marchandes du capitalisme (Freidson 2001).

Cependant les professions sont bel et bien les premières à devoir être protégées. Ne pas leur reconnaître une certaine légitimité en termes de protection entrainera des conséquences sociétales lourdes. Et « une sociologie qui refuse de se pencher sur les spécificités des professions est prise à contre-pied par ces évolutions » (Champy 2011, 34).

Les mutations du marché du travail

Dans son travail, Didier Demazière, a cherché à définir les quatre catégories citées ci-dessus et a interrogé le sens de ces terminologies. Il analyse notamment les dynamiques des activités professionnelles et explique que ce processus d'émergence, de formation des activités génère un mouvement ambigu et paradoxal. Notamment sur la signification du qualificatif « professionnel » qui de nos jours est un terme galvaudé et qui a par ailleurs laissé naître de nombreux nouveaux termes pour différencier le professionnel du non professionnel extra et intra-professionnel. Ainsi pour définir une activité non professionnelle on emploiera la désignation de « profane » ou « d'amateur » et pour distinguer différents métiers au sein même d'une profession on utilisera : spécialisation, fonction, qualification, certification. Ainsi Demazière se base sur les multitudes de monographies des mondes professionnels qui ont vu le jour ces dernières décennies. C'est au regard de ces dynamiques professionnelles qu'on s'aperçoit qu'il est très difficile de traiter et de dresser un tableau classificatoire. Il cherche donc à comprendre la division du travail et explique cela par le fait que celle-ci mène à une recomposition continue des activités professionnelles qui elle affecte l'organisation sociale. (Durkheim, 1893). Il en vient à la conclusion que le travail ne peut être réduit à une action technique ou économique mais à une dimension profondément morale en citant Hughes : « *la division du travail dans la société n'est pas purement technique comme on le suggère souvent. [Qu'elle est aussi psychologique et morale]* ». Ainsi la division du travail s'insère dans une « matrice institutionnelle » qui imbrique professionnels et non professionnels. Le tout fonctionne comme un ensemble, une partie ne peut se passer de l'autre, chacune développe sa conception de ce qui doit être le travail en légitimant son rôle, ce qui implique des différenciations professionnelles instables, des métiers provisoires et des spécialisation temporaires. C'est précisément cette recomposition des activités professionnelles qui permet de diagnostiquer ce qui est nouveau dans le travail. Elle porte toujours un nom car celui-ci est « une ressource symbolique mobilisable » qui détermine appartenance ou exclusion, qui permet de qualifier ou disqualifier. C'est le cas dans le travail du social qui a connu une multitude de nouvelles dénominations apparaitre dans leur domaine pour désigner toutes sortes de formes d'exercices professionnels qui ne correspondent à aucun diplôme reconnu. Cette « frénésie sémantique » témoigne d'une perpétuelle mutation des classements professionnels et d'une déstabilisation

de l'appellation cristallisée et codifiée. Mais aussi dans les secteurs de l'industrie, du commerce ou des services on observe une redéfinition des appellations professionnelles comme « techniciennes de surfaces » pour les femmes de ménages, « ripeurs » pour les éboueurs, ou bien conseiller financier pour les simples employés bancaires. « Opérateur », « équipier », « collaborateur » sont des désignations devenues très à la mode, seulement se demande-t-on, quelle est leur signification et combien de temps seront ils utilisés avant d'être remplacés par d'autres termes. Ces termes sont souvent beaucoup plus une étiquette qui manifeste un symbole ou un prestige plus que d'être un moyen de descriptif de la réelle activité professionnelle.

Il explique aussi que des stratégies professionnelles se sont mises en place afin de garantir une clôture des marchés du travail, voire une conquête de monopole. Ces mécanismes de quête de reconnaissance et de savoirs légitimes protègent les travailleurs en rendant leur substitution impossible ou en contrôlant tout simplement l'accès à la profession. C'est notamment le cas dans les professions libérales. Celle de l'architecte est protégé par un acteur collectif, l'ordre des architectes qui fixe les règles de l'exercice, qui en protégeant le maître d'ouvrage protège aussi la profession. C'est elle qui dans l'arrêté royal de 1939 a décrété que nul ne pouvait accomplir la mission de maître d'œuvre si celui-ci n'est détenteur du diplôme délivré par l'Etat. (« LOI - WET Loi sur la protection du titre et de la profession d'architecte. » 2019) L'Etat joue donc un rôle central dans ce processus.

Quant à la sémantique du terme « professionnel » et de l'ambiguïté qui tourne autour de cette notion, on l'associe souvent à un travailleur spécialiste qu'on reconnaît comme légitime lorsqu'il prouve un savoir d'expertise acquis à la suite d'une formation. On distingue « professionnalisation » et « professionnalisme ». La professionnalisation est devenue incontournable dans le contexte de lutte contre le chômage. Initiative à de nouvelles formes d'activités, elle cherche à en améliorer sa maîtrise et en même temps les qualités des travailleurs. Dans un deuxième temps elle permet le transfert vers d'autres secteurs d'activité et est donc synonyme d'insertion professionnelle.

En ce qui concerne la notion de professionnalisme, celle-ci semble changer fortement. Avant on l'associait à une classe moyenne salariale, de grandes structures ou organisations. Aujourd'hui elle serait plus dictée par des acteurs externes comme les clients, les usagers ou les managers et non plus uniquement par les travailleurs concernés. De plus les dynamiques professionnelles

sont imbriqués dans des changements plus généraux qui font pression sur les professions et sur le modèle libéral comme la mise en concurrence mais aussi l'individualisation, les implications managériales et les exigences des clients. Cette privatisation avec la mise en concurrence des activités dévalorise les activités techniques au profit d'une commercialisation. Donc le « professionnalisme » est un terme polysémique, il peut vouloir dire d'intégrer un groupe de professionnels qui cherche à exercer une activité en toute légitimité et qui cherche à faire valoir un certain savoir-faire et compétence mais il peut aussi signifier se soumettre aux lois d'efficacité, de responsabilité, d'autonomie ou de rentabilité. Demazière énumère toutes les branches dans lesquelles ce phénomène est bien observable comme par exemple : les enseignants face aux exigences des parents d'élèves, les psychologues face aux réglementations européennes de leur activité, les commissaires de police confrontés aux demandes locales de sécurité publique, les aides-soignantes face aux reconfigurations de la division du travail hospitalier, les chefs d'établissement scolaire face à la montée de la culture du résultat, les médiateurs sociaux face aux discours performatifs sur leur travail, etc. (Demazière & Gadéa, 2008). Il aurait pu ajouter les architectes, soumis aux nouvelles normes incessantes, à la mise en concurrence par le libre échange des services, la montée en puissance des groupes de construction, les exigences urbanistiques, etc. Ces injonctions ne font qu'augmenter le contrôle externe, hiérarchique, organisationnel, réglementaire et marchand. Pour résumer l'analyse sociologique des dynamiques professionnelles permet de comprendre que : « la division du travail est un procès continu et toujours inachevé, la spécialisation professionnelle a une dimension morale, les clôtures des marchés du travail sont relatives, les professions réglementées et les activités floues interagissent, la professionnalisation est un mouvement ambigu et paradoxal, le professionnalisme est un processus hétérogène et éminemment clivé » (Demazière 2008).

Problématique

La profession d'architecte ne consiste donc pas seulement en la pratique de la maîtrise d'œuvre. Celle-ci ne constitue d'ailleurs qu'une petite part de la profession (Champy 2018).
Qu'en est-il des autres métiers effectués par les architectes ?

Nous avons également pu constater que des mutations générales étaient à l'œuvre dans le monde du travail et dans tous les domaines et secteurs d'activités. Le contexte devient de plus en plus instable et le domaine de la construction et de l'architecture n'y échappent pas. De nombreuses enquêtes ont vu le jour ces dernières années, comme celle de Dell qui prédit que l'évolution technologique et numérique aura pour conséquence que d'ici 2030 même des métiers « intellectuels » seront dépassés. (« IFTF: Realizing 2030: Dell Technologies Research Explores the Next Era of Human-Machine Partnerships » 2019). Celle-ci est confirmée par une autre recherche de l'université d'Oxford qui dit que 47% des emplois sont menacés par l'informatisation (Frey et Osborne 2017). Cela est d'autant plus préoccupant pour les métiers dans le secteur de la construction qui fait face à de gros problèmes de productivité et qui n'a globalement pas pris la « vague du numérique » (« MGI-Reinventing-construction-A-route-to-higher-productivity-Full-report.pdf » s. d.).

Les contours de la profession deviennent de plus en plus flous. En effet, en Belgique toute personne ayant réussi les 5 années d'études universitaires de la formation délivrées par la faculté d'architecture peut porter le titre d'architecte. Cette même personne se voit faire, après sa formation, le choix parmi la multitude de métiers auxquels elle a accès. Par conséquent on peut se demander ce qui rassemble les architectes et ce qui leur permet de s'identifier. D'un autre côté, on peut se demander : pourquoi attendre de professionnels architectes qu'ils forment une unité capable de revendiquer une discipline autonome et reconnue, si même l'enseignement n'est capable de donner une formation commune à toutes les écoles.

De plus, si la formation donne accès à de nombreux débouchés autres que celle de la maîtrise d'œuvre on peut se demander si les compétences qu'on y enseigne ne sont pas amenées à évoluer aussi ?

Jusqu'ici la faculté a basé sa formation sur un référentiel établi en 2013 par un collectif de professeurs. Cependant selon le rapport de l'Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur, la faculté d'architecture de Liège aurait besoin de revoir la vision du

métier de l'architecte, celui-ci ayant fortement évolué ces dernières années. En effet la formation se veut pluridisciplinaire mais en réalité elle est largement axée sur la maîtrise d'œuvre.

On peut se demander comment celui-ci pourra évoluer si aucune question de diversité des métiers n'a été étudiée. L'enjeu est d'avoir une vision claire des débouchés pour proposer un référentiel de compétence qui s'y adapte en temps réel année après année. L'idée étant d'accompagner au mieux les étudiants dans leur construction identitaire professionnelle pour coller au mieux aux attentes du marché.

Objectifs

Afin de répondre à la problématique énoncée ci-dessus nous tenterons dans ce TFE de comprendre quelles sont les connaissances des étudiants quant à la diversité des métiers et des débouchés en fin de formation. Cela nous permettra de voir s'ils ont conscience que le diplôme d'architecte ne mène pas forcément au métier de la maîtrise d'œuvre. Nous aurons aussi l'occasion de voir quelles seront leurs attentes de leur formation universitaire et une éventuelle formation complémentaire à ce sujet.

Un questionnaire envoyé aux étudiants, nous permettra d'analyser la pertinence de leurs attentes. Nous pourrions croiser ces informations avec le questionnaire envoyé au porteur du titre d'architecte ainsi qu'avec les offres d'emploi collectées sur les sites internet. Nous vérifierons la cohérence de ce croisement avec différentes sources externes, notamment les témoignages de la journée des métiers.

Ces informations nous permettront de dresser un état des lieux des métiers de l'architecture. Nous établirons un tableau de classification des métiers cités selon différents critères. Vu l'étendu du sujet ce tableau se cantonnera malgré tout à ces deux outils de recherche. Il se verra synthétique et ludique afin de le rendre accessible.

Méthodologie et programme d'étude

Description de la recherche

L'étude se fera dans le cadre d'une recherche inductive et de théorie ancrée. Il s'agit d'une approche empirico-inductive qui traitera une information relevée et quantifiée afin d'en tirer des hypothèses. Contrairement à la méthode hypothético-déductive, nous partirons de faits observés sur le terrain. La méthodologie pourra être divisée en deux parties distinctes, un recueil de données qualitatives (analyse de textes) et quantitatives (analyses de statistiques).

Les méthodes d'analyse exploratoire sont choisies en fonction du type de recueil de données. Dans la première partie de l'étude, seront analysées des données invoquées et dans la seconde des données provoquées (Van der Maren, 2004, p. 402).

Le premier questionnaire envoyé est une enquête destinée aux étudiants en architecture à Liège durant l'année 2019-2020. Ce questionnaire pré apprentissage (voir annexe) a été transmis aux étudiants comme recueil de données qualitatives et quantitatives en vue d'élaborer une base de données pour les TFE de l'observatoire des METiers et pour le laboratoire PAPIer. Il a été envoyé aux étudiants de Bac 1, Bac 2 et Bac 3. Au total 419 étudiants ont répondu. L'analyse de ces résultats a permis d'établir des statistiques qui rendent compte des représentations et préconceptions des étudiants de cette formation. Le questionnaire a été structuré en trois grandes parties. La première se focalisait sur leur quotient en tant qu'étudiant. La seconde sur l'identité professionnelle et de la conception qu'ils se faisaient du métier. La troisième et dernière partie concernait leur avenir après le diplôme, les débouchés connus par eux.

Concernant le second questionnaire, il s'agit d'une enquête envoyée par les étudiants à des personnes détenteurs du titre d'architecte. Il s'inscrit dans la continuité du premier, toujours dans le cadre du projet « d'Observatoire de METiers de l'Architecture – META ». Les étudiants de Bachelier d'Université de Liège devaient rentrer en contact avec un porteur du diplôme d'architecture. Ceci pour les guider dans leur construction identitaire professionnelle et leur faire porter une réflexion sur leur avenir. Ce travail s'inscrivait dans le cadre d'une recherche plus

large menée par le laboratoire PAPIer d'une part et des sociologues français et belges d'autre part.

Celui-ci a été envoyé en mars 2020 et comportait 33 questions divisées en quatre parties. La première concernait les informations personnelles du répondant. La seconde et la troisième partie concernaient la formation suivie et le travail fait jusqu'ici. Les questions portaient principalement sur leurs compétences acquises et leur construction identitaire. La dernière partie était dédiée à la transition formation/ monde du travail et la diversification de tâches dans leur quotient.

Les questions étaient de différentes natures afin d'enrichir la recherche. Elles pouvaient être d'ordre quantitatif avec des QCM ou des questions fermées ou de l'ordre qualitatif avec des réponses ouvertes. Au total, 369 porteurs du titre ont répondu au questionnaire.

Dans le but de compléter les données analysées concernant les questionnaires destinés aux étudiants et aux porteurs du titre d'architecte, une analyse des offres d'emploi a été faite.

La recherche s'est concentrée sur différents sites internet, notamment celui de l'ordre des architectes dans la rubrique « petites annonces ». D'autres sites hébergeurs d'annonces ont été sélectionnés tels que Indeed, le Forem, Optioncarriere, ServiceA, Monster et Jobat.

183 offres ont été recueillies sur la période de septembre à décembre 2020. Celles prises en compte concernaient la région de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les mots clefs entrés dans les barres de recherches étaient « architecture » et « construction ».

Le matériel des questionnaires et des analyses d'offres d'emploi sera dans un premier temps analysé, afin d'en extraire les données (Van der Maren 2004, 401). Cette étape permettra de séparer l'information utile de celle inutile ainsi que les erreurs. Dans le tableau Excel seront donc écartées par exemple les cases vides ou alors celles contenant une information hors propos. La deuxième étape sera celle de la transformation des données restantes en vue de produire des résultats. Ce traitement consiste en la substitution de l'information en supercode et hypercodes. Dans la troisième étape, nous interpréterons ces résultats, afin d'en tirer des conclusions ou hypothèses (Van der Maren 2004, 401).

Nous dresserons une "carte conceptuelle" qui facilitera l'exploitation de données au sein du groupe de l'observatoire. Elle permettra de définir les contours du champ sémantique. Ainsi

sera attribué à chaque concept une seule signification, assurant la cohérence entre chaque chercheur. (Van der Maren 2004, 406-8)

Il faudra déterminer des unités d'analyse basées sur certains critères, qui détermineront si une partie d'un texte sera retenue ou pas. Puis seront dressées les rubriques, ainsi nous pourrons sélectionner les cases comportant une partie de l'information. Chacune de ces cases seront considérées comme significatives et seront donc retenues. Enfin nous pourrons compter le nombre de fois où l'information revient et quelle importance lui est accordée dans le contexte décrit. Lors de cette opération aucune rubrique ne sera construite par "echo analogique". Lors que le modèle de l'objet n'est pas clairement donné, ces informations seront tout simplement écartées (Van der Maren 2004, 428-29).

Lors du codage, les réponses retenues seront classées et ordonnées selon un lexique. Cela facilitera le calcul qualitatif et quantitatif à l'étape du traitement. Les codes pourront être groupés en supercodes et hypercodes pour en simplifier le traitement. Chaque rubrique aura donc un certain nombre de catégories. Comme le codage mixte est le plus adapté à la recherche exploratoire, celui-ci sera utilisé pour cette étude. Il permet notamment de nombreux ajustements tout au long de la procédure d'analyse. Soit des éléments sont ajoutés au lexique soit on modifie le code préétabli. Un contre-codage sera utile afin de s'assurer la vérification et l'analyse et de réduire les marges d'erreurs entre les codeurs (Van der Maren 2004, 432-42).

Finalement on arrive à "l'analyse descriptive des données quantitatives". Elle a pour but de représenter graphiquement les résultats des données. Nous choisirons pour des raisons de lisibilité de n'utiliser que le diagramme en secteur et l'histogramme (Van der Maren 2004, 444-45).

Pour cette recherche nous avons choisi le "traitement quantitatif de données qualitatives". Nous aurons recours au codage binaire comme au code ordinal selon le type de rubrique. Ainsi pour les questions où seules deux réponses étaient possibles, ou lors d'un QCM nous aurons deux colonnes avec soit un "0" soit un "1". Pour les questions ouvertes nous attribueront une valeur à chaque catégorie. Ainsi nous aurons les avantages du mode binaire et du mode ordinal sans en subir les désavantages (Van der Maren 2004, 451-52).

Résultats attendus

Les résultats obtenus nous permettront d'orienter la recherche afin d'arriver à un résultat attendu. Le projet de recherche a pour objectif une analyse qualitative des pratiques professionnelles, anciennes, établies, émergentes et nouvelles suite à la méthodologie décrite ci-dessus en vue de leur catégorisation. Par ailleurs, les réponses récoltées nous serviront de point de départ de cette catégorisation. Elle a pour objectif de former un guide pour les étudiants et d'être complémentaire avec le TFE de Martin Pirson qui, lui analyse les compétences attendues sur le marché du travail et celles qui sont réellement transmises à l'université et le travail de Marie Moreau qui analyse la stratégie de communication aux étudiants.

Analyse des données et résultats

Enquête en ligne : Questionnaire à destination des étudiants en Bachelier

Introduction

Comme énoncé dans le chapitre dédié à la méthodologie, la première partie du questionnaire se focalisait sur le quotidien des étudiants, la seconde sur l'identité professionnelle et la conception qu'ils se font du métier. La troisième partie concernait leur avenir après le diplôme et les débouchés dont ils ont connaissance.

Chaque question est accompagnée d'un graphique reprenant les statistiques des données. Ces chiffres sont analysés afin d'en tirer des conclusions. La mention « n= » correspond au nombre obtenu pour chaque réponse. L'exactitude des déductions n'est pas garantie. Elles ont néanmoins permis d'orienter la recherche par la suite.

Ce TFE se concentrera sur la partie 2 concernant l'identité professionnelle. En effet il est important de comprendre les préconceptions des étudiants quant aux métiers de l'architecture, leurs débouchés et leurs objectifs personnels. Les questions retenues sont les suivantes :

- **Question 14** : Selon vous, quand a-t-on le droit de porter le titre d'architecte ?
- **Question 18** : Pensez-vous que vous "ferez de l'architecture" dans vos futurs emplois ?
- **Question 19** Si non, pourquoi ?
- **Question 20** : Si vous avez déjà réalisé votre stage de bachelier, a-t-il influencé votre perception des métiers de l'architecture ?
- **Question 21** : Si oui, en quoi ?
- **Question 22** : Selon vous, quels sont les différents débouchés du diplôme en architecture, soit les métiers de l'architecture ?
- **Question 23** : Lors de votre inscription en architecture, vers quel métier de l'architecture envisagiez-vous de vous diriger ?
- **Question 24** : Votre avis a-t-il changé ?
- **Question 25** : Si oui, qui / quel(s) élément(s) vous a/ont fait changer d'avis ?

Ce TFE se concentrera aussi sur la partie 3 de ce questionnaire. En effet les informations récoltées nous permettent d'évaluer la pertinence d'un tableau des métiers aux yeux des étudiants. Les questions retenues sont donc les suivantes :

- **Question 26** : Pensez-vous qu'une information concernant la diversité de métiers qui s'offre au diplômé en architecture serait pertinente ?
- **Question 27** : Pensez-vous que connaître ces informations pourrait influencer votre parcours étudiant ?
- **Question 28** : Qui vous a déjà informé des débouchés des études d'architecture ?
- **Question 30** : A quel moment pensez-vous le plus opportun d'avoir ces informations ?
- **Question 31** : Avez-vous des suggestions sur la forme que pourrait prendre ces informations ?

Question 14 : Selon vous, quand a-t-on le droit de porter le titre d'architecte ?

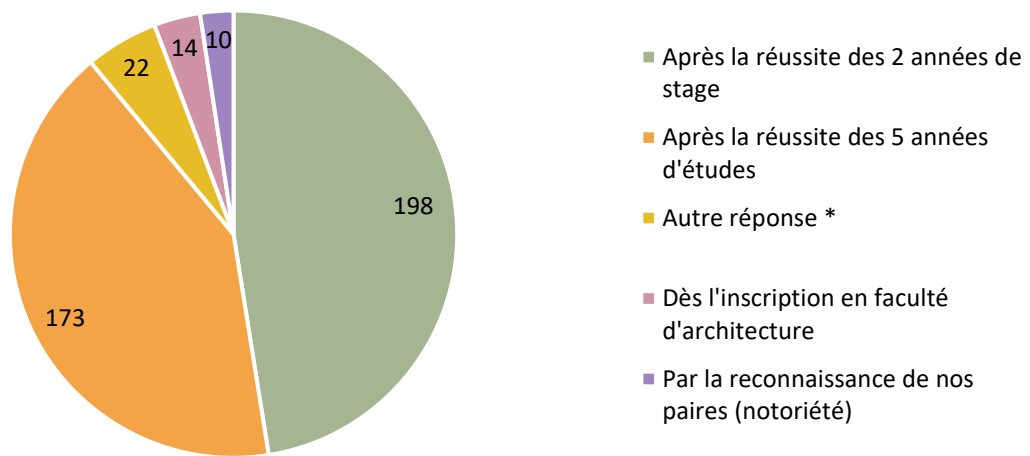


Figure 4 – Laboratoire PAPIer et Pisson, E., 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 14.

On peut constater que seulement 41 % (n=173) des étudiants ont coché la bonne réponse qui est « après la réussite des 5 années ». 48 % (n=198) des étudiants pensent, à tort, qu'on est porteur du titre d'architecte seulement après les 2 ans de stage. Ce graphique met en évidence la méconnaissance des étudiants concernant le statut que délivre le diplôme d'architecte en Belgique. On voit que les chiffres sont principalement partagés entre ces deux réponses alors que les réponses tel que « à l'inscription en faculté » ou « par la reconnaissance de nos pairs » sont beaucoup moins représentées. Il semble important de mettre l'accent sur ce point lors de la transmission de l'information concernant les métiers pendant les études.

Question 18 : Pensez-vous que vous "ferez de l'architecture" dans vos futurs emplois ? Si non, pourquoi ?

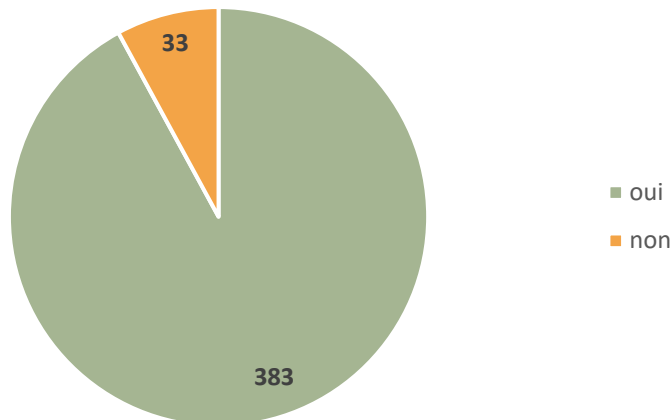


Figure 5 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 18.

Pour cette question nous pouvons observer que 92 % (n=383) des étudiants ont confirmé vouloir exercer un métier en rapport avec l'architecture après leurs études. Parmi les 8 % (n=33) restants certains étudiants ne sont pas sûrs de vouloir faire un métier dans ce domaine. On peut conclure que la majorité des étudiants qui s'engagent dans ces études, le font en vue d'exercer le métier d'architecte. Peu sont conscients des facteurs de réorientation professionnelle qui pousseront une grande partie à changer d'avis pendant et après leurs études.

Question 19 : Si non, pourquoi ?

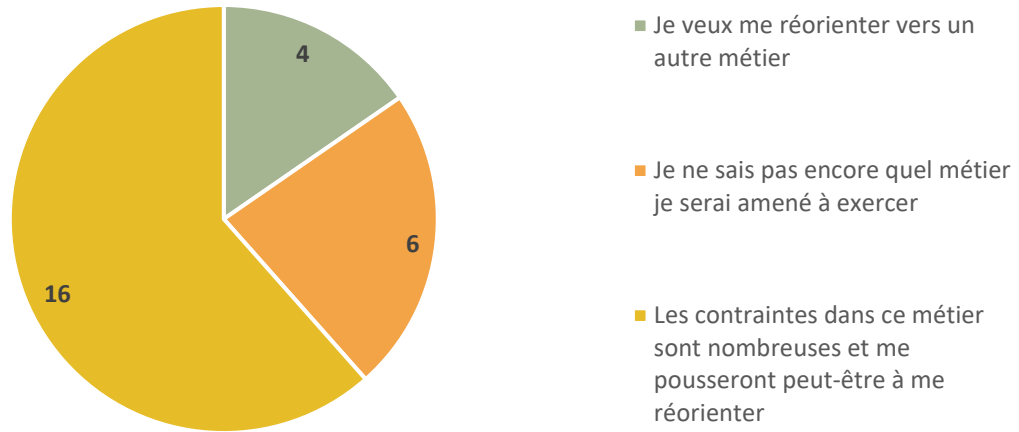


Figure 6 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 19.

Il ressort que sur les 419 étudiants ayant répondu, 4 savent déjà qu'ils voudront exercer un métier autre que celui de l'architecte. Sur ces étudiants ayant répondu non à la question précédente, 16 d'entre eux sont conscients des contraintes qui existent dans le métier et qui poussent les individus à se réorienter. Sur l'ensemble des étudiants questionnés ce chiffre semble extrêmement bas. Il serait intéressant de transmettre aux étudiants lors des séances d'informations les statistiques du nombre d'étudiants qui se réorientent pendant et à la fin de leurs études.

Question 20 : Si vous avez déjà réalisé votre stage de bachelier, a-t-il influencé votre perception des métiers de l'architecture ?

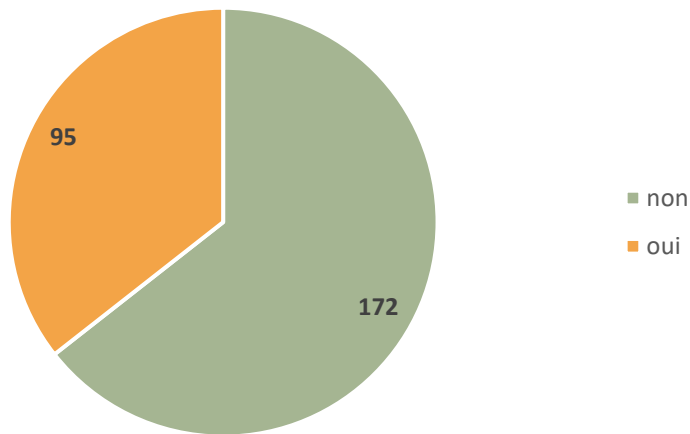


Figure 7 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 20.

A cette question nous pouvons noter que 36 % (n=95) des étudiants ayant répondu affirment que le stage a eu une influence sur la perception qu'ils avaient du métier contre 64 % (n=172) pour qui le stage n'a pas eu d'influence. Il est étonnant de constater que la majorité des étudiants aient répondu non à cette réponse. Il est aussi important de noter que cette question a été posée avant la réforme du programme des bacheliers. Le programme du stage a été revu depuis et forme un nouveau cours de 5 ECTS. Il serait donc intéressant de réitérer la question sur les étudiants ayant suivi ce nouveau cours nommé « Stage de détermination professionnelle ».

Question 21 : Si oui, en quoi ?



Figure 8 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 21.

On constate chez les étudiants pour qui le stage a eu une influence sur la perception du métier, que le stage a surtout permis une première appréhension de la réalité du métier. En effet 26% (n=37) disent avoir été confrontés avec les facteurs sociaux, telle que la collaboration en équipe et la communication avec d'autres intervenants.

18% (n=26) disent avoir vécu le quotidien de l'architecte, ses tâches et son rôle dans le monde de la construction. 15% (n=21) disent que les visites de chantier ont influencé leur perception du métier.

Seul 4 % (n=5) se sont rendu compte grâce à ce stage de l'ampleur de la responsabilité du métier de l'architecte.

Encore moins d'étudiants (2%, n=3) ont eu la chance de découvrir une diversité des métiers.

Comme ce sont les étudiants qui ont choisi l'endroit où ils ont fait leur stage nous pouvons confirmer que peu d'étudiants sont au courant de cette diversité.

Question 22 : Selon vous, quels sont les différents débouchés du diplôme en architecture, soit les métiers de l'architecture ?

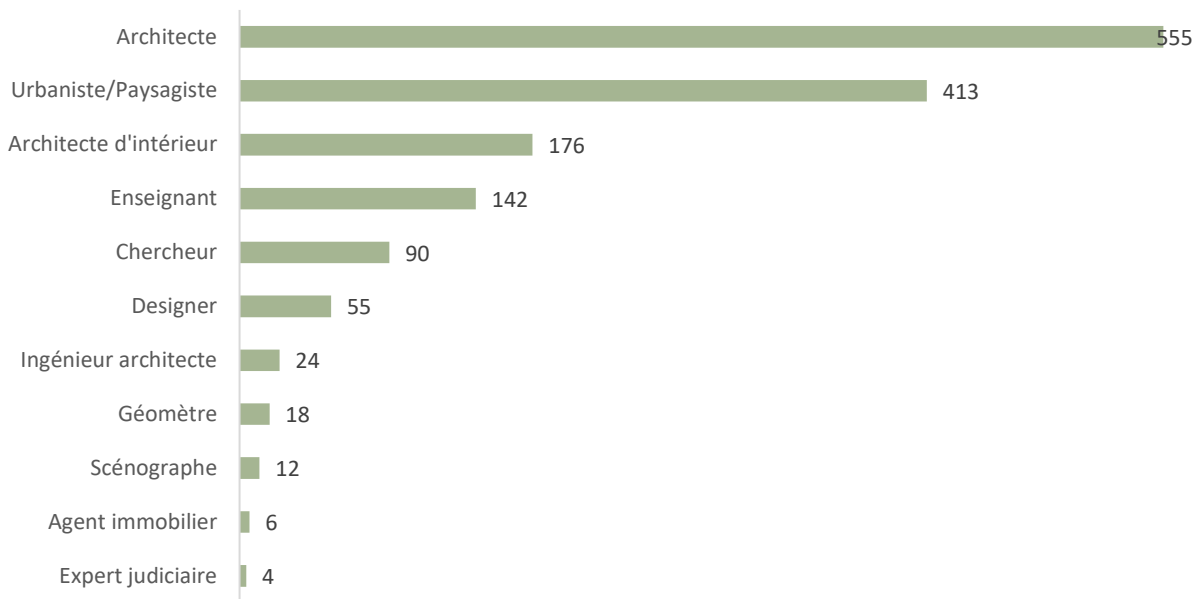


Figure 9 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 22.

En interrogeant les étudiants sur le sujet des débouchés, on constate qu'ils connaissent peu de métiers. « Architecte » est cité à hauteur de 37% (n=555). « Urbaniste/paysagiste » arrive derrière avec 28%(n=413). S'agissant d'une formation complémentaire à celle d'architecture qui peut être poursuivi à la fin du diplôme, ce chiffre n'est pas surprenant. D'autant plus que des cours et ateliers d'urbanisme sont donnés dans le cursus que suivent les étudiants en architecture. Cela contribue certainement à y sensibiliser les étudiants.

En troisième position on retrouve « architecte d'intérieur » avec 9% (n=176). Tout comme le métier précédent un atelier d'architecture d'intérieur de 12 ETCS est organisé en Bac 3 contribuant aussi à sensibiliser les étudiants à ce métier.

En 4^e et 5^e positions, nous trouvons « enseignant » (10%, n=142) et « chercheur » (6%, n=90). En effet dès la première année les étudiants sont informés de la possibilité, à l'issue du master, de faire un doctorat en qui mène à ces deux métiers.

Les métiers restants sont largement sous-représentés dans ces statistiques.

Question 23 : Lors de votre inscription en architecture, vers quel métier de l'architecture pensiez-vous vous diriger ?

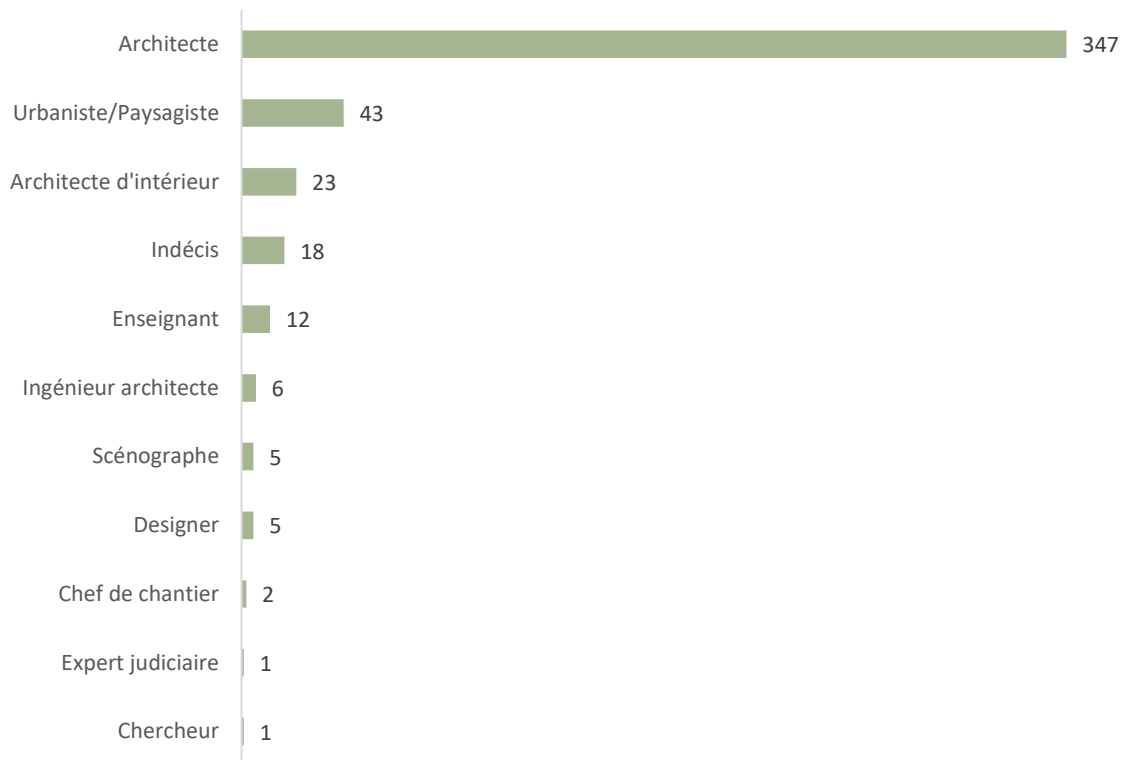


Figure 10 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 23.

Les résultats montrent ici que la majorité des étudiants (75%, n=347) se sont inscrits à la formation en vue d'exercer le métier d'architecte. Ici le constat est identique à la question précédente, la plupart des étudiants ignorait lors de l'inscription l'existence de beaucoup de métiers auxquels le diplôme donne accès.

9% (n=43) des étudiants qui ont répondu savaient déjà qu'ils voudraient compléter leur formation d'architecte avec celle « d'urbaniste/paysagiste ».

Seul 5% (n=23) comptaient suivre la formation d'architecte afin de pratiquer l'architecture d'intérieur par la suite. Ce faible nombre est justifiable par le fait qu'une formation de 3 ans d'architecture d'intérieur est proposé à l'ESA Saint-Luc de Liège.

3% (n=12) avaient déjà l'ambition de poursuivre leurs études après le master en vue de devenir enseignant.

Les métiers restants sont largement sous-représentés dans ces statistiques.

Question 24 : Votre avis a-t-il changé ?

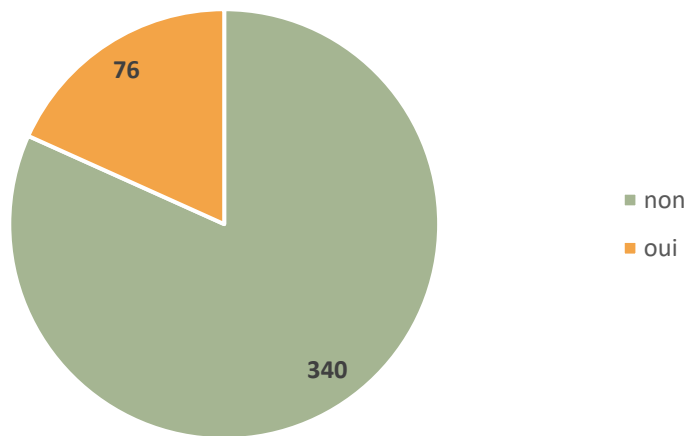


Figure 11 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 24.

82 % (n=340) des étudiants n'ont pas changé d'avis depuis leur inscription à la formation. On peut noter que 18 % (n=76) ont tout de même revu leurs objectifs depuis. Ce chiffre semble tout de même encore bas. Il aurait été intéressant d'avoir des statistiques des étudiants en master 1 et 2. Cela pourrait être fait dans une recherche ultérieure.

Question 25 : Si oui, qui / quel(s) élément(s) vous a/ont fait changer d'avis ?

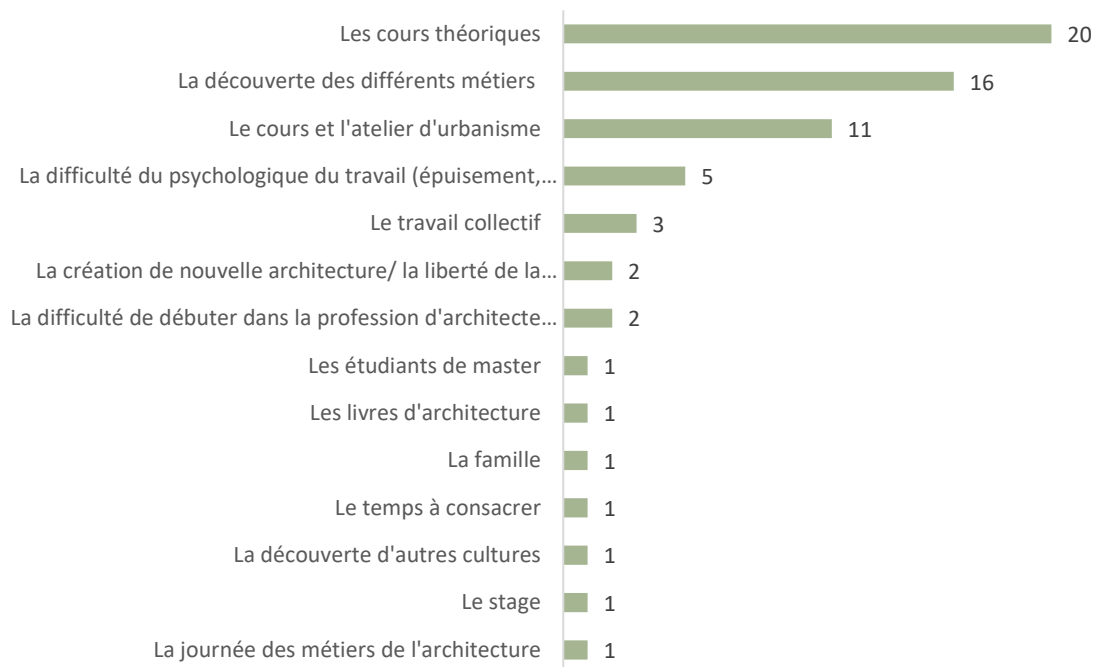


Figure 12 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 25.

Parmi les 76 étudiants qui ont répondu « oui » à la question précédente 20 d'entre eux affirment avoir changé d'avis avec les cours théoriques. 16 d'entre eux affirment avoir découvert depuis d'autres métiers. 11 disent en effet que c'est le cours et l'atelier d'urbanisme qui les ont fait revoir leur choix confirmant ainsi notre déduction de la question 22. On constate que les cours théoriques et les ateliers secondaires comme celui d'urbanisme et d'architecture d'intérieur ont une importance capitale dans l'orientation professionnelle des étudiants.

Retrouver en dernières positions le stage et la journée des métiers est par ailleurs beaucoup plus surprenant. En effet ce sont ces deux activités qui offrent aux étudiants d'avoir un premier contact avec le monde du travail et la diversité des métiers. Il semblerait qu'ils n'aient pas conscience de l'importance de ces deux éléments dans leur formation. Il serait intéressant de réitérer le questionnaire sur les étudiants des années à venir. On peut espérer que la réforme des bacheliers qui réinstalle le stage dans une priorité, ait fait changer leur opinion.

Question 26 : Pensez-vous qu'une information concernant la diversité de métiers qui s'offre au diplômé en architecture serait pertinente ?

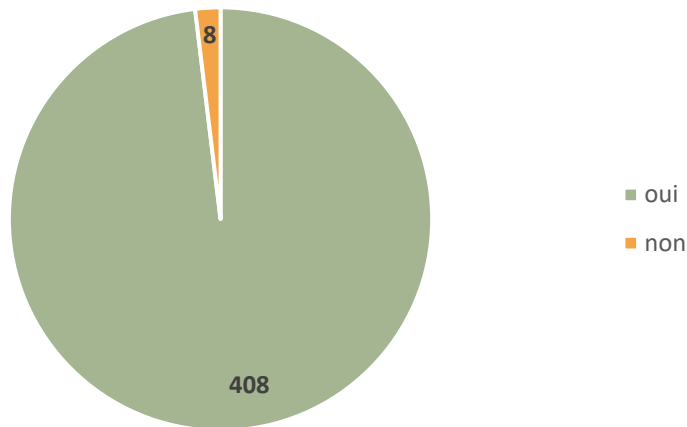


Figure 13 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 26.

Avoir de l'information concernant la diversité des métiers et des débouchés serait bénéfique pour la quasi-totalité des élèves (98%, n=408). Ils savent que ceci les aiderait dans les choix qu'ils ont à faire pour leur orientation personnelle. Ces résultats semblent contredire les résultats de la question précédente. Effectivement les deux activités que sont le stage et la journée des métiers ont justement pour objectif de fournir une information concernant la diversité des métiers aux étudiants. Dire que cette information est pertinente revient à dire que ces deux activités sont primordiales dans la formation.

Question 27 : Pensez-vous que connaître ces informations pourrait influencer votre parcours étudiant ?

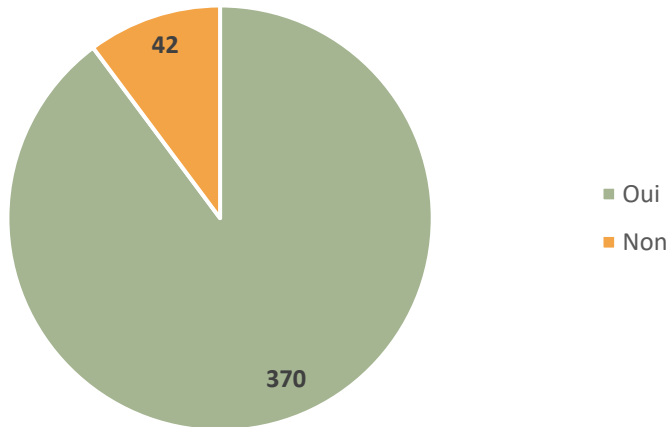


Figure 14 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 27.

90 % (n=370) d'entre eux pensent que cette information pourrait avoir une influence sur leur parcours. En effet connaître à l'avance les débouchés une fois diplômé, permet d'anticiper son orientation professionnelle et par conséquent adapter la trajectoire de ses études. Car nombreux sont ceux qui tentent les études d'architecture et se réorientent vers l'architecture d'intérieur pendant les premières années. Quelques-uns choisissent la passerelle vers le diplôme d'ingénieur-architecte en cours de parcours. Connaître ces données permet de faire des choix plus judicieux.

Question 28 : Qui vous a déjà informé concernant les débouchés des études d'architecture ?

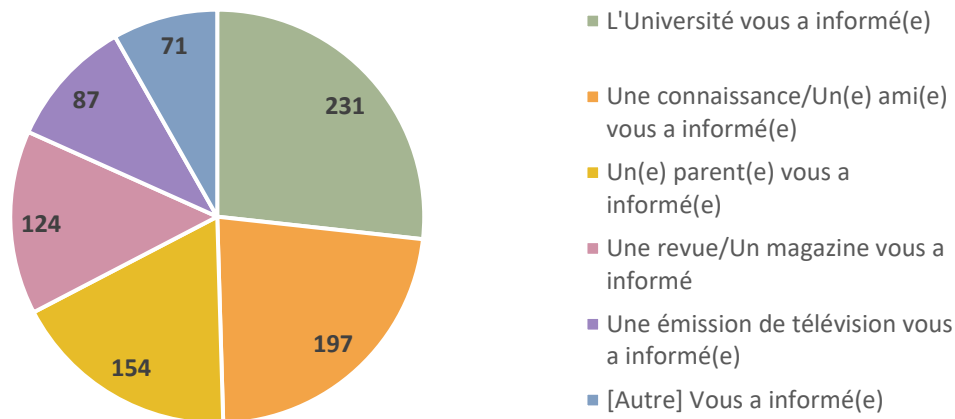


Figure 15 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 28.

On remarque que l'université (27 %, n=231) est un acteur important dans la transmission de l'information concernant les débouchés après les études. Cependant elle est moins influente que l'entourage et la famille qui représentent ensemble 40 % (n=197 et n=154) des réponses. La presse écrite et la télévision sont aussi un facteur influent pour les étudiants avec 14 % (n=124) et 10 % (n=87) des réponses.

Ce graphique montre une répartition assez égale entre les personnes que côtoient les étudiants au quotidien. On peut tout de même se demander si l'information transmise est plus ou moins pertinente selon sa source. En effet on peut facilement penser que l'université est l'acteur le mieux placé de par la spécialisation de chaque professeur dans son domaine de l'architecture. De plus il s'agit de l'acteur ayant la meilleure visibilité dans sa capacité à réunir tous les futurs architectes en un même lieu.

Question 30 : A quel moment pensez-vous le plus opportun d'avoir ces informations ?

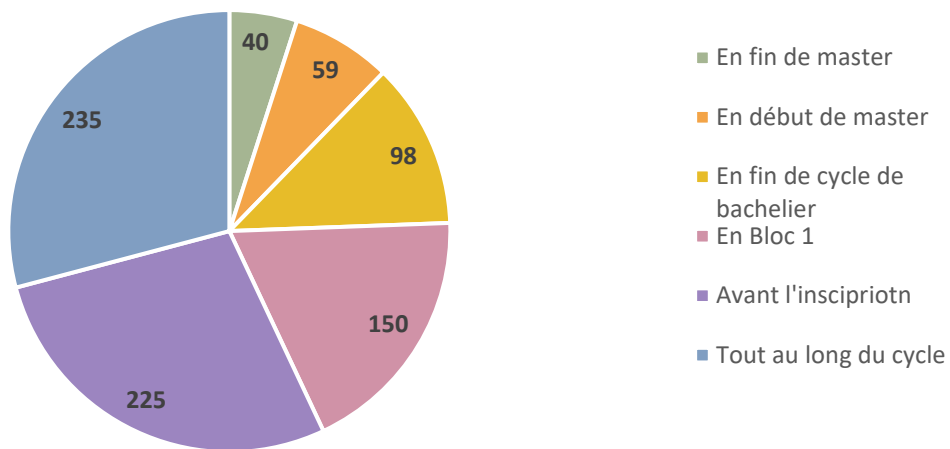


Figure 16 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 30.

30 % (n=235) des étudiants pensent que cette information devrait leur être communiquée tout au long de leur cursus. 28 % (n=150) pensent même qu'il est nécessaire de transmettre ces informations avant l'inscription à la formation. 19 % (n=98) sont d'avis qu'il serait judicieux de les donner en première année.

On voit donc dans ce graphique que la plupart aimerait savoir tout ceci au début de la formation. Il semble logique que l'étudiant puisse se fixer des objectifs le plus tôt possible. Il ne veut pas se rendre compte en fin de cycle, que les débouchés proposés ne l'intéressent pas.

Question 31: Avez-vous des suggestions quant à la forme que pourrait prendre ces informations?

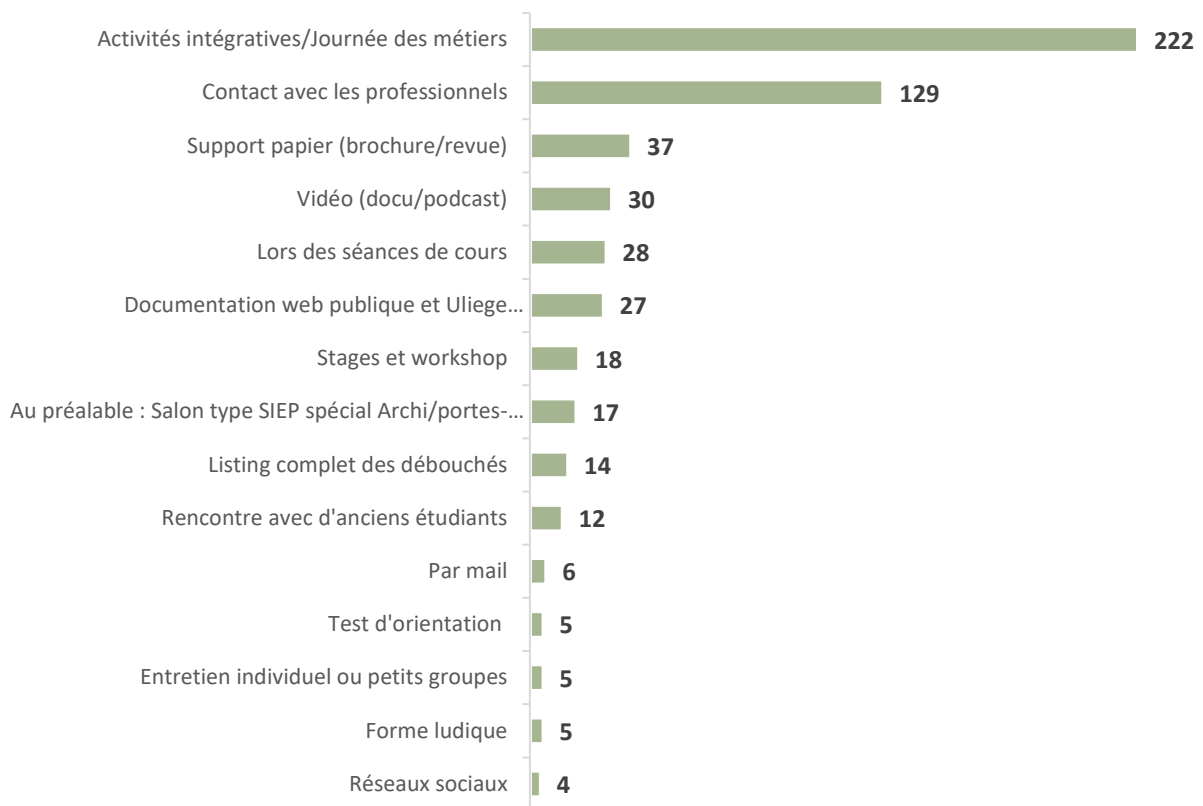


Figure 17 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 31.

35 % (n=222) des étudiants pensent que l'organisation d'une journée des métiers est la meilleure manière de communiquer sur cette diversité. 23% (n=129) sont d'avis que le contact direct avec les professionnels est la meilleure manière de découvrir les métiers de l'architecture. Ces deux points sont justement au centre des préoccupations du laboratoire PAPIer. Il sera intéressant de prendre en considération les retours de ceux ayant suivi le nouveau programme de bachelier.

On voit que les étudiants ne manquent pas d'idée en termes de support pour l'information. Que ce soit sur papier, vidéo, par mail ou autre moyen. Néanmoins avant d'établir un tel document il faut du temps et de l'investissement en recherche.

Enquête en ligne : Questionnaire à destination des porteurs du titre d'architecte

Introduction

Ce questionnaire a été envoyé en mars 2020 et comportait 33 questions divisées en quatre parties. La première concernait les informations personnelles du répondant. La seconde et la troisième concernaient la formation qu'ils avaient suivie et le travail qu'ils avaient fait jusqu'ici. La dernière partie était dédiée aux questions portant sur la transition entre la formation et le monde du travail.

Chaque question est accompagnée d'un graphique reprenant les statistiques des données. Ces chiffres sont analysés afin d'en tirer des conclusions. La mention « n= » correspond au nombre obtenu pour chaque réponse. L'exactitude des déductions n'est pas garantie. Elles ont néanmoins permis d'orienter la recherche par la suite.

Au total, 369 porteurs du titre ont répondu au questionnaire. Les questions retenues sont les suivantes :

- **Question 5** : En quelle année avez-vous été diplômé architecte ?
- **Question 6** : Dans quel secteur travaillez-vous ?
- **Question 7** : Comment nommeriez-vous votre travail actuel ?
- **Question 22** : Comment avez-vous fait connaissance avec la discipline architecturale avant votre formation initiale ?

Question 5 : En quelle année avez-vous été diplômé architecte ?

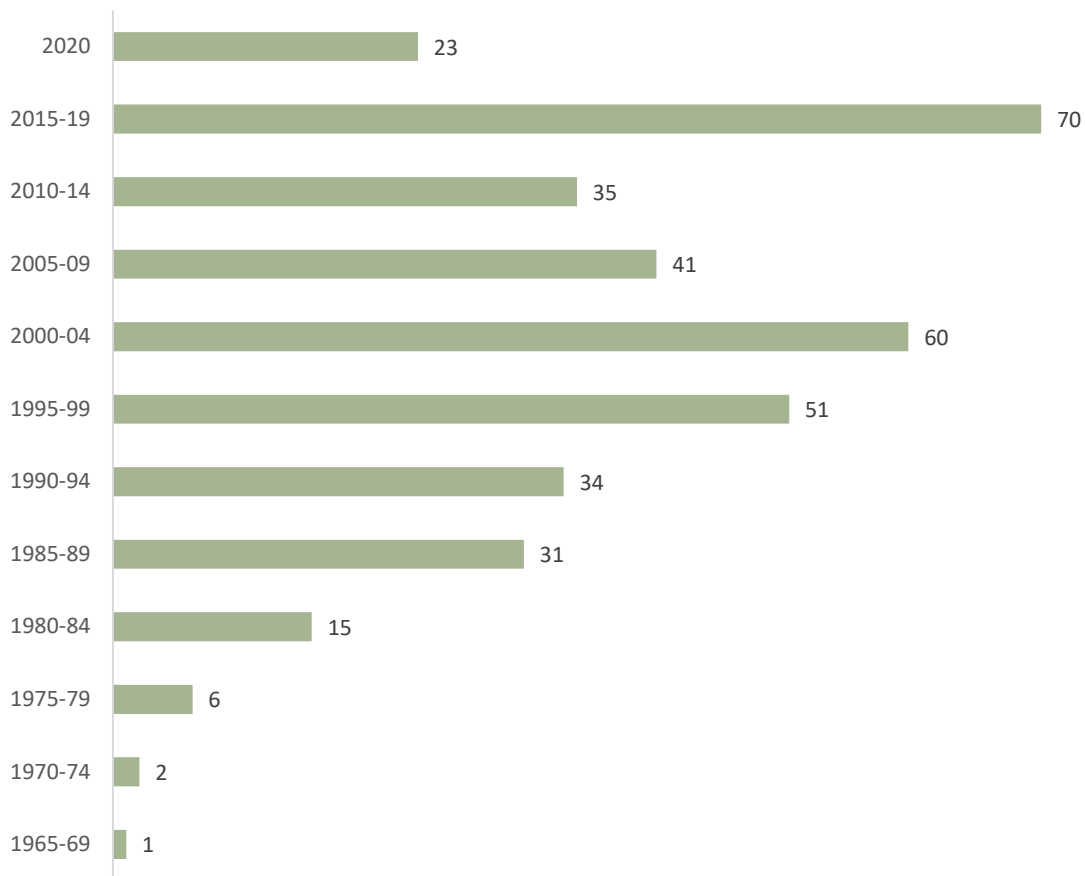


Figure 18 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte, Question 5.

On peut noter que 35% des répondants ont été diplômés avant 2009 contre 65 % avant 2009. Cette date correspond à l'entrée des écoles d'architecture à l'université à la suite du Décret sur le transfert de l'enseignement supérieur de l'architecture à l'Université. 128 répondants ont donc suivi le cursus universitaire et peuvent apporter un retour concernant la formation.

Question 6 : Dans quel secteur travaillez-vous ?

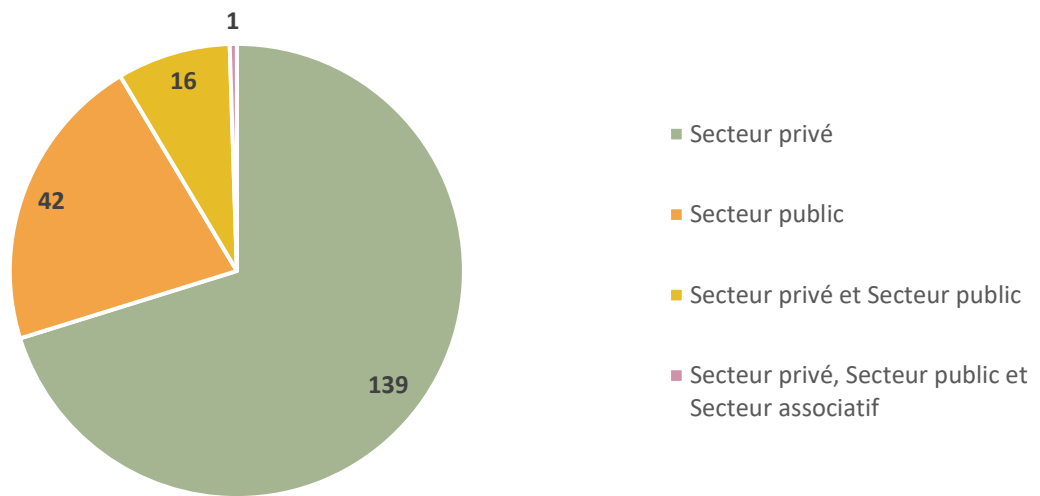


Figure 19 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte, Question 6.

70 % (n=139) des architectes ayant répondu travaillent dans le secteur privé et 21 % (n=42) dans le secteur public. En effet les postes en tant que fonctionnaires sont beaucoup plus rares que dans le privé. Il n'est pas étonnant que les étudiants aient envoyé plus de questionnaires à des porteurs du titre d'architecte travaillant dans le secteur privé.

Question 7 : Comment nommeriez-vous votre travail actuel ?

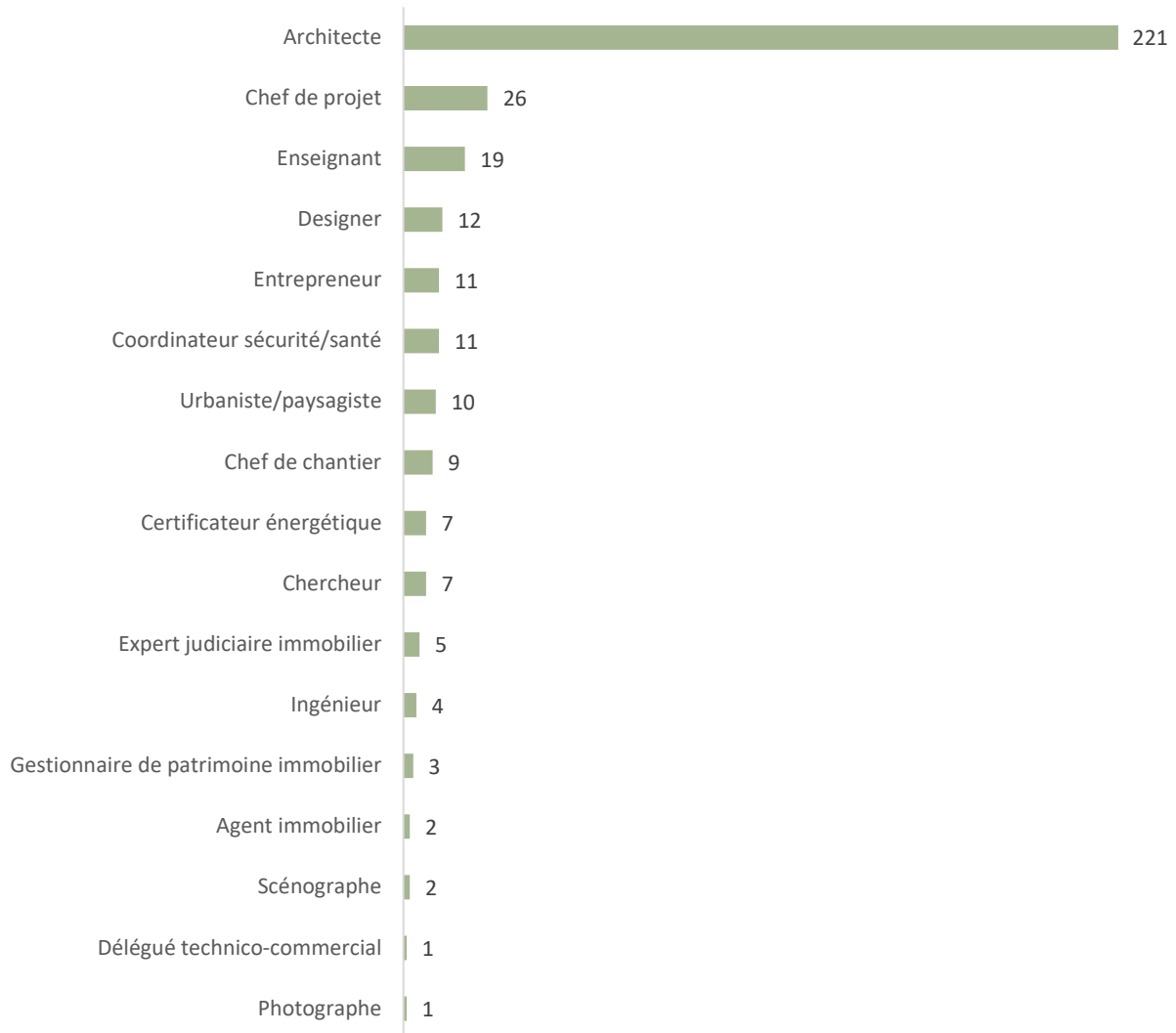


Figure 20 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte, Question 7.

Ce graphique montre que la majorité (60 %, n=221) des répondants considèrent exercer le métier d'architecte et le définissent ainsi. Il est important de prendre en considération que parmi ces réponses, certains n'exercent pas à proprement parler le métier de maîtrise d'œuvre. Il est à noter que certains étudiants ont fait la démarche d'envoyer ce questionnaire à des porteurs du titre exerçant un métier plus éloigné du monde de la construction comme « scénographe » et « photographe ».

Question 22 : Comment avez-vous fait connaissance avec la discipline architecturale avant votre formation initiale ?

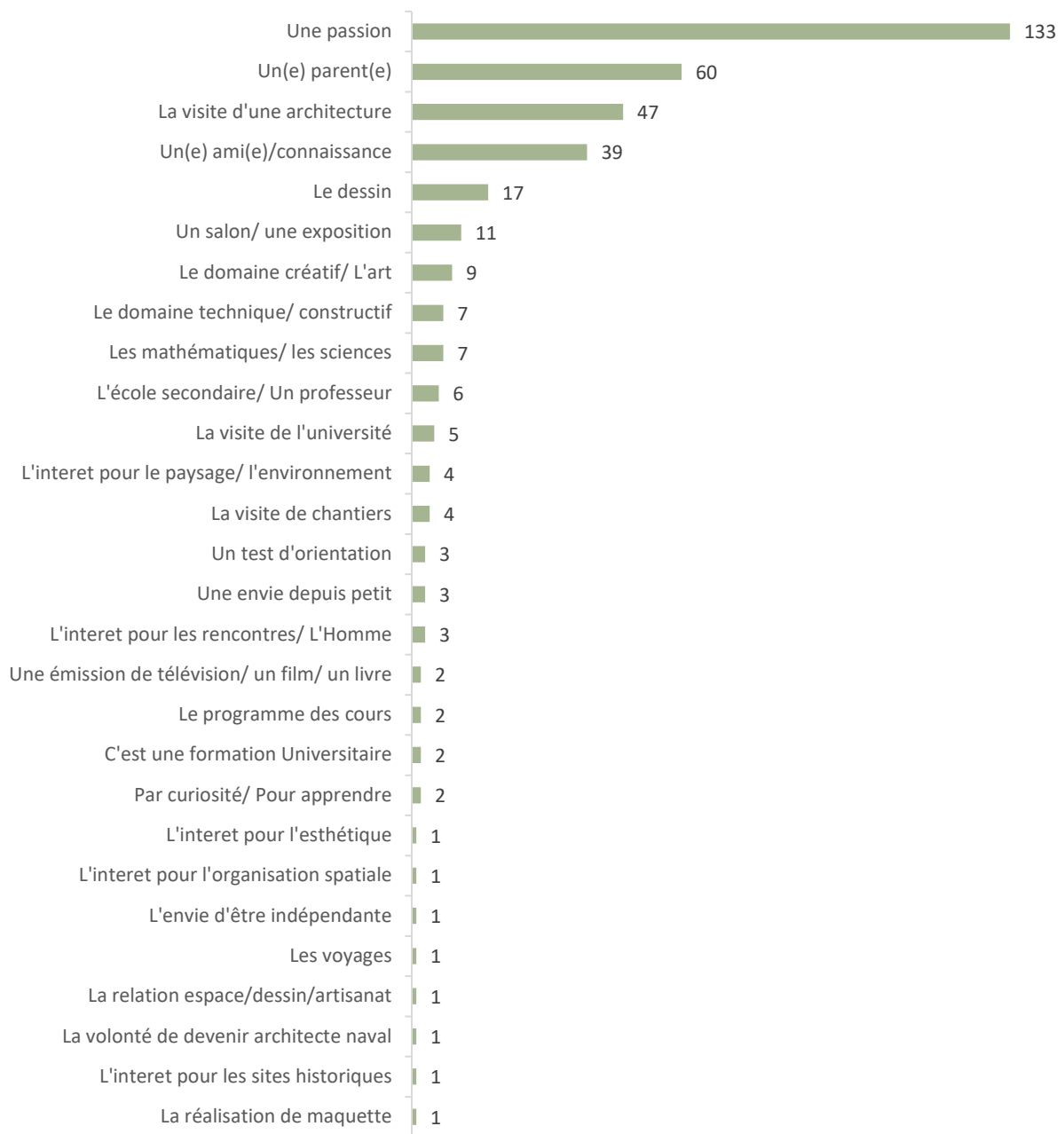


Figure 21 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte, Question 22.

Plus de 35% (n=133) des répondants affirment avoir découvert le métier car il s'agissait d'une passion. En seconde position on retrouve l'entourage familial avec 16 % (n=60). L'école secondaire et l'université arrivent seulement en 10 et 11^{èmes} positions. Ce graphique montre que les réponses sont assez variées.

Analyse des offres d'emploi

Introduction

Comme dit dans le chapitre dédié à la méthodologie, nous avons effectué une analyse des offres d'emploi en vue de compléter les données des questionnaires destinés aux étudiants, aux porteurs du titre d'architecte

La recherche s'est concentrée sur différents sites internet, notamment celui de l'ordre des architectes dans la rubrique « petites annonces ». D'autres sites hébergeurs d'annonces ont été sélectionnés tels que Indeed, le Forem, Optioncarriere, ServiceA, Monster et Jobat.

183 offres ont été récoltées sur la période de septembre à décembre 2020. Les offres prises en compte concernaient la région de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les mots clefs entrés dans les barres de recherche étaient « architecture » et « construction ».

La mention « n= » correspond à la récurrence d'un élément.

Les secteurs des offres d'emploi

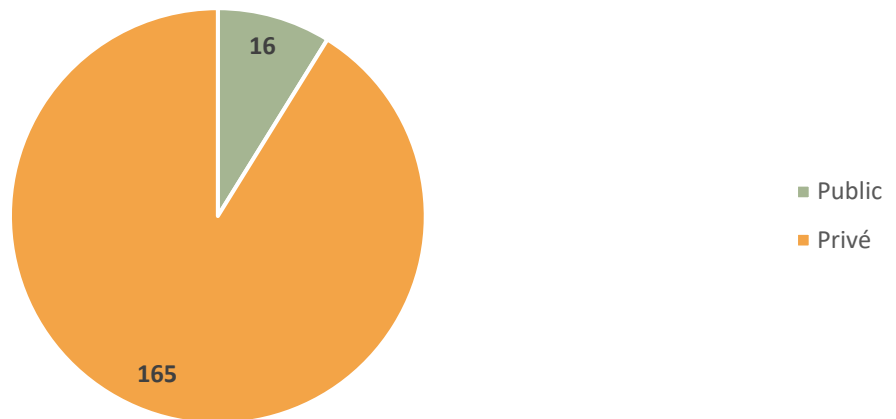


Figure 22 – Pirson, M., et Pisson, E. 2020. Graphique. Analyse des offres d'emploi.

91% (n=165) des offres d'emploi concerne des métiers du secteur privé et 9% (n=16) du secteur public. Ici aussi le même constat, que dans le questionnaire destiné aux porteurs du titre d'architecte, peut être fait : les places en tant que fonctionnaire sont nettement plus rares que les postes à pourvoir dans le secteur privé.

Les métiers des offres d'emploi

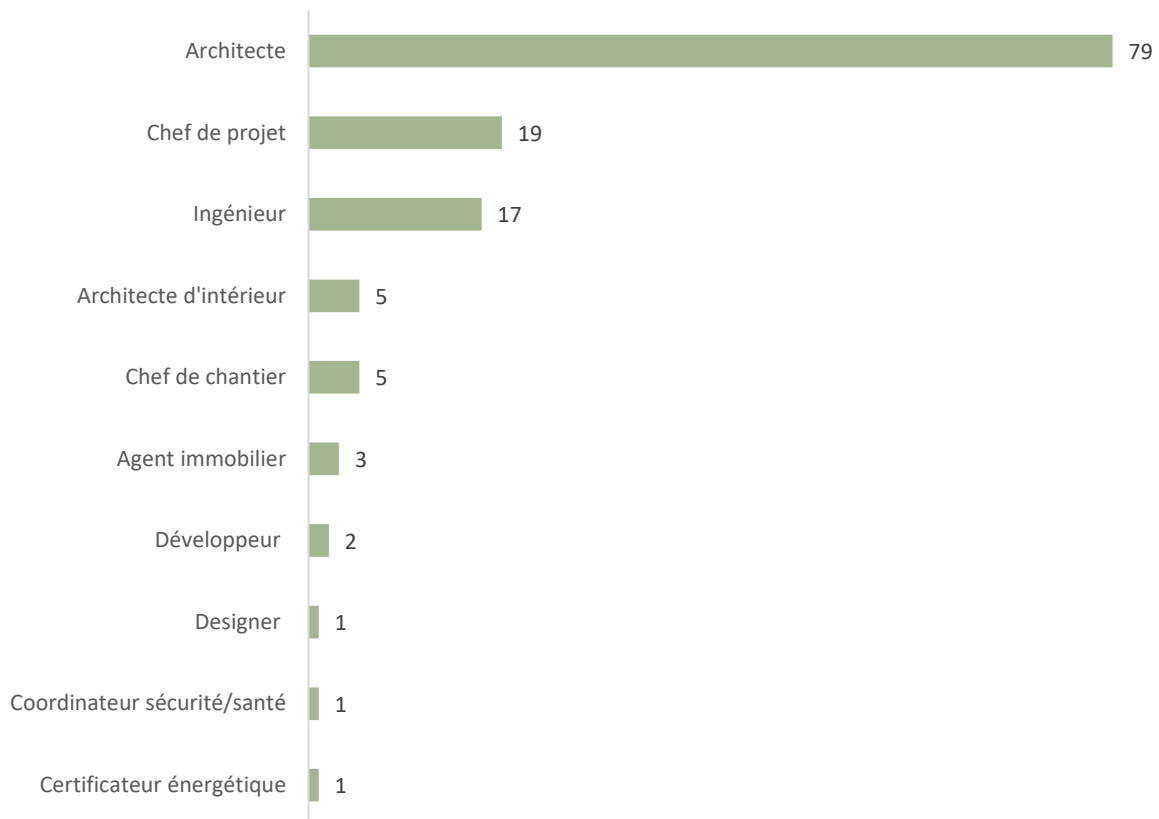


Figure 23 - Pirson, M., et Pisson, E. 2020. Graphique. Analyse des offres d'emploi.

59% (n=79) des offres concernent le métier d'architecte. Cela n'est pas étonnant, étant donné les mots clefs entrés étaient « architecte » et « construction ».

Deux autres métiers figuraient largement parmi les offres et concernaient les métiers de chef de projet et d'ingénieur avec respectivement 14 % (n=19) et 13 % (n=17).

Quelques offres concernaient des postes qui gravitent autour du métier d'architecte et qui sont accessibles avec un diplôme d'architecte, comme « agent immobilier » mais aussi des métiers d'expert délivrant des certificats de sécurité santé ou des certificats énergétiques.

Résumé

On peut constater que la notion de « porteur de titre d'architecte » ne semble pas être claire pour la majorité des étudiants en architecture. La plupart des étudiants pensent qu'il faut exercer le métier de maître d'œuvre pour être reconnu comme étant architecte.

D'ailleurs ils ne semblent pas avoir conscience de la diversité des métiers lorsqu'on leur demande de citer les débouchés à la fin de la formation. La réponse qui revient le plus est le métier de maître d'œuvre suivi de métiers qui sont liés aux cours théoriques largement enseignés lors des études comme urbaniste ou architecte d'intérieur. En effet ces cours permettent de sensibiliser les étudiants à ces métiers, cependant beaucoup d'autres métiers ne profitent pas de cette visibilité. C'est ce que l'on peut observer à la question 25 du questionnaire aux étudiants. La plupart disent avoir changé d'avis sur leur orientation professionnelle grâce au cours théoriques.

Il n'est donc pas surprenant non plus qu'ils trouvent important qu'une information leur soit transmise sur la diversité des métiers et qu'elle leur serait bénéfique dans les choix qu'ils ont à faire dans leur orientation personnelle.

Selon eux, cette information aurait une influence sur leur parcours. En effet connaître les débouchés après le diplôme permet d'anticiper son orientation professionnelle et par conséquent adapter la trajectoire de ses études en fonction. D'ailleurs la plupart des étudiants aimeraient disposer de cette information en tout début de formation. Il semble logique que l'étudiant puisse se fixer des objectifs le plus tôt possible.

Lorsqu'on interroge les étudiants sur les acteurs qui leur ont transmis une information au sujet de la diversité des métiers l'université ne figure pas en première position. Cela est d'autant plus marquant que lorsqu'on pose la question aux porteurs du titre d'architectes qui ont été diplômés il y a quelques années, les réponses semblent être les mêmes. On peut espérer que cela change dans les années qui viennent, car on peut facilement penser que l'université est l'acteur le mieux placé du fait de la spécialisation de chaque professeur dans son domaine de l'architecture. De plus il s'agit de l'acteur ayant la meilleure visibilité par sa capacité à réunir tous les futurs porteurs du titre d'architecte en un même lieu.

Proposition d'un tableau synoptique des métiers

Dans ce chapitre sera décrit un outil qui permet d'identifier les métiers que nous avons recensés jusqu'ici dans l'analyse des données des questionnaires envoyés aux étudiants, des questionnaires envoyés aux porteurs du titre d'architecte et de l'analyse des offres d'emploi.

D'autres sources sont venues compléter le tableau, telles que les témoignages lors de la journée des métiers qui ont permis d'établir une classification.

Le tableau synoptique des filières d'enseignement dans le domaine de l'architecture a été le point de départ dans l'élaboration de cet outil.

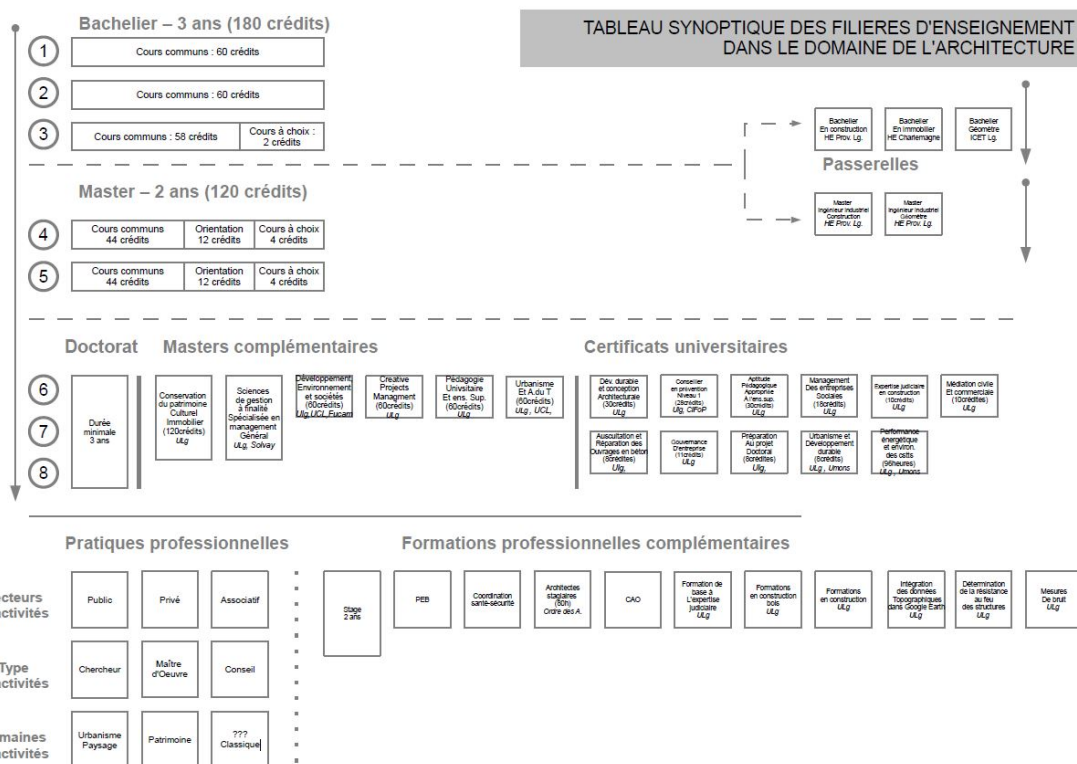


Figure 24 - Scheffers, Patricia, 2014. Tableau synoptique des filières d'enseignement dans le domaine de l'architecture.

La structure de ce tableau se composait initialement donc de 9 cases, 3 lignes de respectivement 3 cases. Il s'agit d'un tableau explicatif et non exhaustif de trajectoires possibles pour certains métiers. L'idée était d'avoir grâce à la combinaison de différentes cases une résultante qui matérialise à chaque fois une pratique professionnelle.

Ce tableau a évolué après la journée des métiers grâce au recueil de témoignages permettant d'établir de nouvelles catégories. Ce schéma nous a permis de simuler différentes possibilités.

Celui-ci a été intégré à une présentation faite aux élèves de classes terminales de l'enseignement secondaire en 2020.

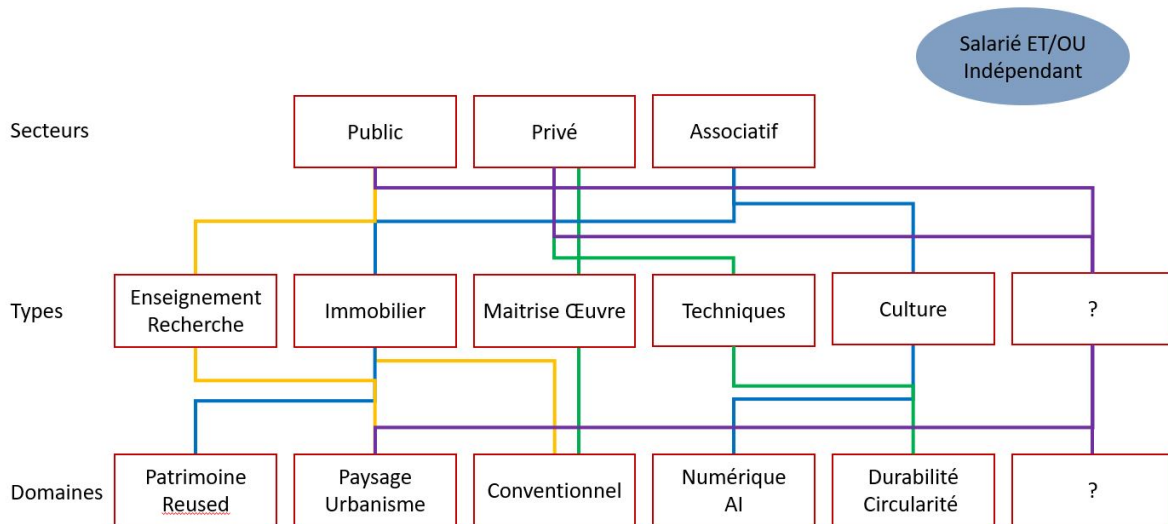


Figure 25 - Scheffers, Patricia, 2021. Schéma. Observatoire des METiers de l'Architecture (META), « 5 années d'études en Faculté d'Architecture So what? », p.5

Puis nous avons implémenté ce tableau avec les données recueillies dans les questionnaires et les offres d'emploi. De ces trois documents, nous avons pu extraire une liste de métiers que nous devons réorganiser afin d'arriver à un document lisible et concis. En effet dans les réponses données certains métiers étaient parfois redondants, parfois fort similaires. Miro nous a permis de travailler en collaboration afin d'écrémer cette liste. Nous avons alors aussi pu former des classes de métiers selon les contenus.

Une nouvelle catégorie a été ajoutée. Il s'agissait des tâches exécutées dans les métiers. Celles-ci étaient soit extraites du questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte soit des analyses des offres d'emploi. Dans un souci d'homogénéité, elles ont toutes été reformulées sous formes de verbes d'action.



Figure 26 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Capture d'écran du travail collaboratif sur le logiciel Miro.

En partant du tableau présenté aux rhétoriciens(nes), nous arrivons à un tableau en forme de pyramide. On peut noter qu'on a inversé l'ordre des catégories « types d'activités » et « domaines d'activité ». On peut observer une multiplication des possibilités qui donnent naissance à ce tableau pyramidal.

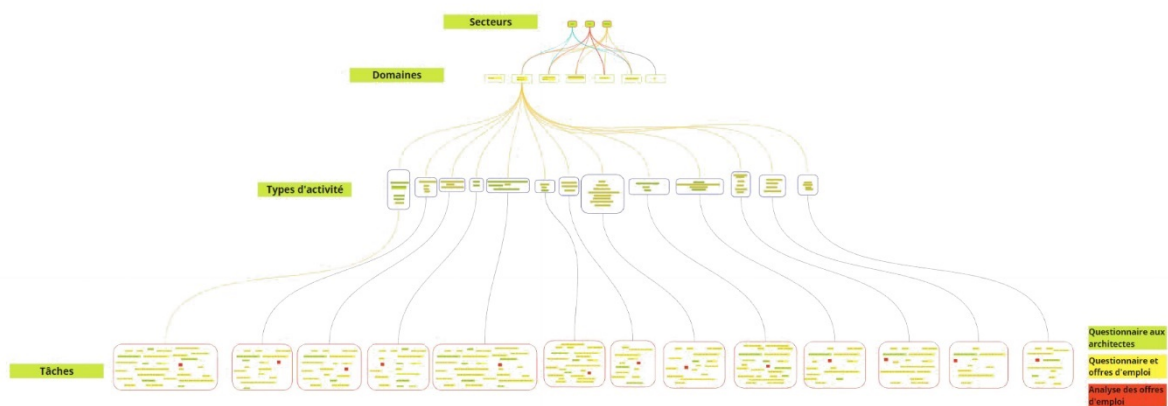


Figure 27 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2020. Capture d'écran du travail collaboratif sur le logiciel Miro.

L'étape suivante a été de condenser ces informations afin qu'elles soient facilement transmissibles et claires. Dans un premier temps le tableau a été synthétisé pour ne conserver

que le plus important. Dans un second temps nous l'avons rendu plus pédagogique et ludique. L'idée du PowerPoint interactif semblait être la meilleure solution. L'utilisateur découvre ainsi le tableau dans son entièreté et saisit l'ensemble des possibilités. Il arrive ensuite sur une liste de métiers que nous avons recensés. Il a alors la possibilité de se rendre sur la fiche descriptive du métier en appuyant sur un bouton. Sur cette fiche toutes les informations superflues sont grisées ce qui permet d'apprécier uniquement les éléments importants.

Afin de compléter le tableau et de l'ancrer dans le contexte universitaire, un rapprochement a été fait entre les « domaines d'activités » et les disciplines extraites du référencement des formations universitaires de l'Université de Liège. Par ailleurs l'occasion était pour nous de rappeler que la formation d'architecture se situe au croisement des champs disciplinaires des sciences humaines et sociales et des sciences et techniques.

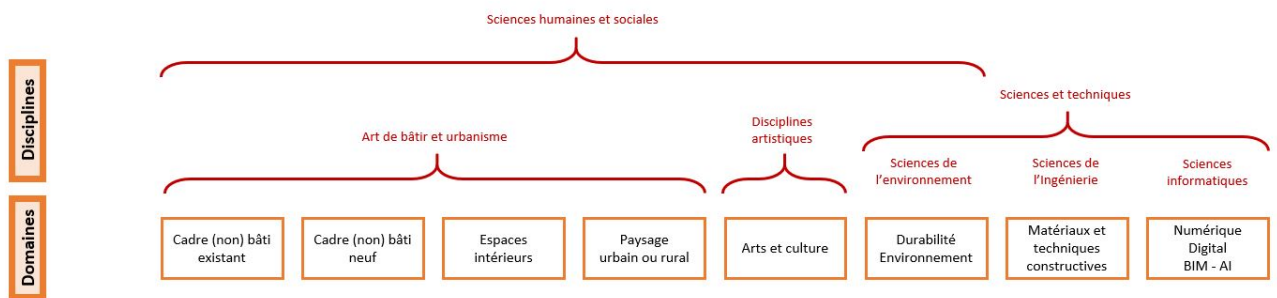


Figure 28 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2021. Le lien entre les disciplines du référencement des formations et des domaines d'activités

Pour une question de lisibilité le terme « projet » comprend différents sous-éléments se basant sur le document établi par l'ordre des architectes définissant les tâches de la mission complète de la maîtrise d'œuvre. Seuls les éléments propres à la maîtrise d'œuvre ont été retenus. Cela concerne les étapes suivantes : « Esquisses », « Avant-projets », « Permis d'urbanisme » et « Dossier d'exécutions ». D'autres étapes telles que « appel d'offres » et « travaux/ chantiers » constituent l'objet d'autres métiers. Ils sont donc développés à part.

Il est à préciser que chaque métier comporte au minimum un « secteur », un « domaine », un « profil » et un « objet de travail ».

Le « profil » correspond au « types d'activités » dans le document Miro. Celui-ci a été renommé pour une question de cohérence.



Figure 29 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2021. Les profils.

La catégorie « objet du travail » correspond à la catégorie « tâches » dans le document Miro. Les verbes d'action ont été transformés sous une forme nominale. Dans un souci de synthèse un objet, plus concis et précis peut regrouper plusieurs tâches. Il s'agissait ici surtout de proposer un tableau concis. Ce choix avait toute sa pertinence. Certains objets sont issus des deux sources que sont les questionnaires et les offres d'emploi. D'autres objets proviennent des questionnaires uniquement.

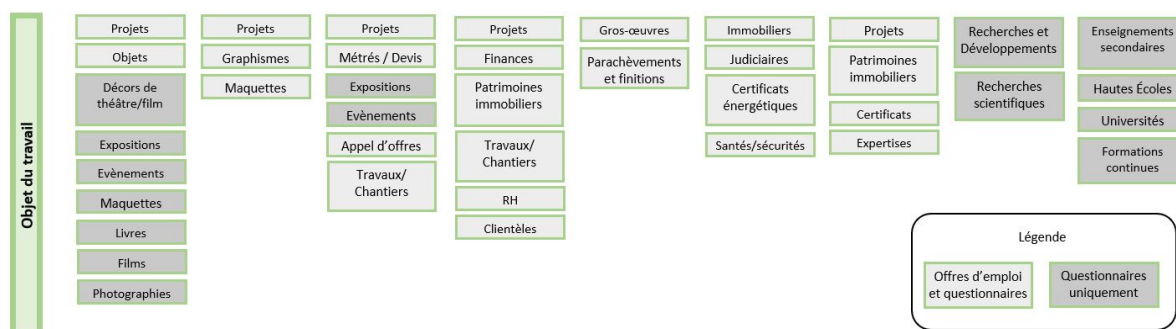


Figure 30 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2021. Les objets du travail.

C'est la superposition de ces catégories qui forme le tableau synoptique des métiers. Celui-ci permet de saisir d'un coup d'œil les caractéristiques d'un métier. Il précise donc le secteur dans lequel on est amené à évoluer, les domaines existants pour chaque métier. Le profil décrit les différentes casquettes que le professionnel porte au cours de sa journée. Les objets définissent des ensembles de tâches à accomplir. Par conséquent plusieurs cases peuvent être cochées à chaque ligne. Cependant cela montre uniquement les combinaisons possibles. Il est évident qu'au sein d'un même métier différentes nuances sont envisageables.

Il est important de noter aussi que le tableau n'est pas exhaustif. Celui-ci a pris en compte uniquement les échantillons des questionnaires et des offres d'emploi.

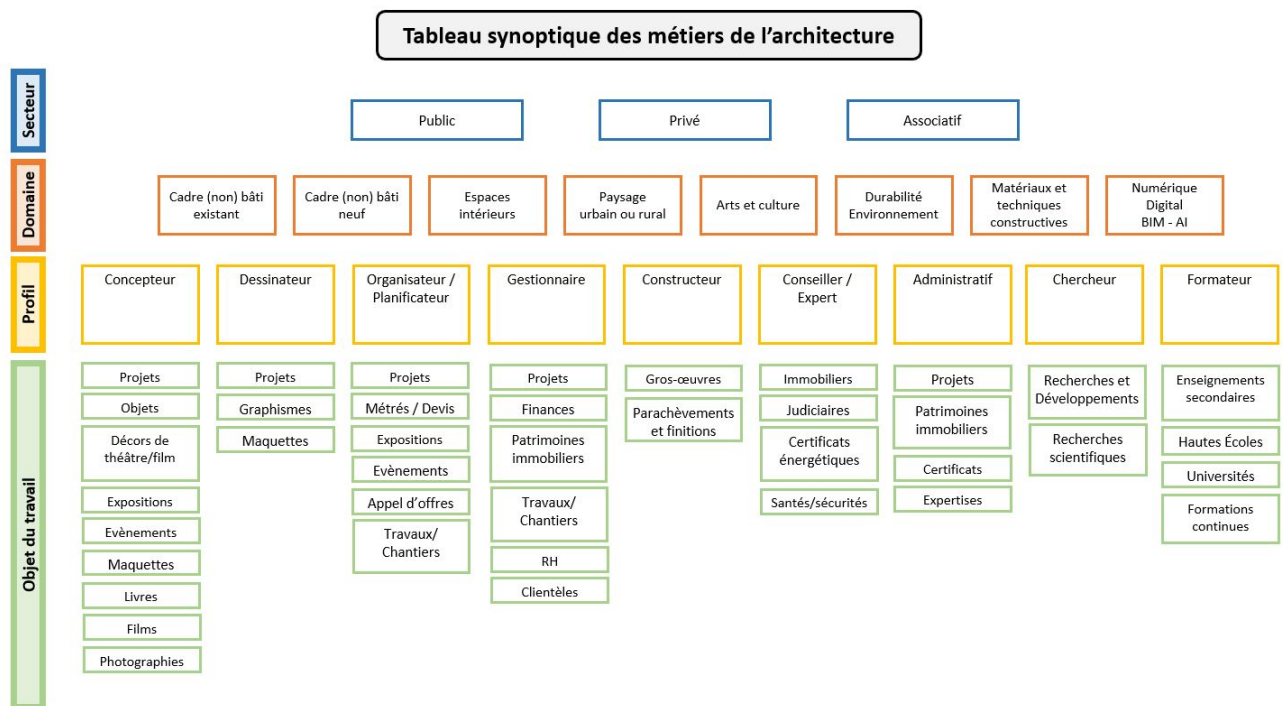


Figure 31 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2021. Le tableau synoptique des métiers de l'architecture.

La liste des métiers, quant à elle, est divisée en deux grands groupes. La formation d'architecte est depuis 2009 une formation académique et est par conséquent un enseignement transversal. Le diplôme donne donc accès à de nombreux métiers, comme le montre cette liste.

Néanmoins, certains métiers nécessitent une accréditation ou une formation complémentaire obligatoire. Nous avons donc divisé cette liste en deux groupes afin de ne pas créer d'illusion. Il est important de préciser que cette distinction a été faite en 2021. En effet, comme énoncé au début du TFE, le monde du travail est en perpétuelle évolution. Certains métiers il y a quelques années accessibles avec le diplôme d'architecte, demandent aujourd'hui une formation ou une accréditation supplémentaire. Il faut donc être conscient que dans la liste certains métiers du premier groupe seront amenés à évoluer vers le second.

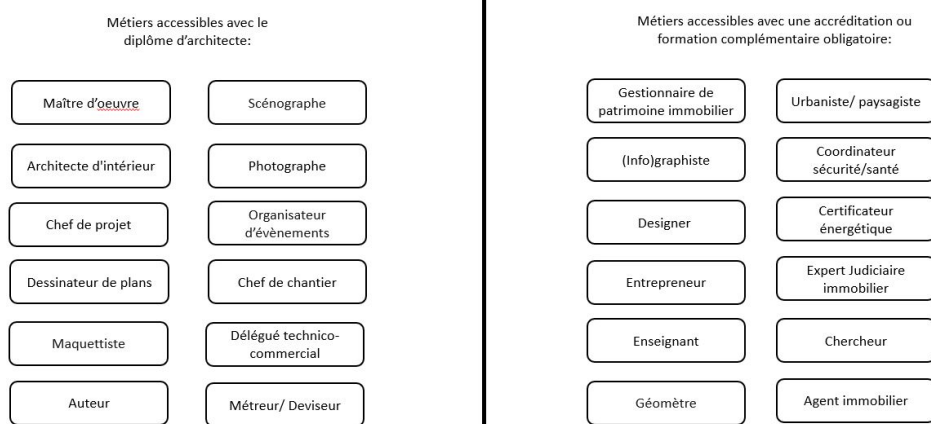


Figure 32 - Laboratoire PAPIer et Pisson, E. 2021. La liste des métiers.

Conclusion

Ce TFE partait d'un objectif personnel : connaître les débouchés qui se présenteraient à nous étudiants une fois diplômés. Finalement celui-ci a permis d'approfondir un sujet qui de prime abord ne semble pas aussi vaste et complexe que cela.

Ainsi nous nous sommes confrontés à des questions d'actualité avec des rapports qui montrent qu'il s'agit bien d'un enjeu sociétal majeur. Effectivement ces dernières années les enquêtes, alertant des dangers des mutations dans le monde du travail se sont multipliées. De nombreux métiers sont menacés de disparition, s'ils ne mettent pas à niveau leurs compétences (« Be the change: impact sectoriel » 2018).

Nous nous sommes intéressés à la question de la division du travail et de la rationalisation. Les travaux de Karl Marx et de Max Weber nous ont fait comprendre l'évolution de ce phénomène qui remonte au début de l'industrialisation de l'occident. Ces concepts sont encore d'actualité, tout comme l'action *rationnelle en finalité* (Weber 2010) qui permet d'expliquer encore de nos jours cette recherche d'efficacité qui mène à la division du travail.

Nous avons vu différentes formes de division du travail, notamment la division morale qui est observable aussi bien dans les professions que dans les métiers. Dans la maîtrise d'œuvre, les tâches indésirables sont déléguées aux gestionnaires de projet qui eux renvoient le travail aux dessinateurs, aux assistants administratifs et aux stagiaires. La division technique est le fruit d'une complexité grandissante dans le métier, qu'il s'agisse de l'utilisation de nouveaux matériaux et de nouvelles technologies ou de la création de nouvelles normes (Monnier 1990). Les architectes ne sont plus capables de mener un projet du début à la fin en assumant seuls toutes les responsabilités. Ceux conservateurs d'un ancien modèle de la profession se heurtent à la concurrence d'autres professionnels qui auront fait le choix de se spécialiser (Champy 2011).

Nous avons vu la définition de l'orientation professionnelle et son évolution au fil du temps. Celle-ci est apparue avec la première vague de la mondialisation dans les années 1870. Cette notion est aujourd'hui encore d'actualité et vise à ce que les personnes restent « flexibles » et « employables » tout au long de leur vie (Danvers 2013). Des services sont créés dans les universités et établissements d'enseignement supérieur, afin de proposer entre autre des

stages de découvertes et de gérer des programmes de recherche d'emploi et d'insertion (Carré et Caspar 2004). Etroitement lié à ce sujet, nous avons revu l'évolution des référentiels d'emplois apparus dans les années 80 sous l'impulsion des entreprises (Zarifian 1988). Aujourd'hui ces référentiels accompagnent les personnels d'enseignements et les étudiants dans pratiquement tous les diplômes lors de leur création et de leur réforme. Il s'agit d'outils de partage dont le but est d'être soumis aux critiques afin d'être retravaillés et reformulés. (Combes 2005). En architecture par exemple les métiers ne cessent d'évoluer et de nouveaux émergent. il faut garder à l'esprit qu'il s'agit d'un outil non figé dans le temps mais bien évolutif au rythme de la société.

Dans cette recherche nous avons vu le débat entre les fonctionnalistes et les interactionnistes ainsi que ce qui les oppose. Les deux courants sont antinomiques. Les fonctionnalistes pensent qu'il est absolument nécessaire de protéger certaines professions pour le bien de la société, tandis que les interactionnistes ne font pas de distinction statutaire avec les métiers. Ils pensent que les travailleurs exercent tous les mêmes tâches, qu'ils ont tous les mêmes compétences et qu'il ne faut pas faire de distinction (Johnson 1972; Larson 1977). Dans ce TFE le champ d'investigation s'est ouvert sur la diversité des métiers dans le domaine de l'architecture. Il ne s'est donc pas concentré uniquement sur la profession de la maîtrise d'œuvre mais bel et bien sur l'éventail des métiers accessibles aux porteurs du titre d'architecte.

Préalablement, nous avons été amenés à différencier les métiers des professions. La profession qui contrairement au métier est caractérisée par une structuration forte et dont l'accès est protégé par la loi (Tourmen 2007), semble tout autant menacée par ces bouleversements. Par conséquent il est primordial d'opérer des changements à la racine du problème qu'est la formation (« MGI-Reinventing-construction-A-route-to-higher-productivity-Full-report.pdf » s. d.).

Nous devons prendre au sérieux le rapport de l'AEQUES, qui dit qu'une actualisation du métier de maître d'œuvre reste à faire et qu'il devient urgent de prendre la « vague du numérique » dans l'enseignement (Hénard et al. 2019). De même il est important pour l'architecture de se constituer en discipline autonome et qu'elle jouisse d'une forte reconnaissance. Cela passera entre autres par les observatoires qui fourniront une production de connaissance scientifique dans le domaine. Faute d'unité au sein même de la profession se sont donc des démarches sociologiques qui se mettent en place afin de saisir « le propre de l'architecture ». D'autant plus

qu'une « sociologie qui refuse de se pencher sur les spécificités des professions est prise à contre-pied par ces évolutions » (Champy 2011, 34).

Dans le chapitre dédié à l'identité professionnelle, nous avons expliqué que celle-ci n'était pas forcément liée à une profession, mais qu'elle existait au sein même de tous les métiers. L'individu en vue de reconnaissance se plie à la conformité des normes collectives. Il s'agit d'usages de pratiques, d'un vocabulaire et de gestes propres au métier (Osty 2003). Ce phénomène est appelé l'éthos en sociologie classique. Nous avons vu la définition de Bourdieu qui lui préfère recourir au concept « d'habitus professionnel », une « grammaire génératrice d'une pratique » (Bourdieu et Passeron 1970). Celui-ci pousse les membres d'une profession ou d'un métier à lutter contre d'autres métiers pour imposer une légitimité et une reconnaissance. Il explique comment les professions parviennent à s'imposer face aux simples métiers avec sa théorie de la hiérarchisation de l'espace social. Pour lui, les membres de professions libérales par exemple possèdent un grand capital global et un grand capital culturel. Le capital culturel existant sous trois formes : les ressources incorporées, les ressources objectivées et les ressources institutionnalisées. Les personnes exerçant une profession libérale s'opposent aux personnes peu qualifiées, souvent issues des classes populaires (Bourdieu 1979, p.128).

Nous avons vu aussi que l'identité de la profession d'architecte ne semble jamais avoir existé, faute d'unité au sein de celle-ci. Beaucoup d'architectes pensent que faire de l'architecture s'est uniquement exprimer sa personnalité (Lautman 1994). C'est ce qu'a pu constater Florent Champy lorsque, pendant son enquête à l'école d'architecture La Villette, il a pu suivre une conversation entre un professeur d'atelier et un étudiant. « Je ne veux pas que le gouvernement me dise par décret au Journal officiel ce que je dois transmettre à mes étudiants. La seule chose que je peux transmettre, c'est ma personnalité. Le reste ne présente aucun intérêt » (Champy 2002). Cette survalorisation de l'individu au détriment des savoirs constitutifs de la profession est révélatrice de la perte de conscience du collectif des architectes (Champy 2002).

De plus, il semble que les gens n'aient jamais compris l'importance de l'architecte dans la société et le voient plus comme une contrainte supplémentaire dans un projet de construction personnel (Champy 2011, p.42).

Nous avons ensuite formulé une question dans le chapitre dédié à la problématique. Parmi les nombreux points cités dans cette partie du TFE, il y avait le fait que la formation est largement axée sur la maîtrise d'œuvre. Afin de proposer un enseignement pluridisciplinaire, il faut que l'université ait une vision claire des débouchés. Pour ce faire nous nous sommes donnés comme objectif d'établir un état des lieux à partir de deux questionnaires, l'un envoyé aux étudiants de la formation, l'autre à des porteurs du titre d'architecte. Une analyse sur plus de 180 offres d'emploi est venue compléter la recherche. L'idée était de partir de faits observés sur le terrain.

Puis les statistiques des questionnaires nous ont permis de constater le niveau de connaissances des étudiants et par la même occasion d'orienter la recherche. En effet nous avons relevé que les étudiants ne savaient pas vraiment à quel moment le « porteur du titre d'architecte » était considéré et validé. Ils semblaient aussi pour la plupart ne pas être conscients de la diversité des métiers et des débouchés en fin de parcours académique. Tous les étudiants trouvaient donc pertinent que l'université leur transmette cette information et de préférence au tout début des études.

Finalement ce travail a permis d'établir un tableau synoptique des métiers de la construction, grâce aux échantillons prélevés lors des questionnaires et de l'analyse des offres d'emploi. Il a été développé à partir du programme et des filières de l'enseignement de l'architecture, avec l'objectif de le faire évoluer en le complétant. Puis dans un souci de rendre le tableau plus ludique et plus pédagogique nous avons opté pour un PowerPoint interactif.

Discussions

Ne perdons pas de vue, que cette recherche est le début d'un travail encore bien vaste. Elle a permis de poser les premiers jalons pour de nouveaux questionnements et de nouvelles pistes.

En effet le tableau est loin d'être exhaustif. Notamment l'analyse qui concernait les offres d'emploi recueillies sur des sites d'organismes privés ou publics tel que Forem, Indeed, l'Ordre des Architectes, etc. Il s'agissait d'identifier dans un premier temps les métiers faciles d'accès car publics. Cependant une grande partie du recrutement se fait via des candidatures spontanées ou grâce à des réseaux de connaissances. Ces informations n'ont donc pas été prises en compte pour ce travail qui s'est cantonné aux données des recherches. Cela est observable quant à la liste des métiers. En effet on se rend compte qu'elle n'est pas complète et que certains métiers ne sont pas mentionnés. Mais pour une question de méthodologie et de temps nous avons dû définir une limite à cette recherche.

De plus, cette recherche a eu lieu lors de la réforme des masters et des bacheliers. Comme elle se base sur un questionnaire adressé aux étudiants, nous pouvons espérer avoir de nouveaux résultats à l'avenir. En effet les métiers et débouchés énumérés par les étudiants concernaient pour la plupart celui de la maîtrise d'œuvre. Or nous pouvons souhaiter qu'avec cette restructuration du programme et l'instauration de nouveaux cours, les étudiants soient plus sensibilisés à cette diversité de métiers. En outre ce sont dans les questionnaires que sont apparus les métiers les plus différents. Toutefois ces propositions étaient marginales et non représentatives de par leur faible récurrence. Cela montre bien que les étudiants peuvent apporter de nombreuses pistes de recherche innovantes.

Pour finir, le marché du travail ne cesse d'évoluer. Les métiers vont muter, d'autres disparaîtront et de nouveaux émergeront. Comprenons que cette recherche n'est pas figée dans le temps mais devra, elle aussi, se mettre à jour constamment. Il serait intéressant d'établir une classification permettant d'inscrire les métiers selon différents stades. Cela implique de nombreuses recherches supplémentaires concernant les métiers de l'avenir. Ces recherches seront à leur tour hypothétiques, car on ne peut démontrer l'avenir. Les changements à venir pourront en revanche être anticipés et la formation adaptée en fonction des probabilités. Certainement ces métiers seront en rapport avec la digitalisation, et l'intelligence artificielle. D'autres TFE ont été rédigés sur cette question, comme celui de François Billiemaz qui analyse

les tâches de l'architecte impactées à l'avenir par l'intelligence artificielle. Cette intelligence artificielle créera avec certitude de nouveaux métiers dans le domaine. La question de la diversité des métiers de l'avenir devra se faire conjointement à ce genre de recherches.

Tables des illustrations

Figure 1 - Scheffers, Patricia, 2021. Schéma. Observatoire des METiers de l'Architecture (META), « 5 années d'études en Faculté d'Architecture So what?", p.5	20
Figure 2 – Dubar, Claude, 2015. Schéma. La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles. Schéma des trois dimensions.	29
Figure 3 - Bourdieu, Pierre, 1979. Schéma. La distinction : critique sociale du jugement.p.140 – 141.	35
Figure 4 – Laboratoire PAPier et Pisson, E., 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 14.	58
Figure 5 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 18.	59
Figure 6 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 19.	60
Figure 7 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 20.....	61
Figure 8 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 21.	62
Figure 9 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 22.....	63
Figure 10 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 23.	64
Figure 11 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 24.....	65
Figure 12 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 25.....	66

Figure 13 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 26.....	67
Figure 14 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 27.	68
Figure 15 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 28.....	69
Figure 16 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 30.	70
Figure 17 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux étudiants en architecture, Question 31.	71
Figure 18 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte, Question 5.....	73
Figure 19 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte, Question 6.....	74
Figure 20 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte, Question 7.	75
Figure 21 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Graphique. Questionnaire envoyé aux porteurs du titre d'architecte, Question 22.....	76
Figure 22 – Pison, M., et Pisson, E. 2020. Graphique. Analyse des offres d'emploi.....	78
Figure 23 - Pison, M., et Pisson, E. 2020. Graphique. Analyse des offres d'emploi.....	79
Figure 24 - Scheffers, Patricia, 2014. Tableau synoptique des filières d'enseignement dans le domaine de l'architecture.....	81
Figure 25 - Scheffers, Patricia, 2021. Schéma. Observatoire des METiers de l'Architecture (META), « 5 années d'études en Faculté d'Architecture So what?", p.5	82

Figure 26 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Capture d'écran du travail collaboratif sur le logiciel Miro.....	83
Figure 27 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2020. Capture d'écran du travail collaboratif sur le logiciel Miro.....	83
Figure 28 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2021. Le lien entre les disciplines du référencement des formations et des domaines d'activités.....	84
Figure 29 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2021. Les profils.	85
Figure 30 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2021. Les objets du travail.....	85
Figure 31 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2021. Le tableau synoptique des métiers de l'architecture.	86
Figure 32 - Laboratoire PAPier et Pisson, E. 2021. La liste des métiers.	87

Bibliographie

Abbott, Andrew. 1988. *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University Press.

« Be the change: impact sectoriel ». 2018. 9 octobre 2018.

<https://www.agoria.be/WWW.wsc/FR/Aucun-secteur-n-echappera-a-l-impact-de-la-digitalisation-bethechange2030?SessionLID=2&enewsid=124233>.

Becker, Howard Saul. 2001. *Les ficelles du métier: comment conduire sa recherche en sciences sociales*.

Beckers, Jacqueline. 2012. *Compétences et identité professionnelles: l'enseignement et autres métiers de l'interaction humaine*.

Bergier, Bertrand, et Sylvain Bourdon, éd. 2009. *Ruptures de parcours: éducation et formation des adultes*. Défi-formation. Paris: Harmattan.

Bessin, Marc. 2009. « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique ». *Informations sociales* 156 (6): 12-21.
<https://doi.org/10.3917/inso.156.0012>.

Bezes, Philippe, et Didier Demazière. 2011. « New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? » *Sociologie du Travail* 53 (3): 293-305.

Bourdieu, Pierre. 1979. *La distinction: critique sociale du jugement*. Le Sens commun. Paris: Éditions de Minuit.

Bourdieu, Pierre. 1980. *Le sens pratique*. Le Sens commun. Paris: Éditions de Minuit.

Bourdieu, Pierre, et Jean-Claude Passeron. 1970. *La reproduction: éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Collection « Le sens commun ». Paris: Éd. de Minuit.

Boussard, Valérie, Didier Demazière, Philip Milburn, et Alex Alber. 2010. *L'injonction au professionnalisme: analyses d'une dynamique plurielle*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

- Bucher, R, et Anselm Strauss. 1992. « La dynamique des professions ». In *La Trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, par Anselm Strauss, L'Harmattan, 67-86. Paris.
- Carré, Philippe, et Pierre Caspar. 2004. *Traité des sciences et des techniques de la formation*.
- Carr-Saunders, A.M., et P.A. Wilson. 1933. *The Professions*. Oxford: Claredon Press.
- Castra, Michel. 2003. *Bien mourir: sociologie des soins palliatifs*. Le lien social. Paris: Presses universitaires de France.
- Champy, Florent. 1998. *Les architectes et la commande publique*. Sociologies. Paris: Presses universitaires de France.
- Champy, Florent. 2002. « La profession d'architecte : nouvelle théorie sociologique des professions [2004-2010] ». Catalogues. https://doi.org/10.21410/DSHS_2016/IWE3KI.
- Champy, Florent. 2008. « The "Reflective Capacity" of Professions Confronted by International Competition: The Case of the French Architectural Profession ». *European Societies* 10 (4): 653-72. <https://doi.org/10.1080/14616690701871910>.
- Champy, Florent. 2011. *Nouvelle théorie sociologique des professions*. 1e éd. Le lien social. Paris: Presses universitaires de France.
- Champy, Florent. 2018. *La sociologie des professions*. 2e éd. Quadrige. Paris: Presses Universitaires de France.
- Champy, Florent, et Liora Israël. 2009. « Professions et engagement public ». *n° spécial de Sociétés contemporaines*, n° 73.
- Choay, Françoise. 2007. *L'allégorie du patrimoine*.
- Combes, M. -C. 2005. « Identifier la dimension collective des compétences pour gérer le travail ». In *Élaborer des référentiels de compétences: Principes et méthodes*, par C Jouvenot et M Parlier, Lyon : Éditions de l'ANAC, 94-117.

- Danvers, Francis. 2013. « Orientation professionnelle ». In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 193-96. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- De Lescure, Emmanuel. 2013. « Métiers et professions ». In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 189-92. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Demailly, Lise. 1991. *Le collège: crise, mythes, et métiers*. Mutations/sociologie. Lille: Presses universitaires de Lille.
- Demazière, Didier. 2008. « L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ? » *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n° 101 (janvier): 41-54.
- Demazière, Didier. 2013. « Professionnalisme ». In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 237-40. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Denave, Sophie. 2006. « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles ». *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1): 85-110.
<https://doi.org/10.3917/cis.120.0085>.
- Dubar, Claude. 2003. « *Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif* » in Menger P.-M. (éd.), *Les Professions et leurs catégories. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme, coll. « Colloquium », p. 51-60.
- Dubar, Claude. 2015. *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: A. Colin.
- Epron, J.-P. 1997. *Comprendre l'éclectisme*. Collection Essais. Paris: Norma.
- Evetts, Julia. 2003. « The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World ». *International Sociology* 18 (2): 395-415.
- Fine, Gary Alan, éd. 1995. *A second Chicago school? the development of a postwar American sociology*. Chicago: University of Chicago Press.

- Fournier, Valérie. 1999. « The Appeal to 'Professionalism' as a Disciplinary Mechanism ». *The Sociological Review* 47 (2): 280-307.
- Fray, Anne-Marie, et Sterenn Picouveau. 2010. « Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail ». *Management Avenir* n° 38 (8): 72-88.
- Freidson, Eliot. 1986. *Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Paperback ed., [4. Dr.]. Chicago, Ill.,: Univ. of Chicago Press.
- Freidson, Eliot. 2001. *Professionalism: the third logic. On the Practice of Knowledge*. Chicago: University of Chicago Press.
- Frey, Carl Benedikt, et Michael A. Osborne. 2017. « The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? » *Technological Forecasting and Social Change* 114 (janvier): 254-80. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>.
- Freyssinet, Jacques. 2006. *Travail et emploi en France. État des lieux et perspectives*. Paris: La Découverte.
- Gohier, Christiane. 2000. *Enseignant - formateur: la construction de l'identité professionnelle : recherche et formation*.
- Hénard, Fabrice, Luc Bousquet, Guislain His, Sébastien Jacquot, et Bruno Vayssière. 2019. « AEQUES - RAPPORT PRELIMINAIRE D'EVALUATION ». Liège.
- Hughes, Everett C. 1963. « Professions ». *Daedalus* 92 (4): 655-68.
- Hughes, Everett Cherrington. 1958. « Men and their Work ». In . Glencoe: The Free Press.
- « IFTF: Realizing 2030: Dell Technologies Research Explores the Next Era of Human-Machine Partnerships ». 2019. 30 octobre 2019. <http://www.iftf.org/future-now/article-detail/realizing-2030-dell-technologies-research-explores-the-next-era-of-human-machine-partnerships/>.
- Israël, Liora. 2005. *Robes noires, années sombres: avocats et magistrats en résistance pendant la seconde guerre mondiale*. Pour une histoire du XXe siècle. Paris: Fayard.

Israël, Liora. 2009. « Un droit de gauche. Rénovation des pratiques professionnelles et nouvelles formes de militantisme des juristes engagés dans les années 1970 ». In , par Florent Champy et Liora Israël, 47-71.

Jencks, Charles. 1984. *The Language of Post-Modern Architecture*. New York: Rizzoli.

Johnson, Terence James. 1972. *Professions and power*. Studies in sociology. London: Macmillan.

Jorro, Anne. 2013. *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

Lagroye, J. 2003. « Les processus de politisation ». In *La Politisation*. Paris, Berlin.

Larson, Magali Sarfatti. 1977. *The rise of professionalism: a sociological analysis*. Berkeley: University of California Press.

Lautman, J. 1994. « Compétence, légitimation, vedettariat ». In *L'Art de la Recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, 203-18. Paris,: La Documentation française.

Le Breton, David. 2004. *L'interactionnisme symbolique*. Quadrige - manuels. Paris: Presses universitaires de France.

Leplat, Jacques. 1997. *Regards sur l'activité en situation de travail: contribution à la psychologie ergonomique*. Travail humain. Paris: Presses universitaires de France.

Levené, Thérèse. 2013. « Trajectoires professionnelles ». In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 319-24. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

« LOI - WET ». s. d. Consulté le 30 octobre 2019.

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=196306263o&table_name=loi.

« LOI - WET Loi créant un Ordre des architectes. » 1963. Législation. belgiquelex - Banque Carrefour de la législation. 26 juin 1963.

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=196306263o&table_name=loi.

- « LOI - WET Loi sur la protection du titre et de la profession d'architecte. » 2019. Législation. belgiquelex - Banque Carrefour de la législation. 20 juin 2019. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1939022030.
- Maillard, Fabienne. 2013a. « Référentiel d'emploi ». In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 265-68. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Maillard. 2013b. « Travail ». In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 333-35. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Malglaive, Gérard. 2005. *Enseigner à des adultes*. Education et formation. Paris cedex 14: Presses Universitaires de France.
- Marx, Karl. 1993. *Le procès de production du capital*. Le Capital : critique de l'économie politique 1.
- Mazuir, Françoise. 2004. « Le processus de rationalisation chez Max Weber ». *Sociétés* 86 (4): 119. <https://doi.org/10.3917/soc.086.0119>.
- « Métiers d'avenir : les rapports issus de la prospective métier ». 2019. Le Forem. 30 octobre 2019. <https://www.leforem.be//chiffres-et-analyses/metiers-d-avenir-prospectives-abilitic2perform.html>.
- « MGI-Reinventing-construction-A-route-to-higher-productivity-Full-report.pdf ». s. d. Consulté le 30 octobre 2019. https://www.mckinsey.com/~/_/media/McKinsey/Industries/Capital%20Projects%20and%20Infrastructure/Our%20Insights/Reinventing%20construction%20through%20a%20productivity%20revolution/MGI-Reinventing-construction-A-route-to-higher-productivity-Full-report.ashx.
- Monnier, Gérard. 1990. *L'architecture en France: une histoire critique, 1918-1950: architecture, culture, modernité*. Paris: P. Sers : Diffusion, Vilo.
- Mullon, Christian, et Marie Piron. 1998. « Sur la méthodologie de mise en place des observatoires socio-économiques ». *Société Française de Biométrie*, 61-77.

- Negrone, Catherine. 2007. *Reconversion professionnelle volontaire*. Paris: A. Colin.
- Osty, Florence. 2003. *Le désir de métier: engagement, identité et reconnaissance au travail*. Collection "des Sociétés. Rennes: Presses Universitaires.
- Parsons, Frank. 1908. *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Perez-Roux, Thérèse. 2016. « Insertion professionnelle des enseignants et construction identitaire à l'épreuve du métier ». *Revue des HEP de Suisse romande et du Tessin*, n° 21: 95-115.
- Pérouse de Montclos, Jean-Marie, éd. 1989. *Histoire de l'architecture française*. Paris: Mengès : Caisse nationale des monuments historiques et des sites : Ed. du patrimoine.
- Perrenoud, Marc, et Ivan Sainsaulieu. 2018. « Pour ne pas en finir avec l'identité au travail: Introduction au dossier « Identité au travail, identités professionnelles » ». *SociologieS*, novembre. <https://doi.org/10.4000/sociologies.8750>.
- Piotet, F., éd. 2002. *La révolution des métiers*. Le lien social. Paris: Presses universitaires de France.
- « Reinventing construction through a productivity revolution | McKinsey ». 2019. 30 octobre 2019. <https://www.mckinsey.com/industries/capital-projects-and-infrastructure/our-insights/reinventing-construction-through-a-productivity-revolution>.
- Sainsaulieu, Renaud, et Norbert Alter. 2014. *L'identité au travail: les effets culturels de l'organisation*. 4e éd. augmentée. Sociétés en mouvement. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Pol.
- Schwartz, Bertrand. 1981. *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*. Paris: La Documentation française.
- Schweitzer, Sylvie. 2002. *Les femmes ont toujours travaillé: une histoire de leurs métiers, XIXe et XXe siècle*. Histoire. Paris: Jacob.

- Stroobants, Marcelle. 1993. *Savoir-faire et compétences au travail: une sociologie de la fabrication des aptitudes*. Sociologie du travail et des organisations. Bruxelles, Belgique: Editions de l'Université de Bruxelles.
- Tardif, Jacques, Gilles Fortier, et Clémence Préfontaine. 2006. *L'évaluation des compétences: documenter le parcours de développement*. Montréal: Chenelière-éducation.
- Tourmen, Claire. 2007. « Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion ». *Santé Publique* 19 (hs): 515-20.
- Trinquier, Marie-Pierre. 2013. « Pratiques professionnelles ». In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 221-24. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Van der Maren, Jean-Marie. 2004. *Méthodes de recherche pour l'éducation*. 2e édition-2 e tirage. Méthodes en Sciences Humaines. Montréal: Les presses de l'Université de Montréal - De Boeck.
- Weber, Max. 2003. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme: suivi d'autres essais*. Bibliothèque des sciences humaines. Paris: Gallimard.
- Weber, Max. 2010. *Économie et société. 1: Économie et société: Les catégories de la sociologie / Max Weber*. Paris: Pocket.
- Weber, Max, Christian Bouchindhomme, et Max Weber. 1991. *Histoire économique: esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*. Bibliothèque des sciences humaines. Paris: Gallimard.
- Wittorski, Richard. 2013. « Professionnalisation ». In *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, 233-36. Hors collection. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Zarifian, P. 1988. « L'émergence du modèle de la compétence ». In *Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines. L'après-taylorisme*, par F Stankiewicz, Paris : Economica, 77-82.
- Zolesio, Emmanuelle. 2018. « Socialisations primaires / secondaires : quels enjeux ? » *Idées économiques et sociales* N° 191 (1): 15. <https://doi.org/10.3917/idee.191.0015>.

Annexe

Enquête en ligne : Questionnaire à destination des porteurs du titre d'architecte

Questionnaire à destination des porteurs du titre d'Architecte

Chère architecte,
Cher architecte,

Vous avez été contacté par téléphone ou par mail par l'un de nos étudiants du cycle de bachelier. Nous vous remercions de prendre un peu de votre temps pour remplir ce questionnaire à distance et répondre ensuite par téléphone à deux ou trois questions ciblées.

Dans un contexte que vous n'êtes pas sans connaître, ce dispositif pédagogique a été rapidement mis en place par le département Didactique de l'Architecture, Formations, Professions, et le laboratoire PAPIer (Pédagogie Architecture et Paysage).

Initialement, l'activité pédagogique devait s'articuler autour des journées des METiers de l'Architecture. Ces trois journées avaient pour ambition de mettre en relation les étudiants en formation initiale (bachelier et master), doctorants, jeunes diplômés, architectes en formation continue, architectes experts, entreprises privées, partenaires publics et de l'université de Liège. Elles devaient être organisées fin mars 2020 sur le modèle d'un colloque proposant par moment des sessions plénières et à d'autres moments des sessions en parallèle.

L'objectif principal était de guider nos étudiants dans leur construction identitaire professionnelle et de les pousser à réfléchir à leur avenir.

Dans la nouvelle activité, nous avons souhaité maintenir cet objectif et demandé à chacun de nos étudiants de bachelier de prendre contact avec un porteur du titre d'architecte quelque soit l'emploi qu'il occupe, les tâches qu'il remplit.

Par ailleurs, ce travail de nos étudiants s'inscrit dans le cadre d'une recherche plus large menée par le laboratoire PAPIer et des sociologues français et belges.

Ce projet, "Observatoire des METiers de l'Architecture - META", se situe dans le contexte de mutations des marchés de l'emploi à l'échelle belge et mondiale en raison de la numérisation, digitalisation dans tous les secteurs (« The Future of Employment », s. d.). Il survient temporellement dans la continuité de recherches sur les questions de compétences, de construction identitaire professionnelle et de la diversification des tâches des architectes. En visant la compréhension fine des mécanismes à l'œuvre dans d'autres disciplines, il a pour objectifs d'une part, d'identifier, classer, analyser les pratiques professionnelles anciennes, établies, émergentes et nouvelles (Demazière, 2008) dans le domaine de l'architecture, et d'autre part, de mettre en évidence les compétences (Tardif, Fortier, & Préfontaine, 2006) communes ou spécifiques à chacune de ces activités/métiers. Il se base sur le modèle méthodologique de l'observatoire centré notamment sur l'enquête et les démarches prospectives tout en offrant un dispositif de communication des résultats. Enfin, le projet poursuit deux objectifs opérationnels : informer et accompagner les étudiants en formation initiale dans leur construction identitaire professionnelle, croiser compétences et formations afin de révéler des pistes de régulation de leurs contenus.

Nous terminerons cette introduction par vous remercier une nouvelle fois de vous investir dans la formation de nos étudiants.

A l'enregistrement de vos réponses, vous en recevrez une copie. Nous vous demandons de bien vouloir la transmettre à l'étudiant qui est entré en contact avec vous afin qu'il puisse préparer votre entretien téléphonique et poursuivre ses travaux et sa réflexion.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question que vous jugerez utile.

Pour le Laboratoire PAPIer,
Patricia Scheffers
patricia.scheffers@uliege.be

*Obligatoire

1. Adresse e-mail *

2. Je déclare : avoir reçu, lu et compris une présentation écrite de la recherche dont le titre et le chercheur responsable figurent ci-dessus ; avoir pu poser des questions sur cette recherche et reçu toutes les informations que je souhaitais. Je sais que : je peux à tout moment mettre un terme à ma participation à cette recherche sans devoir motiver ma décision ni subir aucun préjudice que ce soit ; je peux contacter le chercheur pour toute question ou insatisfaction relative à ma participation à la recherche ; les données recueillies seront strictement confidentielles, en respect du RGPD et il sera impossible à tout tiers non autorisé de m'identifier. Je donne mon consentement libre et éclairé pour participer en tant que sujet à cette recherche. « Lu et approuvé » en mars 2020. *

Une seule réponse possible.

Oui

Non

Pour relier
l'information

Afin de pouvoir identifier que tous les étudiants ont bien réalisé le travail, nous avons besoin de votre nom et prénom. Les données recueillies seront strictement confidentielles, en respect du RGPD et il sera impossible à tout tiers non autorisé de vous identifier.

3. Votre prénom *

4. VOTRE NOM *

Pour faire connaissance...

5. En quelle année avez-vous été diplômé architecte? Répondez uniquement par un nombre. *

6. Depuis, vous avez occupé un ou plusieurs emplois. Pouvez-vous décrire chaque emploi par ordre chronologique du plus ancien au plus récent? Vous devez donc cocher plusieurs cases par ligne correspondant à un emploi afin de le définir au mieux. Pour ce faire, déplacez la barre défilement en bas de cette fenêtre. Votre emploi actuel est votre dernier emploi dans cette question. Il est donc possible que vous ne remplissiez pas toutes les lignes.

Plusieurs réponses possibles.

	Pas d'application	Secteur privé	Secteur public	Secteur associatif	Salarié	CDI	CDD	Indépendant	Domaine rénovation/patrimoi
Premier emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi 7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi 8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dernier emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Formations et travail

7. Comment nommeriez-vous votre travail actuel? *

8. Pouvez-vous nous dire combien d'heures par semaine en moyenne vous travailler? Répondez uniquement par un nombre. *

9. Pouvez-vous citer un maximum de tâches que vous devez accomplir dans le cadre de votre travail actuel, correspondant à votre dernier emploi? Indiquez une tâche par ligne. *

10. Parmi ces tâches, pouvez-vous identifier les trois tâches qui monopolisent le plus de temps et indiquer pour chacune d'entre elles le pourcentage de votre temps de travail qu'elles représentent? Par exemple: administratif (20%). Indiquez une tâche par ligne. *

11. Parmi ces tâches, pouvez-vous identifier les trois tâches qui d'après vous sont les PLUS attractives et indiquer pour chacune d'entre elles le pourcentage de votre temps de travail qu'elles représentent? Par exemple: administratif (20%). Indiquez une tâche par ligne. *

12. Parmi ces tâches, pouvez-vous identifier les trois tâches qui d'après vous sont les MOINS attractives et indiquer pour chacune d'entre elles le pourcentage de votre temps de travail qu'elles représentent? Par exemple: administratif (20%). Indiquez une tâche par ligne. *

13. Citez les compétences développées au cours de votre formation initiale d'architecte que vous mettez vous en application dans l'exercice de votre travail actuel. Indiquez une compétence par ligne. *

14. Quelles compétences, avez-vous dû développer après la formation initiale, en lien avec votre travail actuel, les tâches que vous réalisez? Indiquez une compétence par ligne. *

15. Comment les avez-vous développées ? Où les avez-vous apprises ? Vous pouvez cocher plusieurs cases. *

Plusieurs réponses possibles.

- Sur le tas
 Par le tutorat d'un collègue
 Dans une formation organisée par l'université
 Dans une formation organisée par un groupement professionnel
 Dans une formation organisée par l'enseignement de promotion sociale
 Dans une formation organisée par un autre établissement d'enseignement

Autre : _____

16. Conseilleriez-vous aux jeunes architectes de continuer à se former tout au long de leur carrière? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

17. Si oui, pourquoi? *

18. Rappelez-vous un instant de la formation initiale d'architecte que vous avez reçue, qu'ajouteriez-vous comme contenus ou compétence ? Indiquez une compétence par ligne. *

19. Dans le cadre de votre travail actuel, êtes-vous amené à travailler en équipe? *

Plusieurs réponses possibles.

- Non
- Equipe disciplinaire
- Equipe pluridisciplinaire

Autre : _____

20. Connaissez-vous certains aspects de l'intelligence artificielle? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

21. Si oui, quelles sont les tâches que vous remplissez actuellement et qui pourraient être impactées d'après vous? Indiquez une tâche par ligne.

Insertion et emploi

22. Comment avez-vous fait connaissance avec la discipline architecturale avant votre formation initiale? *

Une seule réponse possible.

- Un(e) parent(e)
- Un(e) ami(e)/connaissance
- La visite d'une exposition
- La visite d'une architecture
- Comme résolution d'un problème de société
- Une émission de télévision, un film
- Autre : _____

23. Comment décririez-vous le passage de vos études à la vie professionnelle? *

24. Avez-vous trouvé un premier emploi rapidement après avoir été diplômé? *

Une seule réponse possible.

- Moins d'1 mois
- Moins de 6 mois
- Entre 6 mois et un an
- Plus d'un an
- Autre : _____

25. Votre emploi répondait-il à vos attentes à la sortie de vos études? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

26. Pourquoi? *

27. A partir de cette question, nous parlons de votre emploi ACTUEL. Êtes-vous soumis à une hiérarchie? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

28. Dans le cadre de votre emploi actuel, vous déplacez-vous souvent en Belgique? *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Jamais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Régulièrement

29. Dans le cadre de votre emploi actuel, vous déplacez-vous souvent à l'étranger? *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Jamais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Régulièrement

30. Dans le cadre de votre travail actuel, avez-vous droits à des congés? *

Une seule réponse possible.

- Rémunérés
 Non rémunérés

31. Dans le cadre de votre emploi actuel, accepteriez-vous de nous dire si bénéficiez-vous d'avantages sociaux? *

Plusieurs réponses possibles.

- Aucun
 GSM
 Voiture de fonction
 Assurance groupe

Autre : _____

32. Dans le cadre de votre emploi actuel, accepteriez-vous de nous donner un estimation de vos revenus bruts par an? *

Plusieurs réponses possibles.

- Entre 10.000 et 20.000
 Entre 20.000 et 30.000
 Entre 30.000 et 40.000
 Entre 40.000 et 50.000
 Plus de 50.000
 Ne souhaite pas répondre

33. Compte tenu de votre philosophie de vie, accepteriez-vous de nous dire si ces revenus vous paraissent... *

Une seule réponse possible.

- Très insuffisants
 Insuffisants
 Suffisants
 Confortables
 Très confortables

Questionnaire préalable à destination des étudiants du cycle bachelier en architecture

Indiquez ci-dessous votre adresse mail ULiege. Merci

***Obligatoire**

1. Adresse e-mail *

2. 1. Année d'étude *

Une seule réponse possible.

Bac 1

Bac 2

Bac 3

Votre quotidien d'étudiant - votre formation

3. Pouvez-vous nous dire combien d'heures en moyenne vous travailler pour vos études par semaine? Indiquez uniquement un nombre. *

4. Pouvez-vous citer un maximum de tâches que vous devez accomplir dans le cadre de votre travail actuel d'étudiant? Indiquez une tâche par ligne en appuyant sur retour. *

5. Parmi ces tâches, pouvez-vous identifier les trois tâches qui monopolisent le plus de temps et indiquer pour chacune d'entre elles le pourcentage de votre temps de travail qu'elles représentent? Par exemple: déplacement (20%). Indiquez une tâche par ligne en appuyant sur retour. *

6. Parmi ces tâches, pouvez-vous identifier les trois tâches qui d'après vous sont les PLUS attractives et indiquer pour chacune d'entre elles le pourcentage de votre temps de travail qu'elles représentent? Par exemple: étude (20%). Indiquez une tâche par ligne en appuyant sur retour. *

7. Quelles compétences acquises lors de vos études secondaires vous sont utiles dans votre formation actuelle d'architecte. Indiquez une compétence par ligne en appuyant sur retour. *

8. Pensez-vous que votre formation d'architecte est la dernière formation que vous serez amenés à suivre au long de votre carrière? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

9. Si non, pourquoi?

10. Au stade actuel de votre formation, quelles sont les compétences qu'il semble vous manquer le plus pour devenir architecte? Indiquez une compétence par ligne en appuyant sur retour. *

11. Dans le cadre de votre formation, êtes-vous amené à travailler en équipe? *

Plusieurs réponses possibles.

- Non
- Equipe disciplinaire (comme travail de groupe ne comprenant que des architectes)
- Equipe pluridisciplinaire (comme travail de groupe comprenant par exemple des architectes, des ingénieurs, des administratifs, des entrepreneurs, des urbanistes...)

12. Connaissez-vous certains aspects de l'intelligence artificielle? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

13. Si oui, quelles tâches remplissez-vous actuellement pourraient être impactées d'après vous? Indiquez une tâche par ligne en appuyant sur retour.

Identité professionnelle

14. Selon vous, quand a-t-on le droit de porter le titre d'architecte? *

Une seule réponse possible.

- Dès l'inscription de l'étudiant dans une faculté d'architecture
- Après la réussite des 5 années d'études
- Après la réussite des 2 années de stage
- Après avoir reçu la reconnaissance de nos pairs (parution dans une revue...)
- Autre : _____

15. 4. Selon vous, quand sommes-nous perçu comme portant le titre d'architecte? *

Une seule réponse possible.

- Dès l'inscription de l'étudiant dans une faculté d'architecture
- Après la réussite des 5 années d'études
- Après la réussite des 2 années de stage
- Après avoir reçu la reconnaissance de nos pairs (parution dans une revue...)
- Autre : _____

16. D'après vous, qu'est-ce qu'être architecte? *

17. D'après vous, que signifie « faire de l'architecture » ? *

18. Pensez-vous que vous "ferez de l'architecture" dans vos futurs emplois? *

Une seule réponse possible.

oui

non

19. Si non, pourquoi?

20. Si vous avez déjà réalisé votre stage de bachelier, a-t-il influencé votre perception des métiers de l'architecture?

Une seule réponse possible.

oui

non

21. Si oui, en quoi?

22. 1. Selon vous, quels sont les différents débouchés du diplôme en architecture, soit les métiers de l'architecture? Indiquez un métier par ligne en appuyant sur retour. *

23. 2. Lors de votre inscription en architecture, vers quel métier de l'architecture pensiez-vous vous diriger? *

24. 3.a. Votre avis a-t-il changé? *

Une seule réponse possible.

oui

non

25. 3.b. Si oui, qui / quel(s) élément(s) vous a/ont fait changer d'avis?

26. 4. Pensez-vous qu'une information concernant la diversité de métiers qui s'offre au diplômé en architecture serait pertinente? *

Une seule réponse possible.

oui

non

27. 5. Pensez-vous que connaître ces informations pourrait influencer votre parcours étudiant?

Une seule réponse possible.

Oui

Non

28. Qui vous a déjà informé et qui pourrait vous informer concernant les débouchés des études d'architecture?

Plusieurs réponses possibles.

	Vous a informé	Pourrait vous informé
L'université	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un(e) parent(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un(e) ami(e)/connaissance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Une émission de télévision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Une revue/magazine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. 6.b. Si autre, pouvez-vous préciser

30. A quel moment pensez-vous le plus opportun d'avoir ces informations? *

Plusieurs réponses possibles.

- Avant l'inscription
- En Bloc 1
- En fin de cycle bachelier
- Tout au long du cycle
- En début de master
- En fin de master

31. Avez-vous des suggestions quant à la forme que pourrait prendre ces informations? *

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms
