



HAL
open science

Les tensions aux frontières des groupes professionnels de l'aménagement de bureaux

Alexandre Butin

► To cite this version:

Alexandre Butin. Les tensions aux frontières des groupes professionnels de l'aménagement de bureaux. 10e Congrès de l'Association Française de Sociologie, Association Française de Sociologie, Jul 2023, Lyon, France. hal-04142393

HAL Id: hal-04142393

<https://univ-rennes2.hal.science/hal-04142393v1>

Submitted on 26 Jun 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LES TENSIONS AUX FRONTIÈRE DES GROUPES PROFESSIONNELS DE L'AMÉNAGEMENT DE BUREAUX

Alexandre Butin¹

Communication pour le RT1 du 10e Congrès de l'AFS

Axe 1 -Tensions aux frontières des groupes professionnels

Résumé

L'aménagement des bureaux est un espace professionnel aux frontières poreuses. Les professionnel·les de l'aménagement proviennent de différents secteurs (BTP, Gestion, aménagement d'intérieur, etc.) et sont amené·es à travailler ensemble au sein d'entreprise où l'espace de travail constitue un objet intellectuel autour duquel se construisent des savoirs et savoir-faire spécifiques. L'analyse de l'organisation du travail dans ces entreprises est intéressante dans l'étude des dynamiques professionnelles. Elle permet d'observer comment la notion d'espace de bureaux circule et définit les frontières (Abbott 2016) entre les différents groupes professionnels.

Introduction

Avec le développement du télétravail, l'aménagement des espaces de bureau fait l'objet d'une attention particulière dans les entreprises qui cherchent à réduire la surface de leurs locaux (Brulois et Schütz 2021). Mais la réorganisation des espaces de travail nécessite l'intervention d'entreprises spécialisées dans la conception et la réalisation des bureaux (Butin 2022).

Ces entreprises d'aménagement emploie des architectes, des ingénieurs du bâtiment, des architectes d'intérieur ou encore des consultant·es (*workplace* ou/et *change management*). Ces groupes professionnels ne sont pas exclusifs à cet espace professionnel, mais l'aménagement des bureaux va constituer un objet intellectuel autour duquel ces professionnel·les construisent des savoirs et savoir-faire. Tel un objet-frontière, les bureaux

¹ Doctorant CIFRE en Sociologie, IDHE.S-Nanterre

permettent à des acteurs issus de mondes professionnels différents de coopérer et de se coordonner malgré l'hétérogénéité de leurs manières de penser et de faire (Star et Griesemer 1989).

Ainsi l'aménagement constitue un espace professionnel, c'est à dire « [...] un territoire d'activité occupé par plusieurs groupes professionnels, eux même segmentés [...] » (Boussard 2008). Dans l'espace professionnel de l'aménagement de bureaux, différents groupes professionnels cherchent à s'approprier le monopole de certaines activités (Abbott 1988) ou du moins à se voir reconnaître une légitimité supérieure dans leur exercice.

Dans cette communication, je souhaite revenir sur les dynamiques professionnelles dans deux entreprises d'aménagement. La première partie de cette communication reviendra sur la division du travail au sein de l'espace d'aménagement de bureaux, pour ensuite montrer dans une deuxième partie comment les frontières professionnelles de la conception sont remises en question par l'arrivée de nouveaux professionnels issus du monde de la gestion (consultant.e.s. en workplace ou/et en conduite du changement).

L'étude de ces entreprises s'inscrit dans le cadre d'une recherche en thèse CIFRE où j'ai réalisé des observations ethnographiques, d'un an et de trois ans. La première entreprise est une entreprise de *space-planning*, c'est-à-dire qu'elle est spécialisée dans la conception de plans d'aménagement. Elle est fondée par deux architectes qui profitent du développement de l'activité de programmation dans l'aménagement des bureaux (Yasmina Dris 2020) pour proposer des services d'assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMO). La seconde entreprise est une entreprise de contractant.e.s généraux.le.s privilégiant un savoir plus ingénierial en proposant à la maîtrise d'ouvrage (MOA) de superviser les travaux d'aménagement. Ces deux entreprises constituent des approches différentes de l'aménagement des bureaux qui vont avoir un effet sur la division du travail et l'importance accordée à chaque groupe professionnel.

1. La division du travail dans l'espace de l'aménagement de bureaux

En étudiant le travail des aménageur·ses, on observe de nombreuses similitudes avec le travail de conception urbaine. Les aménageur·ses reprennent la distinction, introduit par la «

loi MOP »², entre la maîtrise d'ouvrage (MOA), la personne qui souhaite réaliser le projet, et la Maîtrise d'œuvre (MOE), la personne physique ou morale qui est choisie par la MOA pour réaliser les plans et conduire les travaux. et la maîtrise d'œuvre. Il·elles vont ainsi proposer d'intervenir auprès de la MOA, en tant qu' assistant·e à maîtrise d'ouvrage (AMO) ou MOE.

L'AMO consiste à réaliser le *programme* d'aménagement des bureaux. C'est-à-dire à définir les besoins d'aménagement de la MOA et à en évaluer la faisabilité. Une fois le programme défini, la MOE va pouvoir réaliser les plans et travaux d'aménagement. Il est courant que les entreprises d'AMO proposent également à leur client de faire les plans d'aménagement, mais le pilotage des travaux est quant à lui un service proposé le plus souvent par des entreprises de contractant général.

1.1. Le travail d'AMO, définir le programme spatial et fonctionnels des bureaux

La réalisation du programme spatial et fonctionnels de la MOA consiste principalement à réaliser une « analyse de surface », une « étude capacitaire » et la réalisation d'entretien de cadrage.

Dans l'analyse de surface, les aménageur·ses cherchent à définir la « surface utile aménageable » (SUA) ou « surface utile net » (SUN)³ de la zone à exploiter, c'est-à-dire les espaces/mètre carrée pouvant être aménagés avec des postes de travail (surface de bureaux), en salle de réunion (surface de réunion) ou en espace support (surface annexe).

En parallèle de l'analyse de surface, les aménageur·ses vont rencontrer la MOA lors de réunion de cadrage C'est lors de ces réunions que les aménageurs vont récolter les informations nécessaires à la réalisation de *l'étude capacitaire* qui consiste à définir le choix de l'organisation spatiale (*open-space, flex-office*, nombre de salles de réunion) en termes de place/surfaces pour accueillir les futurs occupants.

Pour la réalisation de *l'étude capacitaire*, les aménageur·ses sont également amenés à faire des *entretiens de programmation* avec les responsables des différents départements de

² loi n°85-704 du 12 juillet 1985 relative à la maîtrise d'ouvrage publique et à ses rapports avec la maîtrise d'œuvre privée.

³ La SUA et la SUN sont des surfaces qui n'ont pas de définition légale. La SUA est un type de surface utilisé/calculer par les aménageur·ses et la SUN est un type de surface utilisé par les l'Etat pour l'aménagement de ces bâtiments, mais également utilisé dans certains des projets d'aménagement de bureaux. La SUN est définie dans la Circulaire du 16 janvier 2009 relative à la politique immobilière de l'Etat, dont la note de surface de 2009 a été amendée par la note de 2018 « Fiche de définition et typologie des surfaces de l'Etat ».

l'entreprise (comptabilité, finance, etc.). Ces entretiens permettent de déterminer les *liens fonctionnels* ou *liens de proximité*, c'est-à-dire le besoin des équipes à travailler ensemble ou à proximité. Cet indicateur permet de positionner les équipes plus ou moins proches sur les plans de *space-planning*.

1.2. Le travail de MOE dans les projets d'aménagement de bureau

Une fois le programme défini, la MOE va pouvoir réaliser les plans d'aménagement. Pour les projets d'aménagement d'une administration publique, l'entreprise qui réalise ces étapes est une entreprise différente de celle qui réalise l'étude de programmation. Mais dans la cadre de projet pour des organismes privés, où loi MOP ne s'applique pas, il est courant que l'entreprise qui réalise la programmation des bureaux soit la même que celle qui réalise les plans, on dit alors qu'elle est « juge et partie ».

La première étape du travail de MOE est de concevoir les plans de *space-planning*. Le premier type de plans de *space planning* est *macro zoning* (schéma 1), où l'on attribue les zones d'un étage ou d'un bâtiment aux différentes équipes d'une entreprise en tenant compte de leurs effectifs, de la superficie du bâtiment et de leurs *liens fonctionnels*.

Schéma 1 : exemple d'un plan de « macrozoning non détaillé »



L'un autre plan de *space-planning* d'un plan de *micro zoning* (schéma 2), qui consiste à représenter la répartition des différentes typologies d'espaces de travail dans les bureaux. Ces

espaces peuvent être illustrée par des bulles annoté, voir même dessiné par du mobilier de bureau (cf. schéma - exemple de plan de micro zoning).

Schéma - exemple de plan de « microzoning »



En parallèle de la réalisation des plans de *space-planning*, les aménageur·ses vont travailler sur le concept architectural est le travail sur l'aspect esthétique ou décoratif des espaces de travail. Il·elle réalisent des *moadboards* qui seront présentés à la MOA pour donner une première idée de l'ambiance esthétique des bureaux. Une fois que les plans de *space-planning* et les premiers choix esthétiques ont été validé par la MOA, les aménageur·ses de bureaux vont réaliser les plans d'aménagement avec l'ensemble des éléments décoratif et le mobilier.

1.3. La réalisation des travaux d'aménagement

Quand les plans d'aménagement ont été validés par la MOA, cette dernière va pouvoir débiter les travaux d'aménagement. Les entreprises AMO et de MOE peuvent également intervenir lors de cette étape du projet, le plus généralement en tant que contractant général. C'est-à-dire une personne ou une entreprise qui va assurer tous les aspects du projet d'aménagement jusqu'à la livraison finale.

Une entreprise de contractant générale peut intervenir dès la conception des plans d'aménagement, c'était par exemple le cas de EGC, mais à la différence du travail de MOE dont son rôle consiste, au moment des travaux, à superviser l'avancement du chantier, le contractant général va également être responsable de la gestion financière du projet.

Sur le chantier, le·a contractant·es général·e va encadrer le travail des entreprises de sous-traitant en surveillant, planifiant et coordonnant leur intervention sur le chantier. Ce travail est effectué par un·e ou des *conducteur·rices de travaux*.

Le choix des entreprises de sous-traitance du travail est quant à lui fait par un·e *chargé·e d'affaires*. Le travail de ces dernier·es sur le chantier se rapproche de celui d'un architecte sur les projets de construction. Il·elle va s'assurer de la relation client, c'est-à-dire à tenir au courant la MOA de l'avancement du chantier et le prévenir d'éventuel problème rencontré

2. Les luttes de territoire au sein de l'espace professionnel des aménageur·ses de bureaux

Le travail de conception et de réalisation que nous venons de décrire n'est pas réalisé par un groupe professionnel en particulier, mais par un ensemble de professionnels qui vont être le plus souvent salarié·es dans une entreprise (spécialisée), dont la direction va imposer sa division de travail de conception des plans d'aménagement. Dans ces entreprises, les groupes professionnels sont associé·es des fonctions spécifiques qu'il·elles occupent grâce à des savoir-faire acquis par leur formation professionnelle.

La professionnalisation des aménageur·ses est donc associée à une catégorie gestionnaire. Elle constitue un instrument de maîtrise, de performance, de rationalisation de l'organisation du travail (Boussard 2008). Ce dispositif professionnel apparaît comme une limite à la professionnalisation des groupes professionnels qui ne cherchent pas à faire renaître leur territoire en juridiction (Abbott 1988). Cela ne signifie pas qu'il n'est pas possible d'observer des dynamiques de professionnalisation chez les aménageur·ses.

Si certains groupes professionnels occupent des fonctions bien précises, d'autre groupe professionnel au contraire se concurrence sur l'attribution d'une fonction. Les architectes par exemple, occupent souvent une fonction de chef de projets, mais leur titre ne leur garantit pas le monopole de l'activité.

Ainsi les groupes professionnels vont chercher à occuper des fonctions différenciées dans la division du travail et bénéficier de légitimités symboliques dans l'entreprise. Pour observer cela, il est alors nécessaire de s'intéresser à la relation de concurrence, au sein même des entreprises d'aménagement dans lesquelles il·elles travaillent.

2.1. Une professionnalisation autour de la programmation et la gestion de projet

Dans les entreprises d'aménagement étudiées, la programmation tient une place importante. L'entreprise de space-planning a été créée dans les années 90 par les deux architectes qui proposaient au départ des services d'assistance à la Maîtrise d'ouvrage. Ils ont progressivement élargi leurs services en réalisant des plans de space-planning et ont commencé à déléguer le travail de programmation à deux équipes spécifiques, une située à Paris et l'autre à Lyon.

Ces équipes de programmation bénéficient d'une certaine légitimité dans l'entreprise. Elles sont encadrées par des urbanistes-programistes, contrairement aux autres équipes de l'entreprise encadrées par des architectes. Cette légitimité peut s'expliquer par le rapport qu'entretiennent les architectes avec la programmation architecturale dans le secteur de l'aménagement urbain (dont est issu la programmation des bureaux).

Les différentes réformes dans les années 1970 à 1990 permettent d'autonomiser la programmation de la maîtrise d'œuvre (MOE) et réglementent la relation entre la MOA publique et la MOE privée. Cela permet la création du marché de l'AMO où de nombreux architectes se spécialisent (Zetlaoui-Léger 2009). Cette autonomisation de la programmation, notamment avec la loi MOP, permet la reconnaissance de savoir et savoir-faire spécifique dont certains professionnel·les vont même chercher à revendiquer le monopole. C'est par exemple le cas du SYPAA (Syndicat des programmistes et des professionnels de l'Assistance à maîtrise d'ouvrage associés) qui milite pour la reconnaissance des métiers de l'assistance à maîtrise d'ouvrage et la professionnalisation des métiers de la programmation (Yasmina Dris 2020).

2.2. Contractant général, une autre approche (plus technique) de l'aménagement

Si à l'ESP, les programmistes semblent réussir à défendre leur territoire, dans la seconde entreprise étudiée, les frontières de la programmation sont beaucoup plus poreuses. La société, créée en 2002 par un ingénieur du bâtiment et un gestionnaire, privilégie une

approche « technicienne »⁴ en proposant de réaliser les travaux d'aménagement qui nécessitent l'intervention de plusieurs prestataires (pour l'installation de l'électricité, de cloisons, du mobilier, etc.) et le respect de certaines normes de sécurité (ventilation, PMR, etc). L'offre de service de la société va progressivement s'élargir (par le rachat d'entreprises concurrentes) en proposant également de réaliser la programmation et les plans d'aménagement.

Dans cette entreprise, le travail de programmation n'est pas associé à une équipe en particulier, il se répartit entre plusieurs équipes. Les données de programmation sont recueillies par les *project-managers*⁵ et/ou les consultant.e.s en *workplace et accompagnement du changement*⁶. Ces données sont ensuite traitées par un logiciel informatique. On observe donc dans cette entreprise une volonté d'automatiser et un rapport plus techniciste et modélisatrice de la programmation où l'objectif étant de rationaliser (dans une logique industrielle) le processus de construction des bâtiments (Zetlaoui-Léger 2009).

La fonction professionnelle dominante dans l'entreprise est celle de *chargé.e d'affaires* (renommé récemment *project manager*). Il regroupe à la fois des architectes et des personnes « formées sur le tas ». Leur territoire se construit sur leur capacité à organiser et chiffrer les travaux d'aménagement. Les chargés d'affaires sont à la fois ceux qui sont responsables de la relation avec la MOA et également de coordonner l'intervention des autres professionnels de l'aménagement sur le projet. Cela nécessite de connaître le déroulement des différentes étapes d'un projet d'aménagement. Ils vendent donc comme services leur expertise de gestion des projets d'aménagement des espaces de travail. C'est donc une vision plus « ingénieriale » où les étapes d'un projet font l'objet d'un travail de rationalisation « scientifique » pour associer les différentes tâches d'un projet à une équipe en particulier.

⁴ La notion de technique est souvent employée par le secteur de conception et opposée à l'approche artistique des architectes. Il traduit un rapport plus rationnel (au sens industriel) d'un projet d'aménagement.

⁵ Ce sont les responsables du projet d'aménagement. Ils représentent la société auprès du client tout au long d'un projet et sont responsables de coordonner l'intervention des différentes équipes.

⁶ L'équipe assez récente dans l'entreprise, elle propose des services de conseil en conduite du changement, c'est-à-dire "d'accompagner" les salariés dans la transformation de leur espace de travail. Cette activité sera abordée plus en détail dans la partie suivante.

2.3. La place de l'architecture d'intérieur dans l'aménagement tertiaire

Dans ces deux sociétés d'aménagement, il est possible d'observer un nombre important d'architecte d'intérieur, mais il-elles sont généralement à des postes d'exécution. Pourtant à bien des égards l'aménagement des bureaux peut être considéré comme une « niche » du marché de l'architecture d'intérieur (Ollivier 2012), où le groupe professionnel ne semble pas réussir à faire reconnaître sa légitimité. Leur travail consiste⁷ à réaliser les plans de *space-planning*, une activité est souvent dénigré par les architect-es d'intérieur qui la définissent comme une manière de concevoir un plan d'aménagement, une méthode :

« Le truc, c'est que le space-planning, tu suis ton projet sur plan, tu le suis pas en volume [...] tu t'assures que tes distances sont respectées et des projets. Et des fois, il arrive souvent que l'on se plante sur des projets de space-planning et [...] sur les plans, oui il y a de la place, mais quand tu regardes en volume ça marche pas »

Note d'entretien du 01/04/2017

Le travail de *space-planning* apparaît ici comme une forme de « sale boulot » (Hughes 1996) dans le travail de conception des espaces de bureau (qui comprend également la décoration, le choix des matériaux utilisés, etc.), un sale boulot délaissé par les architectes qui préfèrent se consacrer à la gestion de projets.

En définissant la division du travail, les approches « architecturale » ou « ingénieriale » des entreprise d'aménagement étudié remettent en question le territoire professionnel des architectes d'intérieur, déjà fragilisé par avec la création de l'OPQAI (Office Professionnel de Qualification des Architectes d'Intérieur)⁸, en juillet 1981, qui empêche la construction d'une juridiction du groupe professionnel. L'aménagement de bureaux s'apparente à une « niches » mal défendues (Ollivier 2012), sur un marché aux frontières poreuses, où il est possible pour des groupes professionnels alentour d'exercer sans diplôme d'architecture d'intérieur et de construire leur territoire en s'appuyant sur leurs propres pratiques professionnelles. Mais les espaces frontières de ces professionnels sur ce marché de l'aménagement de bureaux semblent de plus en plus contestés par l'arrivée de nouveaux acteurs.

7

⁸ En 2001, Le CNOA décide de quitter l'OPQAI qui change de nom et devient le CFAI (Conseil français des architectes d'intérieur) censé réguler la structure du marché de l'architecture d'intérieur.

3. Concurrence des nouveaux professionnels de l'aménagement.

Si les architectes et les ingénieur.es semblent avoir imposé leur savoir et pratiques professionnelles aux architectes d'intérieur, leurs juridictions sur le marché semblent de plus en plus remises en cause avec l'évolution des modèles d'aménagement de bureaux. Avec le développement du *flex-office* ou du *coworking*, l'organisation des espaces est aujourd'hui de plus en plus pensée pour favoriser les logiques d'un immobilier financiarisé (Butin 2022; Duros 2022). Cette importance des savoirs financiers s'accompagne de l'arrivée de nouveaux acteur·rices issus de l'espace professionnel de la Gestion (Boussard 2008).

Les différentes entreprises ont maintenant des consultants *workplace*, *accompagnement du changement* ou *conduite du changement* qui réalise diverses missions de conseil. Au moment de mon arrivée dans les deux sociétés, en 2016 et en 2018, des équipes de conseil en *accompagnement du changement* étaient en train de se former. La création de ces équipes redéfinit les frontières entre les professionnels de la conception des bureaux.

3.1. Conduire le changement dans la transformation des espaces de travail

Avec la mise en place des nouvelles formes d'aménagement, les directions d'entreprise sont confrontées à des contestations des salarié·es qui sont méfiants vis-à-vis d'une nouvelle forme de rationalité gestionnaire de leurs espaces de travail. Cette contestation est perçue comme une *résistance au changement*, c'est-à-dire « un état d'esprit, voire à une disposition plus ou moins « naturelle » au conservatisme » (Benedetto-Meyer & Willemez, 2017, p.49).

Les entreprises d'aménagement vont chercher à répondre à ce « problème » de *résistance* en proposant des missions de *conduite* ou *accompagnement au changement* réalisées par des consultant·es appartenant à leur entreprise.

Dans l'entreprise de *space-planning* étudiée, c'est l'équipe de programmation de Paris qui s'est approprié cette activité de conseil. La responsable d'équipe, urbanisme de formation, obtient en 2016 une certification d'une grande école de commerce, et construit une équipe de programmation et accompagnement du changement composé de personnes issus de formations d'urbanisme, d'architecture ou d'ergonomie qui sont formés par leur responsable aux méthodes et techniques de la programmation et de la conduite du changement.

Au sein de cette équipe les délimitations entre l'activité de programmation et d'accompagnement au changement ne sont pas clairement définies. Le travail de ces

consultant va être l'animation d'atelier⁹, de réaliser des entretiens de programmation et des mesures d'occupation, de diffuser des savoirs gestionnaire académique sur l'évolution des modes de travail et de l'aménagement spatial, etc. Si la plupart de ces activités sont pensées pour faire *adhérer* les salarié·es au projet, elles permettent également de recueillir des informations pour la programmation et de faciliter le travail de conception.

3.2. Consultant·es en *conduite du changement* et consultant·es en *Workplace*, des juridiction en tension.

L'entreprise de contractant·es général·es dispose aussi d'une équipe de consultant en *conduite de changement*. Créée en 2018, l'équipe est dirigée par l'urbaniste ayant une expérience de programmiste dans une société de space-planning et de consultante dans une société d'aménagement de bureau. Les membres de son équipe sont diplômés de formations d'architecture, d'architecture d'intérieur ou d'école de commerce. Il·elles revendiquent au sein de l'entreprise l'appellation de *consultant.e.s workplace et accompagnement au changement*, mais ne sont pas les seul·es à revendiquer le titre de « consultant ».

Les consultant·es *Workplace et accompagnement au changement* côtoient des chargés d'affaires (ou *project manager*) dont certains se définissent comme des consultant·es en *Workplace*. Le territoire des consultant·es Workplace est difficile à définir et peut varier d'une entreprise à une autre. Dans l'entreprise étudiée, leur travail consiste le plus souvent à accompagner leurs clients dans un projet d'aménagement et à le conseiller sur son organisation spatiale en fonction de l'objectif stratégique.

Ces consultant·es *Workplace* entretiennent une relation de concurrence avec les consultant·es en conduite du changement dans une entreprise où la division du travail entre les deux groupes professionnels n'est pas clairement définie. Les consultant·es en *conduite du changement* vont réaliser à peu près les mêmes activités que leur homologue dans l'entreprise de *space-planning*, mais tendent à valoriser les pratiques professionnelles gestionnaires et à délaisser les activités de programmation aux profit des consultant·es Workplace. Ainsi certaines activités, comme les entretiens de cadrage peuvent être réalisées sur certains projets par des consultant.e.s en accompagnement du changement et sur d'autres projets par des *project managers*.

⁹ Ce sont des groupes de travail organisés avec des salariés de l'entreprise. Les salariés sont désignés par des responsables de leur entreprise. Il est souvent conseillé par les consultant.e.s que soient présent.e.s à ces ateliers des représentants du personnel et (anciennement) des membres du CHSCT.

Ces chevauchements et les confusions qui peuvent en résulter ont incité la direction à tenter d'harmoniser les pratiques de travail. Suite à un audit réalisé par une "consultante workplace et accompagnement du changement" et le service de communication, une répartition des tâches avait été proposée. Mais elle ne fut que très peu respectée par les "project-managers".

Conclusion

Au travers de cette communication, nous avons pu analyser comment l'aménagement des bureaux constitue un espace professionnel en tension. Le territoire des différents groupes professionnels, étant dépendante des entreprises qui les emploient, n'est pas stabilisé et l'arrivée des nouveaux acteurs redéfinit les frontières de chaque groupe.

Si la conquête des espaces professionnels se fait dans un premier temps au détriment des architectes d'intérieurs, l'arrivée de professionnels de la gestion et plus particulièrement de l'immobilier d'entreprise remet en question le territoire professionnel des architectes et des ingénieurs du bâtiment.

En effet, l'espace de travail n'est plus un objet permettant d'organiser le travail de manière plus efficace, il s'inscrit également dans des logiques immobilières. Les nouveaux modèles d'organisation spatiale viennent généralement soutenir ces logiques permettant de réduire les coûts fonciers et de valoriser un projet immobilier dans l'objectif de le vendre ou le louer.

Bibliographie

- Abbott, Andrew. 1988. *The System of Professions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Abbott, Andrew. 2016. « Les choses de frontières ». In *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago*, par Didier Demazière et Morgan Jouvenet. Vol. 1. En temps et lieux. Paris: EHESS.
- Benedetto-Meyer, Marie, et Laurent Willemez. 2017. « « Vous prendrez en charge le côté humain du projet » ». *Savoir/Agir* N° 40 (2): 45-52.
- Boussard, Valérie. 2008. *Boussard, Valérie. 2008. Sociologie de la gestion. Paris: Belin.* Paris: Belin.
- Brulois, Vincent, et Gabrielle Schütz. 2021. « Entretien avec Sophie Binet ». *Sociologies pratiques* 43 (2): 15-20. <https://doi.org/10.3917/sopr.043.0015>.
- Butin, Alexandre. 2022. « L'organisation spatiale du travail à l'épreuve de la financiarisation ». *Sociologies pratiques* 44 (1): 93-104.
- Dris, Yasmina. 2020. « L'exercice de la programmation architecturale et urbaine au prisme de la participation citoyenne: Quelles évolutions professionnelles? » Paris: Ecole d'Architecture de Paris la Villette - Université de Paris-Dauphine.
- Duros, Marine. 2022. « L'édifice de la valeur. Sociologie de la financiarisation de l'immobilier en France (fin des années 1980-2019) ». Paris: L'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Hughes, Everett Cherrington. 1996. *Un regard sociologique. Textes rassemblés et présentés par J.M. Chapoulie*. Edition de l'EHESS. Paris.
- Ollivier, Carine. 2012. « Division du travail et concurrences sur le marché de l'architecture d'intérieur ». *Revue française de sociologie* Vol. 53 (2): 225-58.
- Star, Susan Leigh, et James R. Griesemer. 1989. « Institutional ecology, 'Translations', and Boundary objects: amateurs and professionals on Berkeley's museum of vertebrate zoologie ». *Social Studies of Science* 19 (3): 387-420.
- Zetlaoui-Léger, Jodelle. 2009. « La programmation architecturale et urbaine. Émergence et évolutions d'une fonction ». *Les Cahiers de la recherche architecturale et urbaine*, n° 24/25 (décembre): 143-58. <https://doi.org/10.4000/crau.312>.