



MINISTÈRE
DE LA CULTURE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Guide d'accueil des étudiants et jeunes professionnels en architecture et paysage dans les territoires ruraux



© Ensa Bretagne

STRATÉGIE NATIONALE POUR L'ARCHITECTURE PLAN CULTURE ET RURALITÉ

Stage, césure, apprentissage, doctorat et mise
en situation professionnelle

Paris — 3 juin 2026

Édito



© Ensa Bretagne

Le plan *Culture et ruralité* lancé par le ministère de la Culture en 2024 vise à revitaliser les territoires ruraux en renforçant l'accès à des services culturels, éducatifs et professionnels. Dans ce cadre, l'accueil de futurs architectes dans les zones rurales représente une stratégie centrale pour stimuler l'apport de cette discipline et de ses professionnels et chercheurs. Face aux changements climatiques et sociaux, l'enjeu de l'adaptation et la résilience du cadre de vie, ainsi que le défi de l'évolution et de la préservation des patrimoines bâtis et paysagers locaux méritent l'apport d'une expertise technique et créative à l'ensemble des territoires, notamment à ceux ayant une densité d'architectes moins élevée.

L'enseignement supérieur doit permettre de prendre en compte les apports et problématiques spécifiques de ces milieux ruraux dans leur diversité. Ils réunissent 88 % des communes en France et 33 % de la population en 2017. C'est en fait la très large majorité de l'espace national qu'il s'agit de considérer. C'est pourquoi, le ministère accompagne la montée en régime de la chaire partenariale d'enseignement et de recherche « Nouvelles ruralités. Architecture et milieux vivants » portée par l'ENSA de Nancy qui a pour objectif de former à l'interdisciplinarité grâce au développement d'enseignements et d'une recherche spécifique aux territoires ruraux : comment penser des villages productifs, des territoires post-carbone, une seconde vie pour les lotissements, etc. ?

En effet, la présence d'étudiants et/ou de jeunes diplômés dans les territoires ruraux enrichit à la fois leur formation et permet leur

acculturation à des problématiques spécifiques, ce qui devrait encourager certains à envisager un avenir professionnel dans des zones rurales ou à faible densité. C'est le sens du soutien qui est apporté à la création d'un diplôme post-master inter-écoles « Architecture et ruralité » de spécialisation en ingénierie rurale. Il sera basé à Clermont-Ferrand et adossé à l'incubateur de jeunes entreprises « SANA » qui deviendra chef de file pour la préparation des jeunes entreprises d'architecture et paysage à l'installation et à la reprise en milieu rural. De façon réciproque en effet, l'accueil de jeunes gens en cours d'apprentissage devrait fournir à l'écosystème rural des compétences qui seront utiles aux projets des territoires concernés.

Cette démarche volontariste est confirmée dans la Stratégie nationale pour l'architecture 2025-2029, notamment dans son axe 3, qui prône l'accompagnement des professionnels de l'architecture et de sa mesure 12 qui vise à « lutter contre les déserts architecturaux ». Elle s'inscrit également dans la Stratégie ministérielle 2024-2029 de l'enseignement supérieur Culture laquelle, pour favoriser la professionnalisation des étudiants (Axe 2, objectif 1), propose de « développer la formation en apprentissage, [de] renforcer les périodes de stages dans les cursus et [d'] encourager les césures ».

Un équilibre doit être trouvé dans le modèle d'enseignement avec une « ... formation en architecture [qui] doit affirmer sa place originale, entre pratique et recherche, en renforçant des pédagogies spécifiques notamment par le projet et l'échelle 1. La priorité doit être en premier lieu celle d'un enseignement culturel d'excellence et ouvert, à tous et toutes, en s'appuyant sur le développement de parcours nouveaux, sur l'apprentissage et la formation continue en lien avec les professionnels »¹. De nombreuses expériences existent déjà, sous forme de résidences ou de moments pédagogiques *in situ*. La multiplication d'ateliers hors-les-murs de courte durée sur le modèle de ceux proposés par la Fédération des parcs naturels régionaux ou « l'atelier expérimental du Limousin », domaine d'étude de master de l'ENSA de Paris-Val de Seine, permettent, de façon délocalisée, de développer une pédagogie *in situ* expérimentale offrant des interactions entre les étudiants (futurs professionnels) et les acteurs locaux (collectivités, associations, etc.).

Les 21 écoles nationales supérieures d'architecture et de paysage (ENSA-P), qui forment et diplôment chaque année des milliers d'étudiants, ont pour mission d'assurer une formation de haut niveau, en alliant théorie et pratique. Elles sensibilisent les étudiants aux enjeux actuels de l'architecture tels que les transitions écologique et numérique, l'adaptation au changement climatique et les mutations sociétales.

¹ Stratégie nationale pour l'architecture 2025-2029, éditorial de la ministre de la Culture, p. 4.

Les ENSA-P intègrent ces priorités dans les cursus de formation, en proposant des enseignements éco-responsables sur l'architecture et sur l'urbain. Les étudiants sont formés à des pratiques qui valorisent l'existant, réhabilitent et transforment le "déjà-là", tout en développant des propositions permettant de créer ou maintenir des usages contemporains. Les enseignements intègrent les nouvelles données en matière constructive ; ce qui permet aussi d'élargir les acquis sur les questions de filières et ressources de l'acte de construire.

L'accueil par des agences d'architecture, des bailleurs sociaux, des collectivités territoriales et autres organisations liées à l'architecture (Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement-CAUE, Parcs naturels régionaux-PNR, administrations territoriales, services et opérateurs de l'État, etc.) en milieu rural de stagiaires, d'apprentis, de candidats à l'HMONP, ainsi que de doctorants est un atout pour tous : pour les étudiants et pour ceux qui les accueillent. Les mutations rapides et radicales à l'œuvre appellent à renforcer les synergies entre les forces économiques et les institutions académiques, entre les générations, entre les acteurs des projets qui feront notre cadre de vie de demain.

Ce guide vise à accompagner les structures et à inciter les entreprises d'architecture locales souhaitant accueillir des étudiants en architecture et paysage à participer à la formation de nouveaux professionnels engagés dans les problématiques rurales.



Naomi PERES

Directrice générale de la démocratie culturelle, des enseignements et de la recherche



Hélène FERNANDEZ

Directrice, adjointe à la directrice générale des patrimoines et de l'architecture, chargée de l'architecture

Sommaire

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	9
01. ACCUEILLIR DES ÉTUDIANTS EN STAGE OU EN CESURE	13
A. Objectifs et contexte du stage en architecture	13
B. Démarches et cadre juridique	15
C. Aides financières et soutiens disponibles	16
D. Se former et s'informer pour accueillir	16
02. RECRUTER DES APPRENTIS	19
A. Objectifs et durée de l'apprentissage	19
B. Démarches et cadre juridique	19
C. Aides financières et soutiens disponibles	21
03. RECRUTER DES TITULAIRES DU DIPLÔME D'ÉTAT D'ARCHITECTE EN MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE	23
A. Objectifs et missions en mise en situation professionnelle HMONP	23
B. Démarches et cadre juridique	23
C. Aides financières et soutiens disponibles	24

04. RECRUTER DES DOCTORANTS	25
A. Objectifs et missions de la convention Cifre	25
B. Démarches et cadre juridique	26
C. Aides financières et soutiens disponibles à titre d'exemples	26
 05. CHARTE ÉTHIQUE DE L'ACCUEIL EN MILIEU PROFESSIONNEL	 27
A. Respect et dignité des étudiants	27
B. Conditions de travail adaptées et sécurité	27
C. Encadrement pédagogique et missions adaptées	28
D. Confidentialité et intégrité professionnelle	28



© Ensa de Clermont-Ferrand

Éléments de contexte

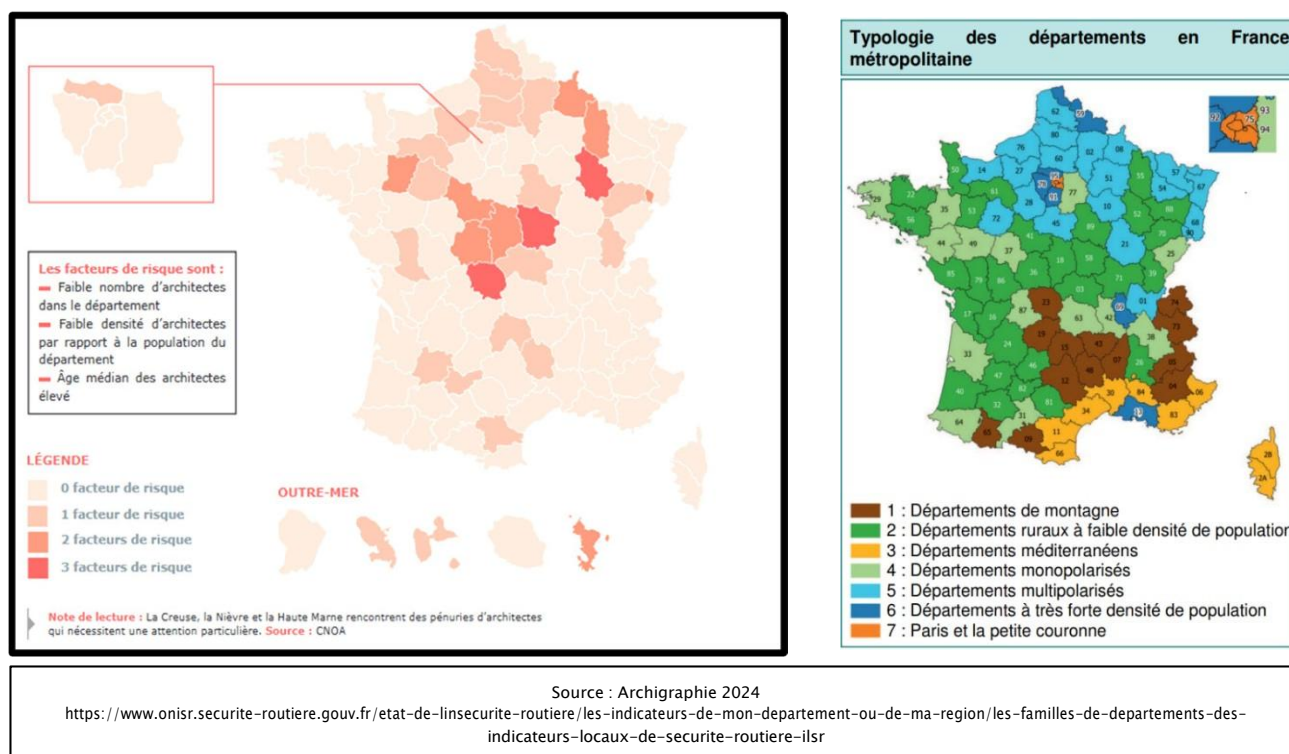
Depuis 2020, l'INSEE propose d'appréhender le rural au prisme de la densité des territoires et non plus à partir d'une approche centrée sur la ville et les unités urbaines. Ainsi, « les territoires ruraux désignent désormais l'ensemble des communes peu denses ou très peu denses d'après la grille communale de densité. Ils réunissent 88 % des communes en France et 33 % de la population en 2017 »². Cette nouvelle approche permet de considérer les territoires selon un continuum allant des espaces les plus isolés et peu peuplés jusqu'aux espaces ruraux les plus urbanisés.



La dernière enquête Archigraphie conduite par le CNOA en 2024 note que « certains départements présentent des caractéristiques communes, telles qu'un faible nombre d'architectes, une densité architecturale réduite par rapport à leur population, ainsi qu'un âge médian élevé parmi les architectes en exercice. Ces territoires combinant ces trois facteurs de risque sont susceptibles de mener à une pénurie d'architectes. En 2023, trois départements répondent à cette définition et nécessitent une attention particulière : la Creuse, la Nièvre et la Haute-Marne ». L'Indre est également concernée bien que ne présentant que deux facteurs de risque. Pour le CNOA, « cette situation représente une opportunité pour les jeunes architectes diplômés ainsi que pour ceux souhaitant se relocaliser. »

² C. d'Alessandro, D. Levy, T. Regnier, « Une nouvelle définition du rural pour mieux rendre compte des réalités des territoires et de leurs transformations », <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/5039991/FET2021-D4.pdf>

Les déficits d'ingénierie architecturale en 2023



En effet, les territoires ruraux sont des espaces de projet pour l'architecture : « Chaque année, sur le sol français, les agriculteurs construisent 10 millions de mètres carrés de bâtiments agricoles, soit 35% du bâti non résidentiel. Aussi, ces constructions rurales contribuent-elles largement à façonner les identités locales et à transformer drastiquement les paysages de campagne. L'architecture d'auteur y a toute sa place »³.

C'est pourquoi ce guide s'adresse aussi bien aux agences d'architecture dans les territoires parfois éloignés d'une école d'architecture, mais également aux collectivités territoriales, aux services de l'État, aux bailleurs sociaux et tous organismes gravitant autour de l'architecture, la construction, l'urbanisme et le paysage, à tous ceux dont l'accueil de jeunes personnes formées à l'architecture, prise au sens large, peut contribuer à renforcer leurs compétences.

Ce document est également un rappel à l'ensemble des partenaires, quelle que soit leur situation géographique. Il rappelle les différentes situations dans lesquelles il est possible d'accueillir des étudiants au cours de leur formation, les cadres prévus pour ces accueils, les possibilités de formation ou de compagnonnage pour se préparer ainsi que les aides financières.

Une charte éthique est proposée pour garantir aux différentes parties le meilleur déroulé de cette expérience essentielle tant pour les employeurs que pour les étudiants.

³ Sophie Trelcat, Architecture rurale : un champ de possibles, in Archistorm, juillet-août 2021.

Rappel

✳ Parcours pour devenir architecte

📖 Formation initiale

Durée	Diplôme	Prérequis	Titre obtenu
3 ans	Diplôme d'études en architecture (DEEA)		
	(grade licence)	Baccalauréat ou	Diplôme d'études en
	Licence professionnelle	équivalent	architecture
	Bachelor		
2 ans	Diplôme d'État d'architecte (DEA) (grade master)	DEEA ou équivalent	Diplôme d'État d'architecte
1 à 2 ans	Diplôme de spécialisation et d'approfondissement en architecture (DSA)	DEA ou autre master	Diplôme de spécialisation et d'approfondissement
3 ans	Doctorat en architecture (possible aussi via VAE ou doctorat par le projet)	DEA ou autre master	Docteur en architecture

🏠 Accès à l'exercice professionnel

Durée	Formation / Étape	Prérequis	Titre obtenu
1 an	Habilitation à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP)	DEA	Habilitation à la maîtrise d'œuvre
	Inscription à l'Ordre des architectes	DEA + HMONP ou reconnaissance selon la loi de 1977	Architecte



© Ensa Nantes

01. Accueillir des étudiants en stage ou en césure

La formation en architecture inclut un minimum de périodes de stages, dont au moins une, doit s'effectuer hors d'une agence d'architecture au cours des deux cycles de formation. Les stages sont une étape essentielle et obligatoire dans le cursus des étudiants en architecture, permettant de relier théorie et pratique.

Pour les étudiants, effectuer un stage au sein d'un territoire rural est l'occasion de se confronter à des réalités territoriales riches, de tisser des liens avec les acteurs locaux, et de comprendre comment l'architecture peut devenir un levier d'innovation sociale et environnementale dans des contextes moins densément peuplés.

En intégrant un ou une stagiaire dans ses effectifs, la structure d'accueil bénéficie d'un regard neuf et renforce son équipe pour des missions ponctuelles ou des projets particuliers. Elle bénéficie d'un regard extérieur et de questionnements permettant de se mettre à distance du quotidien.

Ces stages peuvent se dérouler sur des périodes courtes ou plus longues, toutefois, la durée d'un stage au sein d'une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement (Code de l'Éducation, article L612-9).

A. Objectifs et contexte du stage en architecture

Les stages sont répartis selon le niveau de formation des étudiants. En début de parcours (licence), les étudiants découvrent les bases de la conception, du contexte professionnel et des processus de chantier, tandis qu'au niveau master, ils participent plus activement aux tâches de gestion de projet et de conception. Les césures, qui sont des périodes où les étudiants suspendent leur formation pour avoir une expérience professionnelle ou personnelle⁴, leur offrent une opportunité d'approfondir leur expérience professionnelle, en leur permettant de s'immerger dans des missions de plus longue durée, avec une vision d'ensemble des étapes d'un projet.

Pour rappel :

Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent accueillir au maximum trois stagiaires en même temps. Celles de 20 salariés et plus, ne peuvent accueillir en même temps un effectif de stagiaires excédant 15% de leurs salariés.

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/recruter-accueil-stagiaire-regles-gratification>

⁴ Ils restent néanmoins inscrits en école.

Cycle Licence

Deux stages obligatoires sont prévus dans ce cycle, ils visent à sensibiliser les étudiants à la diversité des pratiques professionnelles dès le début de leur formation.

Pour rappel, ce cycle permet aux étudiants d'acquérir les bases :

- d'une culture architecturale ;
- de la compréhension et de la pratique du projet architectural par la connaissance et l'expérimentation des concepts, méthodes et savoirs fondamentaux qui s'y rapportent ;
- des processus de conception dans leurs rapports à divers contextes et échelles et en référence à des usages, des techniques et des temporalités.

Le stage de "découverte de chantier" :

- Objectif principal : sensibiliser les étudiants à la réalité des chantiers, à l'importance des métiers de terrain et à la dimension humaine de l'architecture. En observant les relations entre maîtres d'œuvre, artisans et entreprises, ils découvrent les étapes pratiques de l'édification d'un projet.
- Durée : 2 semaines (ou 70 heures).
- Rôle de l'organisme d'accueil : offrir un premier regard concret sur la coordination et la complexité du chantier, illustrant la chaîne de compétences qui rend possible la création architecturale.

Le stage de "première pratique"

- Objectif principal : immerger les étudiants dans une structure professionnelle pour les initier aux missions de base des métiers. Ce stage élargit leur compréhension des pratiques en matière de conception et de gestion de projets.
- Durée : 4 semaines (ou 140 heures).
- Rôle de l'organisme d'accueil : enrichir les compétences des étudiants en les intégrant dans des projets d'équipe, en leur confiant des analyses de sites, des travaux préparatoires et des études de cas concrets.

Cycle Master

Pour rappel, ce cycle permet aux étudiants d'acquérir et de maîtriser :

- une pensée critique relative aux problématiques propres à l'architecture ;
- la conception d'un projet architectural de manière autonome par l'approfondissement de ses concepts, méthodes et savoirs fondamentaux ;
- la compréhension critique des processus d'édification dans leurs rapports à divers contextes et échelles et en référence aux différents usages, techniques et temporalités ; et de se préparer et aux différents modes d'exercice et domaines professionnels de l'architecture ainsi que à la recherche en architecture.

Le stage de Master vise à apporter des compétences complémentaires à celles acquises dans le cadre des enseignements reçus à l'école, en permettant aux étudiants de confronter leurs connaissances théoriques aux réalités professionnelles, en leur donnant l'occasion de participer activement aux phases de conception et de gestion de projets et en développant un regard critique scientifique.

Le stage de "formation pratique"

- Objectif principal : renforcer les compétences de gestion de projet, d'innovation, et de conception en situation réelle, tout en découvrant la coordination entre les intervenants du cadre bâti et de l'aménagement de l'espace du territoire, les partenaires techniques et les institutions.
- Durée : 8 semaines (ou 280 heures).
- Rôle de l'organisme d'accueil : donner aux étudiants l'opportunité de participer à des projets diversifiés et de toute nature, de comprendre les contraintes et les exigences réglementaires, et de contribuer activement à des projets locaux ou régionaux qui transforment le territoire.

Périodes de Césure

Encadrée par l'article L. 123-1-1 du code de l'Éducation, garantissant la reconnaissance de cette période en tant qu'élément intégré dans le cursus, la césure est un dispositif permettant aux étudiants de faire une pause dans leur parcours académique (un ou deux semestres académiques) pour effectuer un stage d'une durée maximale de six mois au sein d'une même structure d'accueil, pour accomplir un projet professionnel ou personnel, dans un cadre validé par l'établissement⁵.

B. Démarches et cadre juridique

Convention de stage

Chaque stage est encadré par une convention tripartite, transmise par l'école d'attache, signée entre l'école, la structure d'accueil et la ou le stagiaire. Selon l'article L.124-1 du code de l'Éducation, cette convention définit les responsabilités de chacune des parties et précise :

- Les objectifs pédagogiques et missions : l'organisme d'accueil doit définir, en concertation avec l'école, les compétences que le ou la stagiaire développera. Cela inclut les missions et les apprentissages spécifiques que l'organisme s'engage à assurer.
- La durée et les horaires : cette section comprend la durée du stage (heures ou semaines totales) et les horaires hebdomadaires. Cela doit permettre de respecter les obligations légales et d'assurer une charge de travail adaptée. Sous réserve de l'accord de l'école, le stage peut être morcelé.
- Les modalités de gratification : en vertu de l'article L.124-6 du code de l'Éducation, les stages de plus de deux mois consécutifs (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour) sont soumis à une gratification obligatoire, calculée sur un montant horaire correspondant à 4,50 € en 2026, correspondant à 15% du

plafond horaire de la sécurité sociale (soit 29€ x 0,15).

Pour une simulation :

<https://entreprendre.service-public.fr/simulateur/calcul/gratification-stagiaire>.

- Les responsabilités et assurance : la convention doit mentionner les responsabilités respectives des trois parties en matière d'assurance, notamment pour les accidents du travail. La protection sociale des stagiaires est assurée par l'école, avec une couverture accident de travail pour les missions liées aux activités confiées. L'organisme d'accueil doit s'assurer que la ou le stagiaire connaît les règles de sécurité propres au lieu d'accueil.

La convention doit être signée par toutes les parties avant le début du stage :

- Ordre des signatures : elle est d'abord signée par la ou le stagiaire, puis par l'organisme d'accueil et enfin validée par l'école.
- Copies de la convention : un exemplaire est remis à chacune des parties. Ce processus assure la conformité légale et administrative du stage.

Évaluation du stage

L'évaluation du stage permet de faire un point sur les compétences acquises par la ou le stagiaire. Les modalités, fixées par l'école, comprennent généralement :

- Un bilan des compétences acquises pendant le stage : échange avec la ou le stagiaire autour de ses acquis, de ses réussites et des aspects à améliorer. Cette évaluation peut être réalisée sous la forme d'un entretien final.
- Un rapport de stage : dans le cadre de son stage, la ou le stagiaire doit souvent fournir un rapport détaillant ses missions et apprentissages. Ce document est remis à l'école et évalué dans le cadre de son cursus. Il peut également être transmis à la structure

⁵ Les étudiants en césure conservent leur statut d'étudiant, ce qui leur permet de bénéficier des avantages liés à ce statut, tels que l'accès aux services universitaires, aux bibliothèques, et aux réductions étudiantes, tout en restant inscrits dans leur établissement.

d'accueil. Cependant, il n'y a pas d'obligation légale.

Attestation de fin de stage

Une attestation de fin de stage ou d'apprentissage est remise à la fin de la période de stage. Ce document, signé par l'organisme d'accueil, mentionne la durée, les missions principales, et éventuellement une appréciation sur la qualité du travail réalisé par la ou le stagiaire. Cette attestation permet également de valider le stage auprès de l'école.

C. Aides financières et soutiens disponibles

Les structures accueillant des stagiaires en architecture peuvent bénéficier de divers soutiens financiers, en particulier lorsqu'elles se situent en zone rurale (mars 2025).

D. Se former et s'informer pour accueillir

Être maître de stage ou d'alternance, accompagner une mise en situation professionnelle demande une capacité et une appétence particulières. Cet accueil peut être préparé et peut faire l'objet de formation pour acquérir les bons réflexes. Il doit permettre d'une part la bonne intégration de l'étudiant, la bonne compréhension des attentes de l'entreprise mais aussi il prépare le bon déroulé des acquisitions et des évaluations

finales sur la base de critères concrets. Le compagnonnage entre tuteurs, mais aussi des formations plus classiques doivent être encouragés.

Où trouver une formation de maître d'apprentissage ?

- les comités régionaux emploi formation et orientation professionnelles (Crefop) ;
- les centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- les chambres de commerce et d'industrie (CCI) ;
- les centres des métiers de l'artisanat (CMA).

La plateforme FUN MOOC offre une formation gratuite "Devenir maître d'apprentissage ou tuteur", proposée par les universités de Bordeaux et Rennes, destinée à professionnaliser les fonctions de maître d'apprentissage et de tuteur (2,5 heures par semaine durant 6 semaines)

<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/devenir-maitre-dapprentissage-ou-tuteur/>

Comment s'informer ?

Les ordres régionaux des architectes, les ENSA-P et les chambres de commerces sont les interlocuteurs privilégiés sur ces sujets. Des actions communes permettent de partager les expériences et d'agir de façon collective. Exemple : En Bourgogne-Franche-Comté, les entreprises volontaires pour l'accueil de candidats à l'HMONP ont été recensées.

<https://www.architectes.org/actualites/obtenir-une-hmonp-en-bourgogne-franche-comte-recensement-des-agences-ou-structures-2026>

À titre d'exemples :

Zones de revitalisation rurale (ZRR) : certaines entreprises situées en ZRR bénéficient de réductions fiscales et d'autres avantages pour l'embauche, qui peuvent s'appliquer indirectement aux contrats de stage (et d'apprentissage) selon le projet d'accueil et la durée du stage. Les détails spécifiques varient selon les régions, mais ces zones reçoivent souvent des financements visant à renforcer les initiatives locales d'emploi et de formation.

Exonération de cotisations sociales sur la gratification : les entreprises qui accueillent des stagiaires bénéficient d'une exonération partielle de cotisations sociales sur la gratification (obligatoire pour les stages de plus de deux mois), facilitant l'allègement des charges liées à l'accueil de stagiaires à condition que le montant versé ne dépasse pas 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (4,35 €).

Aides régionales et collectivités locales : dans plusieurs régions, des aides spécifiques visent à inciter les entreprises locales à recruter des stagiaires. Par exemple :

En région Grand Est, le dispositif « Parcours d'acquisition des compétences en entreprise » (PACE) propose de verser aux entreprises une subvention mensuelle de 230 à 350 € par mois pour accueillir des stagiaires pendant 4 à 6 mois et ainsi valoriser la mission du tuteur indispensable au bon déroulement du stage, selon la qualification du stagiaire. Cette aide est plafonnée à 2 500 € par stagiaire, et des priorités sont accordées aux secteurs émergents et aux entreprises ayant souffert de la crise sanitaire.

D'autres régions comme Provence-Alpes-Côte d'Azur proposent aussi des aides régionales de soutien pour l'embauche de stagiaires afin de dynamiser l'emploi et les compétences au niveau local. Sous conditions, une subvention mensuelle de 200 € aux structures qui accueillent des stagiaires pour une durée minimale de 2 mois peut être accordée. Cette aide est conçue pour encourager les entreprises et les associations à proposer des stages de qualité, tout en renforçant le lien avec les établissements de formation régionaux.

Les régions Bourgogne-Franche-Comté et Nouvelle-Aquitaine fournissent également des aides pour faciliter le recrutement de stagiaires, notamment à travers le catalogue de soutien aux entreprises en matière de compétences et d'embauches.

Prime d'activité pour les stagiaires : bien que destinée directement aux stagiaires eux-mêmes, la prime d'activité peut inciter les entreprises en zone rurale ou de revitalisation à accueillir des stagiaires sur de plus longues périodes. En effet, les stagiaires, avec une gratification mensuelle d'un certain montant, peuvent être éligibles à la prime d'activité, facilitant ainsi leur intégration et leur engagement dans les zones où le coût de la vie peut être un frein.

Pour plus d'informations : consulter les plateformes régionales ou les sites d'aide comme Infogreffe où figurent des simulateurs pour évaluer l'éligibilité de votre entreprise selon la région et le profil de stagiaire recherché. Ces sites mettent à jour les dispositifs disponibles dans chaque région et permettent de contacter des conseillers pour des démarches adaptées à votre projet.

<https://mesaidespubliques.infogreffe.fr/aides/stages>

Votre entreprise peut être labellisée « Entreprise accueillante » par la Chambre de commerce d'industrie (CCI) départementale

Ce label a pour objectif d'apporter une reconnaissance et une valorisation à l'encadrement des stages en entreprises. Le label est soumis à un appel à candidature.



02. Recruter des apprentis

L'apprentissage est une période privilégiée pour les étudiants en architecture et paysage, leur permettant d'allier formation académique et pratique professionnelle. Dans le contexte rural, comme urbain, recruter des apprentis permet de renforcer les équipes en intégrant des jeunes talents formés aux dernières avancées en matière de développement durable, de gestion de projet et d'intervention sur le patrimoine. Pour les apprentis, cela représente une immersion concrète et approfondie dans un contexte local riche, offrant une expérience précieuse sur des projets architecturaux de proximité et de toute nature.

Cette immersion contribue non seulement à former des professionnels aguerris à des contextes diversifiés, mais aussi à renforcer l'attractivité des agences et collectivités implantées dans ces zones. Ainsi, l'accueil des apprentis en architecture s'inscrit dans une logique de transmission et d'apprentissage par l'expérience. La formation assurée par l'école est ainsi complétée par un accompagnement quotidien en agence, apportant aux étudiants une vision complète des missions d'un architecte au service des territoires.

A. Objectifs et durée de l'apprentissage

La formation par l'apprentissage peut se dérouler au cours des cycles Licence et Master. D'une durée d'un à trois ans, selon le cursus d'études, elle offre une formation technique et pratique permettant de maîtriser toutes les étapes d'un projet architectural, d'une étude territoriale, de faisabilité, etc. Les apprentis peuvent participer à la conception, au suivi de chantier, et acquièrent

des compétences en coordination d'équipes et gestion de projet. L'objectif est de former des professionnels capables de gérer des missions variées, de s'adapter aux spécificités locales. Ce sont les ENSA-P qui fixent en fonction de la pertinence pédagogique du cursus le rythme de l'alternance qui peut être de 3 jours en entreprise, 2 jours en école, ou par blocs alternés d'une durée plus longue.

Pour une structure d'accueil, recruter des apprentis permet de transmettre les savoir-faire spécifiques de l'agence ou de l'organisme d'accueil tout en renforçant les équipes pour des missions complexes. Le rôle de l'organisme d'accueil est essentiel pour assurer la continuité de la formation par des missions qui mobilisent l'apprenant dans différentes situations professionnelles clé, tout en répondant aux besoins concrets des collectivités, des bureaux d'étude et des agences locales. Les structures en milieu rural peuvent ainsi développer des projets en bénéficiant d'un soutien opérationnel durable et d'une vision renouvelée sur la pratique architecturale.

B. Démarches et cadre juridique

Signature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail signé entre l'apprenti, l'organisme d'accueil et le centre de formation des apprentis (CFA). Il fixe les conditions d'emploi, la rémunération et les responsabilités de chaque partie. Selon le code du Travail (articles L6221-1 et suivants), ce contrat vise à garantir un cadre sécurisé pour le développement des compétences de l'apprenti, en alliant enseignement théorique et mise en pratique.

Rémunération et conditions de travail

Les apprentis perçoivent une rémunération calculée en fonction de leur âge et de l'année de formation, suivant le barème légal défini par le code du travail.

Le tableau suivant donne un aperçu indicatif des rémunérations (sur la base du SMIC, janvier 2026) :

Situation	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27% du Smic, soit 492 €	43% du Smic, soit 784 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 966 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1823 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^e année	39% du Smic, soit 711 €	51% du Smic, soit 930 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 112 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	
3 ^e année	55% du Smic, soit 1003 €	67% du Smic, soit 1221 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1422 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif a été conclu au niveau d'une branche professionnelle applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

Les apprentis ont droit à la prise en charge de leurs frais de transport pour se rendre de leur domicile à leur travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Plus d'informations sur :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

Encadrement conjoint par les maîtres d'apprentissage et les tuteurs académiques

L'école de rattachement nomme le tuteur ou la tutrice académique des apprentis qui joue un rôle essentiel dans leur formation : celui d'assurer leur suivi pédagogique et pratique, en coordination avec le CFA et la structure d'accueil. Cet encadrement doit permettre aux apprentis d'atteindre les objectifs de formation, en acquérant progressivement les compétences nécessaires pour s'adapter aux missions et aux attentes professionnelles.

Du côté de la structure d'accueil, le maître ou la maîtresse d'apprentissage, désignés par l'employeur, accompagne les apprentis dans leurs

missions au sein de la structure et veille à leur autonomie professionnelle. Il doit par ailleurs être en capacité de vérifier les acquis tout au long de la période d'apprentissage.

C. Aides financières et soutiens disponibles

Les aides pour l'accueil d'apprentis visent à alléger les coûts de formation et de rémunération pour les structures d'accueil en zone rurale, facilitant l'accès à cette formule pour des structures de petite taille.

Pour 2026, les informations concernant les aides financières disponibles pour les employeurs qui souhaitent recruter des apprentis en France sont les suivantes :

- **Aide exceptionnelle** de 2 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (la première année du contrat).
- **Aide de 6 000 €** lorsque les apprentis sont en situation de handicap, montant cumulable avec les autres aides spécifiques.
L'aide concerne chaque contrat d'apprentissage préparant à tout diplôme ou

titre professionnel jusqu'au niveau master : bac +5, niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cadre juridique : Décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 relatif à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et articles L6243-1 à L6243-2 du code du travail.

- **Aides spécifiques** pour les employeurs publics et privés : certaines aides, comme celles allouées aux employeurs publics via le CNFPT et aux employeurs d'apprentis en situation de handicap, restent disponibles et peuvent être cumulées avec l'aide principale, mais leurs montants et conditions spécifiques peuvent évoluer chaque année.
- **Exonérations sociales** : les exonérations partielles ou totales de charges patronales restent en vigueur pour les contrats d'apprentissage, bien que leurs modalités spécifiques dépendent souvent des mises à jour annuelles et des révisions de politiques fiscales.



03. Recruter des titulaires du diplôme d'État d'architecte en mise en situation professionnelle⁶

L'habilitation à la maîtrise d'œuvre en nom propre (HMONP) est une étape importante de la formation des futurs architectes. La mise en situation professionnelle (MSP) permet aux architectes diplômés d'État de se former à la gestion complète de projets, de la conception jusqu'au suivi de chantier, et d'acquérir une autonomie qui les prépare à exercer en leur nom propre.

Le réseau des Écoles nationales supérieures d'architecture et de paysage collabore avec les structures d'accueil pour garantir une formation théorique et professionnelle, adaptée aux exigences de la profession.

Accueillir des diplômés d'État (DE) en HMONP représente une opportunité pour les structures rurales de maîtrise d'œuvre architecturale et urbaine de participer à la formation d'une future génération d'architectes afin de les sensibiliser aux enjeux locaux et spécifiques des territoires.

A. Objectifs et missions en mise en situation professionnelle HMONP

Les objectifs de la mise en situation professionnelle HMONP sont d'acquérir, approfondir ou actualiser ses connaissances dans trois domaines spécifiques :

- les responsabilités personnelles du maître d'œuvre : la création et la gestion des entreprises d'architecture, les principes déontologiques, les questions de la négociation de la mission (contrat, assurances...), les relations avec les partenaires (cotraitance...), la gestion et les techniques de suivi du chantier ;
- l'économie du projet : la détermination du coût d'objectif, les liens avec les acteurs (économiste, bureaux d'études techniques, entreprises...) ;
- les réglementations, les normes constructives, les usages...

B. Démarches et cadre juridique

Durée et organisation

La mise en situation professionnelle dure au minimum six mois équivalent temps plein selon le contrat et le calendrier des enseignements de l'école d'attache. Elle est encadrée par une convention tripartite entre le DE, l'école et la structure d'accueil, garantissant un suivi personnalisé et des missions adaptées aux objectifs pédagogiques. Par ailleurs, un protocole de formation liant l'école et le DE permet de définir le programme qui est assigné à ce dernier en fonction de son expérience et de son projet professionnel. Il est porté à la connaissance de la structure d'accueil.

⁶ Les diplômés d'État peuvent également poursuivre leur formation dans le cadre de diplômes de spécialisation et d'approfondissement en architecture (DSA). À ce titre, ils doivent effectuer une mise en situation professionnelle pour obtenir leur diplôme.

Contrat de travail

La MSP repose sur un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), conforme aux dispositions du code du travail et à la convention collective nationale des entreprises d'architecture. Les candidats peuvent également être salariés dans le cadre de la formation professionnelle continue. Les contrats doivent respecter les conditions suivantes :

- une rémunération conforme à l'indice minimum de la convention collective ;
- des missions conformes aux objectifs pédagogiques définis dans la convention tripartite.

Convention tripartite

Cette convention précise :

- les missions confiées au DE ;
- les conditions de travail (durée, rémunération) ;
- le suivi pédagogique et professionnel par un tuteur en structure et un directeur d'études à l'école.

Pour les DE en formation initiale, la convention est signée en trois exemplaires et doit être validée avant le début de la MSP.

Rôle et responsabilités du tuteur en structure d'accueil

- garantit les meilleures conditions d'insertion professionnelle et veille à la conformité des missions avec les objectifs fixés dans la convention ;
- encadre le travail du DE en s'assurant de sa montée en compétences ;
- collabore avec l'école pour ajuster les missions si nécessaire.

C. Aides financières et soutiens disponibles

À titre d'exemples :

Zones de revitalisation rurale (ZRR) : réductions fiscales et d'autres avantages pour l'embauche.

Autres pistes :

Charges patronales allégées liées au dispositif "premier emploi"

Exonérations régionales applicables aux structures situées en zones prioritaires (Zones de revitalisation rurale)

04. Recruter des doctorants

Le dispositif Cifre (Convention industrielle de formation par la recherche) permet à une structure d'accueil de bénéficier d'une aide financière pour recruter des doctorants et leur confier la conduite de travaux de recherche constituant l'objet de leur thèse. Les travaux sont encadrés par un laboratoire public de recherche et conduisent à la soutenance d'une thèse. Le dispositif est financé par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace qui en confie la gestion à l'ANRT.

Au sein des ENSA-P, 36 unités de recherche mènent des recherches dans des domaines diversifiés : transition écologique, histoire de l'architecture et des transformations urbaines, outils de la conception architecturale et urbaine ou encore analyse des politiques architecturales et urbaines.

Accueillir des doctorants dans le cadre d'un dispositif Cifre permet de bénéficier de compétences scientifiques de haut niveau au travers d'une collaboration avec une unité de recherche au sein d'une ENSA-P. Cette recherche coconstruite permet de répondre à une problématique propre à un territoire : analyse d'un corpus bâti, mise en place d'une démarche expérimentale, exploitation d'un fonds d'archives ou encore élaboration d'une pratique réflexive.

Cette synergie entre recherche et terrain permet de produire des connaissances directement opérationnelles pour les acteurs locaux et de constituer un levier d'innovation territoriale.

À noter : L'ENSA de Paris-la Villette est opérateur du programme « 1000 doctorants pour les territoires ». Il s'agit d'un programme financé

par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace, qui vise à accompagner les structures employeuses et les laboratoires de recherche et à les faire fonctionner en réseau.

À ce jour, plus de 150 doctorats CIFRE ont été préparés en écoles d'architecture.

Plus d'informations :

<https://doctorat.gouv.fr/>

<https://www.architectes.org/actualites/doctorat-en-cifre-pourquoi-pas-vous-95026>

<https://paris-lavillette.archi.fr/lecole-en-un-clic/programme-confluences-pia4/programme-1000-doctorants-pour-les-territoires/>

A. Objectifs et missions de la convention Cifre

La convention Cifre a pour objectif de favoriser le développement d'une recherche partenariale entre le public et le privé. Elle permet à des structures de bénéficier d'une recherche de haut niveau en lien avec les problématiques contemporaines de transformation des territoires et de la conception du bâti.

Les travaux de recherche constitueront l'objet de la thèse. Les doctorants consacrent 100% de leur temps, partagé entre l'entreprise et le laboratoire académique, à leur thèse pendant trois années.

Elle permet de placer les doctorants dans des conditions d'emploi pour faire de la thèse une expérience professionnelle à part entière. Les

structures d'accueil participent ainsi activement à la formation à la recherche et par la recherche de jeunes professionnels.

B. Démarches et cadre juridique

Conditions

- La structure doit être de droit français.
- Les futurs doctorants doivent être titulaires d'un master 2 d'une université française ou de grade équivalent.
- Le candidat ne peut pas être ou avoir été embauché par ladite structure, ses filiales ou succursales sur une durée cumulée de plus de 9 mois à la date de réception par l'ANRT du dossier de demande de Cifre. De la même façon, le candidat ne peut pas être inscrit en thèse depuis plus de 9 mois à la date de réception par l'ANRT du dossier de demande de Cifre.
- Le laboratoire de recherche académique doit être rattaché à une école doctorale. Un laboratoire étranger peut être associé, dans le cadre d'une cotutelle internationale de thèse.

Contrat de travail

- L'entreprise recrute en CDI ou CDD (articles D. 1242-3 & 6 du code du travail) avec un engagement minimum de 36 mois. Le salaire d'embauche est au moins égal à 27 600 € annuel brut. L'employeur s'engage à respecter les conditions salariales fixées par le ministère selon le calendrier suivant pour le salaire brut annuel minimum :
en 2026 : 27 600 €.
- La subvention annuelle versée par l'ANRT est de 14 000 € (non assujettie à la TVA).

Procédure

- Définir son besoin de recherche et se rapprocher d'une unité de recherche au sein des ENSA-P. Le choix du laboratoire peut se faire par la proximité géographique de l'ENSA-P ou les thématiques de celui-ci.
- Prendre contact avec la direction du laboratoire. Elle pourra aider à établir le profil et à identifier des candidats potentiels. Le choix de celui-ci est important pour la réussite de la suite du projet.

- Anticiper au maximum le dépôt de la demande à l'ANRT. Celle-ci peut être effectuée avant que l'étudiant obtienne son master 2.
- Déposer le dossier à l'ANRT. Il faut compter trois mois pour l'instruction du dossier.
- Commencer à élaborer le contrat de collaboration avec le futur laboratoire.

Le contrat de collaboration

- Le responsable scientifique au sein de la structure d'accueil doit être titulaire d'un master 2 d'une université française ou grade équivalent ;
- Le contrat de collaboration est établi entre la structure d'accueil et le laboratoire. Il permet d'établir les conditions de la collaboration : propriété intellectuelle, confidentialité, répartition du temps de travail entre la structure d'accueil et le laboratoire, les flux financiers, etc.

Plus d'informations :

<https://www.anrt.asso.fr/fr/accueil-cifre>

C. Aides financières et soutiens disponibles à titre d'exemples

Le Crédit Impôt Recherche

Plus d'informations :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-08/guide-du-cir-2024-34215.pdf>

Un label doctorat

Un label pour distinguer les employeurs qui ont intégré le doctorat à leur stratégie de ressources humaines a été créé par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace. Les organisations labellisées sont mises en avant sur la plateforme : [Doctorat.gouv.fr](https://doctorat.gouv.fr). Les organisations labellisées disposent d'un canal privilégié pour diffuser des offres et recevoir de l'information.

Plus d'informations :

<https://doctorat.gouv.fr/apr%C3%A8s-le-doctorat/doctorat-employeurs-labellis%C3%A9s/>

05. Charte éthique de l'accueil en milieu professionnel

L'accueil d'étudiants en architecture et/ou de diplômés d'État implique des engagements éthiques forts, afin de garantir une expérience respectueuse, formative et sécurisée. Cette charte éthique vise à encadrer les pratiques des structures d'accueil, en définissant des standards de respect, d'intégrité et de sécurité.

Elle sert également de repère aux maîtres de stage, aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs pour assurer une relation pédagogique et professionnelle conforme aux valeurs de l'architecture et aux exigences de formation des écoles d'architecture.

A. Respect et dignité des étudiants

Les structures d'accueil doivent garantir un environnement de travail inclusif, notamment pour les personnes en situation de handicap, respectueux et exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement. Cela inclut la reconnaissance des droits fondamentaux des étudiants, notamment en matière de respect de la dignité et de l'égalité. Tous les étudiants doivent se sentir accueillis et valorisés, quelles que soient leurs origines, leur genre ou leurs convictions personnelles.

Engagements de la structure :

- Assurer un traitement équitable et juste pour chaque personne accueillie dans sa structure, en évitant tout comportement discriminatoire.
- Promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'équipe, en intégrant des politiques claires contre le harcèlement et les préjugés.

- Établir des procédures de signalement et de gestion des incidents pour permettre aux étudiants de dénoncer tout comportement inapproprié en toute sécurité.

Les 25 critères de discrimination interdits par la loi



B. Conditions de travail adaptées et sécurité

Les structures d'accueil ont l'obligation de garantir des conditions de travail sûres et adaptées, respectant les normes de sécurité et les réglementations en vigueur. Cela comprend la mise en œuvre de mesures spécifiques pour les chantiers, où les risques peuvent être accrus. Les

étudiants doivent être informés des consignes de sécurité et bénéficier d'un environnement de travail propice à leur formation et à leur bien-être.

Engagements de la structure :

- Former les étudiants aux règles de sécurité en vigueur, notamment en matière de prévention des risques sur les chantiers.
- Fournir des équipements de protection individuelle lorsque les missions l'exigent.
- Adapter l'environnement de travail en vue de permettre l'intégration d'une personne en situation de handicap.
- S'assurer que les horaires de travail respectent la réglementation en vigueur, en proscrivant toute organisation du travail risquant de mettre en cause la santé et le bien-être des étudiants.

C. Encadrement pédagogique et missions adaptées

Pour que l'expérience de stage ou d'apprentissage soit réellement formatrice, les missions confiées doivent être adaptées aux compétences et au niveau de formation des étudiants concernés. Les maîtres de stage ou d'apprentissage sont responsables de l'accompagnement pédagogique, veillant à la progression des étudiants et à l'atteinte des objectifs de formation. Cet encadrement doit leur permettre de développer leurs compétences de manière définie et progressive.

Engagements de la structure :

- Confier des missions réalistes et cohérentes avec les compétences des étudiants, en veillant à éviter une surcharge de travail ou des responsabilités trop élevées.
- Veiller à ne pas entretenir des situations d'isolement mais privilégier la participation aux actions collectives ou partenariales.
- Organiser des bilans réguliers pour évaluer la progression des étudiants et ajuster les missions en fonction de leur évolution.

- Faciliter la montée en compétences en offrant des opportunités d'apprentissage et de prise d'autonomie encadrée.

D. Confidentialité et intégrité professionnelle

Les étudiants en architecture peuvent avoir accès à des informations confidentielles sur les projets de la structure d'accueil, les relations avec les clients ou les stratégies de développement. Il est essentiel de les sensibiliser aux obligations de confidentialité et d'intégrité, afin de garantir la protection des données sensibles et le respect des normes déontologiques de la profession. Il est conseillé d'informer également les maîtres de stage des attentes de l'entreprise d'accueil sur ce sujet.

Engagements de la structure :

- Informer les étudiants accueillis des règles qui prévalent dans la structure.
- Expliquer aux étudiants les enjeux de la confidentialité et de la protection des informations relatives aux projets en cours.
- Interdire la diffusion d'informations confidentielles en dehors du cadre professionnel, en précisant les limites de communication sur les réseaux sociaux et autres plateformes.
- Encourager une pratique professionnelle intègre, en insistant sur les valeurs d'éthique et de respect envers les clients, partenaires et autres collaborateurs.
- Partager les règles d'usages du numérique.

Engagements des étudiants/des apprentis/des diplômés d'État :

- Se conformer au règlement intérieur de l'organisme d'accueil, notamment en ce qui concerne les horaires et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.
- Respecter les règles de confidentialité de la structure d'accueil.

Engagements des tuteurs académiques :

- Respecter les règles de confidentialité liées à l'entreprise d'accueil.



© Ensa Strasbourg, François Nowakowski

Notes

