



OBSERVATOIRE DE L'ÉCONOMIE DE L'ARCHITECTURE

Rapport de recherche



**Dynamiques de
genre dans
l'architecture**
Pratiques
professionnelles,
inégalités, violences



Île-de-France



LAVUE

ensa paris



la villette

Observatoire de l'économie de l'architecture, Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation, Service de l'Architecture, Ministère de la Culture

Rapport de recherche, LET-LAVUE, ENSA Paris La Villette

DYNAMIQUES DE GENRE DANS L'ARCHITECTURE

Pratiques professionnelles, inégalités, violences

Élise Macaire (dir.), LET-LAVUE
Nathalie Lapeyre, CERTOP
Stéphanie Bouysse-Mesnager, CRENAU
Jeanne Thiriart, LAA-LAVUE
Audrey Bechemin, LET-LAVUE
Avec la participation d'Anne Labroille, CROAIF



En partenariat avec le Conseil national de l'Ordre des architectes et le Conseil régional de l'Ordre des architecte Ile-de-France

Octobre 2025.

Avant-propos

Cette recherche a été commandée par l'Observatoire de l'économie de l'architecture du ministère de la Culture. Cet Observatoire est un « outil de connaissance et de suivi de la filière économique de l'architecture, [qui] a pour vocation de mieux appréhender les réalités et les mutations du secteur de l'architecture¹ ». Le financement a été assuré par le DEPSD (Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation), la Mission Diversité-Égalité-Prévention, et le Service de l'architecture de la Direction générale des patrimoines et de l'architecture, du ministère de la Culture. Outre les financeurs, les partenaires de la recherche sont le Conseil national de l'Ordre des architectes et le Conseil régional de l'Ordre des architectes en Ile-de-France. La commission portant sur la socio-démographie de la filière de l'architecture de l'Observatoire a assuré la fonction de Comité de pilotage de la recherche associant les acteurs comme la Branche architecture (syndicats patronaux et salariaux) mais aussi des membres du conseil scientifique de l'Observatoire et des représentants des ENSA (Écoles nationales supérieures d'architecture). Le LET-LAVUE s'est entouré d'un Conseil scientifique constitué de chercheuses et de chercheurs qui ont apporté leur concours dans la définition des enjeux problématiques de la recherche et la discussion sur l'analyse des résultats. Sont ici remerciés Véronique Biau, Karen Bowie, Laura Brown, Marie Buscatto, Anne-Marie Châtelet, Stéphanie Dadour, Charles Gadéa, Bettina Horsch, Ioana Iosa, Elise Koering, Pauline Ouvrard, Nadine Roudil, Corinne Sadokh, Estelle Thibault, Jérémie Vandebunder et Corine Védrine.



¹ Présentation de l'Observatoire sur le site du ministère de la Culture. <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/architecture/Architecture-et-cadre-de-vie/observatoire-de-l-economie-de-l-architecture>

Hommage à Isabelle Grudet

Cette recherche n'aurait jamais vu le jour sans l'initiative et la persévérance d'Isabelle Grudet, chercheuse au LET-LAVUE. Isabelle Grudet a porté ce projet de recherche faisant suite au colloque international *Dynamiques de genre et métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage* qui a eu lieu début 2021. Elle a su convaincre de la nécessité de mener une recherche en France alors que, comparativement à d'autres pays, nous avons peu de données quantitatives et de travaux scientifiques sur les pratiques professionnelles et les questions de genre en architecture. Codirectrice de cette recherche, Isabelle Grudet est décédée en janvier 2024 et n'a pu voir le fruit de son travail. Elle a laissé un vide dans l'équipe qu'il a été difficile de combler. Ce rapport est en lui-même un hommage à son engagement et à l'ambition qu'elle avait de donner des clés de compréhension des mécanismes des inégalités et des violences à l'œuvre dans le monde de l'architecture. Nous la remercions infiniment pour tout cela.

Sommaire

Introduction : Irrésistible féminisation et persistance des inégalités de genre en architecture	9
I. Un processus de féminisation passé à la loupe	15
A) Un processus continu de féminisation qui interroge	15
B) Une féminisation massive des études depuis le LMD	17
C) Une différence genrée entre diplôme et habilitation	20
D) Formations complémentaires et préparation à la vie professionnelle : une approche sexuée	27
E) Une féminisation lente du personnel enseignant des ENSA	33
F) Plus souvent salariées, moins souvent inscrites à l'ordre des architectes.....	41
II. Les conditions d'emploi. Des inégalités structurantes des rapports de genre.....	50
A) Un accès à l'emploi contrarié	50
B) Des emplois plus précaires salariés et indépendants	56
C) Le temps de travail révélateur d'une relation inégalitaire à l'emploi	60
D) Dans les entreprises : la confrontation au plafond de verre.....	64
E) Les inégalités de rémunération demeurent coriaces.....	68
F) La parentalité source de discriminations	77
III. Une distribution genrée des pratiques, des modes d'exercice et des métiers	80
A) Une distribution des places précoce dès l'entrée dans la vie professionnelle	80
B) Des femmes invisibilisées mais participant au renouvellement des marchés des architectes	84
C) Une présence des femmes dans les organisations professionnelles à géométrie variable ...	99
D) Les espaces de consécration comme plafond de verre ultime	104
E) Un « édifice de verre » pour les femmes architectes.....	114
IV. Les violences sexistes et sexuelles dans la formation et la pratique professionnelle	116
A) Une exposition aux violences sexistes et sexuelles dans le cadre des études supérieures	117
B) Des violences sexistes et sexuelles présentes tout au long de la carrière des femmes indépendantes.....	131
Conclusions et recommandations	155
Les engrenages du système de genre en architecture.....	155
Préconisations pour de prochaines recherches scientifiques.....	160
Préconisations à destination des acteurs publics et professionnels.....	160
Bibliographie	166
Abréviations.....	171
Table des figures et tableaux	175
Annexes : tableaux complémentaires et notices méthodologiques	179
Les autrices.....	218
Table des matières	219

Introduction : Irrésistible féminisation et persistance des inégalités de genre en architecture

Les dynamiques de genre² dans l'architecture observées au XXI^e siècle questionnent le processus de féminisation en marche, à la fois par leur ampleur, mais également par leurs temporalités, extrêmement courtes comparées à d'autres secteurs qualifiés des professions supérieures. En France - après plus d'un siècle de conquêtes des éternelles « pionnières³ » afin d'être reconnues comme des architectes à part entière (d'une timide intégration à l'École Spéciale d'Architecture (ESA) en 1883, à la formation d'une petite minorité de femmes dans les années 1960-1970) - les femmes architectes accélèrent le mouvement de féminisation. Elles deviennent majoritaires dans les promotions étudiantes en 2004, confirmant leur supériorité numérique dès 2006 parmi les personnes Habilitées à la Maîtrise d'Œuvre en leur Nom Propre (HMONP). Ces dernières représentent plus de 60% des effectifs des écoles d'architecture à l'heure actuelle. Cette féminisation des diplômées en architecture s'est largement traduite au sein de la population professionnelle : depuis 2018, la parité est de mise parmi les nouvelles personnes inscrites au tableau de l'Ordre des Architectes âgées de moins de 35 ans. C'est donc un fait sociologique et historique, l'architecture fait face à une « irrésistible⁴ » féminisation de son groupe professionnel ; « irrésistible » dans le sens où la profession « ne peut y résister »⁵ : il s'agit bien d'un mouvement robuste, fort, invincible, rapide et étonnant, ancré et continu, qui a pour conséquence directe une installation durable des femmes dans le domaine professionnel de l'architecture.

Si le métier se trouve profondément transformé par l'ampleur de la vague de féminisation de ses effectifs, qui en a, de fait, complètement bouleversé sa démographie professionnelle, tout se passe comme si le monde de l'architecture n'en avait, jusque-là, que peu pris acte. Et pourtant, les voix des femmes se sont depuis bien longtemps élevées⁶ pour témoigner de leur déficit de visibilité et de reconnaissance au sein du groupe professionnel, des difficultés d'accès à la commande publique comme privée, des écarts parfois abyssaux de revenus avec leurs collègues hommes. Plus récemment, et dans un contexte nouveau suite à la vague de dénonciation ces dernières années post #MeToo des violences sexistes et sexuelles, particulièrement dans le monde de la culture, les jeunes générations de femmes architectes nouvellement arrivées sur le marché du travail, appuyées par leurs collègues femmes déjà bien installées dans le métier, ont relayé au sein des instances représentatives de la profession, de la presse, des associations et des syndicats professionnels, la persistance des inégalités de trajectoires

² De manière très schématique, nous pouvons définir le genre comme étant une construction sociale qui crée de la hiérarchie entre les catégories de sexe (hommes/femmes). Il produit des systèmes de valeurs et de représentations qui construisent le masculin et le féminin. C'est un système de production des inégalités. Bereni Laure, Chauvin Sébastien, Jaunait Alexandre, et Revillard Anne, 2012, *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles, de Boeck, p. 5.

³ Bouysse-Mesnage Stéphanie, 2023, *Les pionnières : architectes en France au XX^e siècle. Les femmes, élèves du troisième atelier d'Auguste Perret à l'École des beaux-arts (1942-1954)*, thèse de doctorat, Université de Strasbourg.

⁴ Marry Catherine, 1989, « Femmes ingénieurs : une irrésistible ascension ? », *Information sur les sciences sociales*, vol. 28, n° 2, pp. 291-344.

⁵ Que la profession d'architecte dans son ensemble souhaite y résister, ou pas.

⁶ Dadour Stéphanie (dir.), 2022, *Des voix s'élèvent. Féminismes et architecture*, Paris, Éditions de la Villette.

professionnelles toujours aussi saillantes, créant un sentiment d'exaspération face à la constance de ces discriminations de genre dans le champ de l'architecture. Les données chiffrées connues, régulièrement documentées par *Archigraphie*⁷ notamment, ont permis de poser le cadre global de la localisation différenciée des femmes et des hommes en architecture (statuts, types de contrats, chômage, etc.).

Par ailleurs, bien après les premiers travaux de recherche sociologiques menés sur les carrières des femmes architectes au début des années 2000⁸, faisant état des écarts sexués autour de la diversification des modes d'exercice et des statuts professionnels, des recherches récentes ont montré que cette féminisation cohabite avec un mur quasi-infranchissable dans l'accès à une reconnaissance pleine et entière des femmes⁹. Dans cette veine, les analyses insistent sur les résistances structurelles et systémiques à l'œuvre, freinant toute perspective de réelle inclusion et de reconnaissance des femmes architectes. Ainsi, la mixité ne signifie jamais l'égalité, même lorsque la parité au sein des effectifs diplômés comme professionnels advient.

Une nouvelle dynamique de recherche sur le genre en architecture

Ainsi, sous la houlette d'Isabelle Grudet et d'Elise Macaire, des collègues du LET, du Réseau RAMAU et d'autres appartenances institutionnelles, un réseau de chercheuses spécialistes des questions de genre en architecture a pu se fédérer et créer une dynamique nouvelle dans le cadre de l'organisation scientifique d'un colloque international en février 2021, intitulé *Dynamiques de genre et métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage* (webinaire, LET, ENSA La Villette), ayant donné lieu à la publication d'un ouvrage de référence en la matière en 2023¹⁰. Les expériences sociales du travail des femmes en architecture, en urbanisme et en paysage y ont été documentées et analysées, de même que leurs trajectoires biographiques, leurs difficultés d'insertion et de stabilisation sur le marché du travail, leur absence de reconnaissance professionnelle, le déni généralisé de leurs compétences de la part de leurs pairs, etc.¹¹. Ces résultats issus de recherches qualitatives se sont accompagnés de quelques données statistiques de cadrage, globales, au sujet de leur statut d'exercice professionnel, salariées ou exerçant en libéral, inscrites ou pas à l'Ordre des architectes, cheffes d'agences ou salariées, etc.

Comment prendre pleinement la mesure des inégalités de genre en architecture ? En effet, malgré ces avancées contextuelles, et afin de porter plus largement la réflexion sur une réelle inclusion des femmes au sein des métiers de l'architecture, il s'avère nécessaire de construire des outils statistiques plus avancés et plus précis afin de saisir la réalité de la place des femmes. Nous sommes parties de ce constat initial, celui d'un manque de connaissance réellement objectivée des carrières selon le sexe, qui porte

⁷ Publié tous les deux ans par le CNOA

⁸ Chadoin Olivier, 2007, *Être architecte : les vertus de l'indétermination. De la sociologie d'une profession à la sociologie du travail professionnel*, Limoges, Presses universitaires de Limoges, 2007. Et Lapeyre Nathalie, 2006, *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Éditions Octares.

⁹ Bouysse-Mesnager Stéphanie, Stéphanie Dadour, Isabelle Grudet, Anne Labroille, Elise Macaire (dir.), 2023, *Dynamiques de genre. La place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*, Marseille, Parenthèses.

¹⁰ Idem

¹¹ Pour une approche synthétique et prospective, voir Lapeyre Nathalie, 2023, « Le genre de l'architecture : enjeux et perspectives », in Bouysse-Mesnager Stéphanie et al., *Dynamiques de genre et métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage*, Marseille, Parenthèses, pp. 205-220.

sur l'ensemble des champs d'investigation qui permettent de qualifier les phénomènes de segmentation du travail. Les éléments avancés dans ce rapport sont essentiellement basés sur la mise en commun des sources statistiques existantes (dans le cadre de l'Observatoire de l'économie de l'architecture) des différents partenaires de cette recherche (sources éparées, à rassembler, à retravailler, à reconstruire et reparamétrer), afin de cerner précisément les dynamiques de genre à l'œuvre. L'ambition de ce rapport de recherche est précisément de documenter quantitativement ces inégalités de genre au travail : élaborer un état des lieux exhaustif des données disponibles pour comprendre les phénomènes à l'œuvre sur des durées longues et s'appuyer sur des bases de données statistiques plus robustes et plus massives. Il s'agit de donner à voir la représentation la plus fiable possible de ces inégalités de genre dans toute leur complexité, pour les architectes diplômées, particulièrement depuis l'arrivée des différentes réformes suite à la mise en place du LMD, afin de comprendre comment le système de genre opère dans la structuration des inégalités sexuées au travail. Nous présentons ainsi dans ce rapport de recherche un état des lieux quantitatif le plus exhaustif possible, afin de cerner les infinies nuances, là où se cachent et où se nichent les inégalités de genre, dans la complexité de leurs mécanismes de production, mais également de reproduction sociale.

L'analyse de l'ensemble des données statistiques sexuées présentées permet de saisir les différentes configurations de la segmentation sexuée au travail et de la fabrique des inégalités de genre dans le domaine de l'architecture. La mise en perspective de ces bases de données quantitatives invite à prendre la mesure exacte des divers phénomènes de ségrégation sexuée verticale (concentration des femmes en bas de la hiérarchie sociale et symbolique des métiers) et horizontale du marché du travail au sein de l'architecture (concentration des femmes dans un petit nombre de secteurs et/ou de fonctions/métiers du champ professionnel) produisant des inégalités. Ces dynamiques de ségrégations croisées, qui relèvent de manière globale de la division sexuée du travail, sont perceptibles à travers les phénomènes conjugués de « parois de verre » (occupation par les femmes d'emplois peu stratégiques ou mineurs dans le groupe professionnel) et de « plafonds de verre » (barrière plus ou moins visible excluant les femmes à partir de certains niveaux hiérarchiques, couramment située aux premiers échelons des postes de cadres et/ou à responsabilité).

Documenter statistiquement les inégalités de genre permet aussi de mieux appréhender les enjeux politiques et sociaux qui se posent au groupe professionnel des architectes sur des domaines divers. En effet, quelles différences de pratiques professionnelles entre les femmes et les hommes peut-on observer ? Pour quelles incidences sur la profession ? Quel devenir pour les diplômées en architecture non inscrites à l'Ordre des architectes ? Quelles sont les singularités et les particularités inhérentes à « l'écosystème » architectural, du point de vue du genre ? Quelles sont les incidences de la formation initiale sur l'entrée dans la vie professionnelle et la carrière ? Quelles évolutions de carrière sont possibles ?

Par ailleurs, quels impacts des inégalités de genre peut-on percevoir sur la parentalité ? De même, Quels sont les impacts des barrières auto-limitantes, de la persistance d'un plafond de verre, sur les trajectoires professionnelles ? Enfin, comment peut-on réduire ces inégalités et mieux accompagner les anciennes et futures professionnelles ?

À partir de ces questionnements généraux, nous développons une vision structurelle des rapports de domination : ils ne sont pas le résultat de limitations individuelles ou individualisées de la part des femmes, de leurs limites propres ou de leurs « choix » personnels, si ce n'est faute de mieux. Les

femmes architectes font, non pas individuellement mais collectivement, face à un système des inégalités, un « système de genre » qui les pousse sur les marges du métier, dans les positions professionnelles les moins enviables, celles laissées vacantes par les hommes de toutes générations.

Du diagnostic quantitatif des inégalités aux « engrenages » du système de genre

La première partie du rapport dresse l'état des lieux de la féminisation de l'architecture. Cette dernière rend compte de son caractère indéniablement massif, insiste sur les différences genrées entre le diplôme et l'habilitation, qui se reflète aussi dans le rapport des femmes au salariat, et opère également un focus sur la lente féminisation de l'enseignement dans les ENSA. Les sous-parties suivantes passent à la loupe des domaines plus spécifiques d'analyse des mécanismes complexes de la fabrique des inégalités genrées au travail. La deuxième partie se centre sur la différenciation sexuée des conditions d'emploi : l'accès à l'emploi, le rapport à la précarité au travail, au temps de travail, la confrontation au plafond de verre dans les agences d'architecture, les rémunérations inégales entre les femmes et les hommes, et un rapport à la parentalité sensiblement différencié entre les pères et les mères.

La troisième partie analyse des dimensions davantage méconnues de la distribution genrée des pratiques, des modes d'exercice et des métiers. Les opportunités professionnelles sont très relatives pour les femmes architectes, cantonnées à seulement quelques secteurs devenus féminisés sous l'effet des « parois de verre ». En même temps qu'elles se nichent dans ce que le milieu professionnel considère comme étant les marges de l'exercice professionnel, ces pratiques professionnelles qualifiées de plus « atypiques » permettent aux femmes architectes d'échapper dans une certaine mesure à la ségrégation sexuée professionnelle. Il n'en reste pas moins que si nous déplaçons la focale d'analyse sur les perspectives de changement professionnel ouvertes par la féminisation, incontestablement ces dernières innovent, elles font preuve d'inventivité pour perdurer et se maintenir dans le champ de l'architecture, elles montrent la voie de la diversification professionnelle et de l'élargissement des métiers de l'architecture aux plus jeunes générations. Par ailleurs, si les organisations professionnelles ont été particulièrement longues à les intégrer jusqu'à une période récente, les espaces de consécration ne sont pas en reste. Ces derniers, historiquement excluants pour les femmes, sont à analyser comme le miroir grossissant de toutes les inégalités structurelles que subissent les femmes, la face immergée de l'iceberg, un effet de loupe qui nous renseigne précisément sur la configuration des rapports de domination dans un champ professionnel.

La quatrième partie fait état des résultats d'enquêtes portant sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), aussi bien dans les formations, en présentant des données générales de l'enseignement supérieur (mais également celles issues d'une étude de cas), que dans les pratiques professionnelles, y compris dans le statut d'indépendante. Ici comme ailleurs au sujet des violences sexistes et sexuelles, point de réelle spécificité au secteur de l'architecture, même si certaines de ses logiques lui sont propres. Les travaux de Liz Kelly (2019) nous invitent à questionner le « continuum¹² » des violences sexistes et sexuelles et à comprendre en quoi les inégalités structurelles au travail, dont il est largement question ici, des moindres possibilités de promotion professionnelle au blocage des carrières, en passant par les blagues douteuses et/ou sexistes en contexte de travail que subissent les femmes architectes en agence

¹² Kelly Liz, 2019, « Le continuum de la violence sexuelle », Traduit de l'anglais par Marion Tillous, *Cahiers du genre*, n°66 (1), 17-36.

comme sur les chantiers, participent pleinement à la mise en place des violences de genre de manière globale mais également des violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'à leur maintien dans le temps.

Ainsi, nos travaux montrent que les inégalités structurelles genrées (chapitres 1 à 3), forment le socle préalable à l'instauration, au maintien et à la reproduction de différentes formes de violences sexistes et sexuelles au travail (chapitre 4) et sont à analyser comme un processus continu ou « continuum ». Ces différentes dynamiques inhérentes aux violences de genre¹³ et aux violences sexistes et sexuelles s'auto-alimentent les unes les autres et configurent une sorte de spirale ou « engrenage » circulaire des violences de genre.

Pour conclure, nous présenterons les divers « engrenages » et dimensions du système de genre au travail en architecture. Sur la base de l'élaboration de l'état des lieux et d'un diagnostic des données disponibles qui permettent de préciser les connaissances scientifiques sur l'évolution genrée de ce groupe professionnel, nous avançons des pistes et préconisons des actions plus inclusives pour l'avenir de l'architecture et la réduction des inégalités de genre mises au jour tout au long de ce rapport de recherche, qui permettront de conduire des politiques d'égalité et de lutte pour les droits des femmes. L'analyse des diverses sources, dans leur complémentarité, a permis d'identifier les points aveugles qui pourront faire l'objet de futures recherches quantitatives comme qualitatives, afin d'approfondir les premières explorations et d'envisager des actions visant à réduire les inégalités identifiées.

Une approche quantitative pour mesurer les inégalités et les violences de genre

Les données exploitées pour la recherche relèvent de deux registres différents : des données d'enquête par questionnaire et des données administratives. Les sources sont essentiellement celles de l'INSEE et du ministère de la Culture. Des bases de données issues d'organisations professionnelles et d'autres types de données d'enquête ont également été compilées. Les données administratives servent de cadrage notamment pour connaître les populations « mères » et mieux les caractériser. Les données d'enquête nous permettent d'entrer dans des analyses plus fines des dynamiques de genre. La période analysée va de 2007 (pour les données les plus anciennes) à 2024. Le choix de la période repose sur l'observation de changements importants au moment de la réforme des études en 2005-2007 avec le diplôme d'État d'architecte et l'Habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en nom propre : la féminisation du milieu étudiant s'accélère. Pour chaque volant de données, la stratégie a été de compiler des périodes les plus longues possibles afin de cumuler les observations (individus enquêtés) et de rendre le plus fiable possible l'analyse statistique. Il en ressort ainsi des résultats qui permettent aisément une montée en généralité. Globalement, les données présentées sont celles qui sont statistiquement « significatives » du point de vue du genre. Des « tableaux des caractéristiques » ont été établis afin de déterminer pour chaque source comment le sexe influence les variables (questions). Ces données sont présentées plus en détails dans le rapport et en annexe mais voici quelques éléments à retenir au sujet de la validité des sources.

¹³ Selon la chercheuse Ilaria Simonetti, « L'expression « violence de genre » désigne l'ensemble des violences, qu'elles soient verbales, physiques ou psychologiques, interpersonnelles ou institutionnelles, commises par les hommes en tant qu'hommes contre les femmes en tant que femmes, exercées tant dans les sphères publique que privée ». Simonetti Ilaria, 2021, « Violence (et genre) », in Juliette Rennes (dir.), *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La découverte, p.830.

1. Données générales

Les données sur les diplômées et diplômés du ministère de la Culture sur les 40 dernières années, ont permis de caractériser la population mère de référence pour la recherche (plus de 74000 individus sur la période 1984-2023). Les données de l'Enquête emploi en continu de l'INSEE ont permis de mieux connaître les situations d'emploi des femmes et des hommes (population des « architectes libéraux » et « architectes salariés » qui couvre la quasi intégralité des modes d'exercices des « architectes » selon la nomenclature de l'INSEE). Malgré de petites distorsions, ces deux sources permettent de présenter des données de cadrage sur les diplômées et diplômés et d'estimer la population globale.

2. Populations spécifiques

Au regard des questionnements posés par la recherche, des données sur des populations spécifiques ont également été analysées : données sur l'insertion professionnelle trois ans après le diplôme (population des jeunes diplômées et diplômés), sur les salariées et salariés d'entreprises (base tous salariés de l'INSEE, exploitant les données administratives des entreprises), sur le corps enseignant-chercheur du ministère de la Culture, et sur la population inscrite au Tableau de l'Ordre des architectes (CNOA).

3. Sources complémentaires

D'autres sources complémentaires ont été intéressantes à mobiliser pour l'objet de la recherche : données sur les CV de la société de recrutement ArchiBat RH, sur les violences sexistes et sexuelles (enquêtes menées par l'UNSA, EGAE et l'ENSACF), sur les pratiques « atypiques » de l'architecture (RAMAU, CMA-Archi), sur la reconnaissance des architectes (revues, presse, prix, etc.), mais également des données d'enquêtes menées par les associations Mémo et UNEAP (milieu étudiant), etc.

Tableau 1. Présentation des principales données analysées

INSEE (et Branche)	Base tous salariés	<ul style="list-style-type: none"> Données sur les postes. 1/12 des effectifs, plus de 16000 individus, 2014-2020. Nombres de postes, rémunérations, heures salariées, etc.
	Enquête emploi en continu	<ul style="list-style-type: none"> Positionnement sur le marché du travail, activités professionnelles (dont antérieures), formation, etc. Environ 5000 individus enquêtés qui se déclarent « architectes libéraux et salariés », 2007-2020.
Ministère de la Culture	Données de la SDESRA sur les diplômés	<ul style="list-style-type: none"> Diplômées et diplômés des ENSA depuis les années 80, plus de 74000 individus. Diplômes, dates, durée des études, âge, etc.
	Données RH du MC (ENSA)	<ul style="list-style-type: none"> Données sur les MCF et Pr. 982 individus, 2024. Informations sur les postes, les carrières.
	Enquête Insertion professionnelle (DEPS)	<ul style="list-style-type: none"> Enquête par questionnaire (DESC), environ 14000 réponses traitées, 2008-2019. Informations sur les diplômes, les formations, les activités professionnelles, la pluriactivité
Milieu professionnel	Données du CNOA (tableau)	<ul style="list-style-type: none"> Données du tableau de l'Ordre, plus de 40000 individus, 2024. Diplômes, modes d'exercice, informations sur les sociétés...
	Données d'ArchiBat RH	<ul style="list-style-type: none"> Données d'une société de recrutement. Données partielles (requêtes sur les CV), 27000 individus, 2023. Données sur les profils des personnes
	Enquête Unsa sur les violences de genre	<ul style="list-style-type: none"> Enquête par questionnaire sur des expériences de sexisme, 2022 Plus de 600 réponses faisant état de témoignages.
	Base Mémo	<ul style="list-style-type: none"> Enquête sur le système de consécration Analyse des revues, des prix, des expositions, palmarès des agences
ENSA	Enquête CMA Archi Ramau Pratiques atypiques, LET	<ul style="list-style-type: none"> Enquête sur les pratiques « atypiques » en architecture, enquêtes sur le secteur public. Environ 600 réponses à un questionnaire et 150 entretiens, 2023.

Dans le rapport, les données et sources sont présentées dans chacune des parties en illustration des commentaires des résultats. Des encadrés permettent de préciser la nature des informations étudiées afin de ne pas alourdir cette introduction méthodologique. L'élaboration de certaines bases de données est exposée en annexe.

I. Un processus de féminisation passé à la loupe

Les données rassemblées dans cette partie analysent les différentes dimensions du processus continu de féminisation du groupe professionnel. Comme évoqué en introduction, la féminisation devient massive de façon concomitante à la mise en place de la réforme de l'enseignement supérieur LMD en 2005 (Licence-Master-Doctorat), le nombre de diplômées augmentant de façon importante. En revanche, le taux d'inscription des femmes à l'Ordre des architectes paraît très en deçà de la réelle représentativité des femmes dans la population professionnelle globale. Cette partie revient ainsi sur la formation initiale, l'insertion professionnelle et la part des femmes selon les modes d'exercices pour tenter de comprendre les dynamiques de carrière et comment le processus de féminisation ainsi « passé à la loupe » nous donne des indices d'une partition genrée du monde des études et du monde professionnel.

A) UN PROCESSUS CONTINU DE FÉMINISATION QUI INTERROGE

En 2023, on recense une population professionnelle de près de 80 000 individus soit 74 240 diplômées et diplômés des ENSA depuis 1984 (données ENSA, période 1984-2023) auxquels il faut ajouter les diplômées et diplômés de l'École spéciale d'architecture (ESA) et de l'INSA de Strasbourg (informations non formellement connues mais estimées à environ 5000 personnes).

Les données sur la population diplômée indiquent en 2023 un taux de 50% de femmes et d'hommes. Nous venons donc d'atteindre la parité dans la population professionnelle globale au regard de cette source. On comptabilise 41% de femmes chez les DPLG et 58% de femmes chez les ADE (voir ci-dessous la présentation des diplômés en architecture).

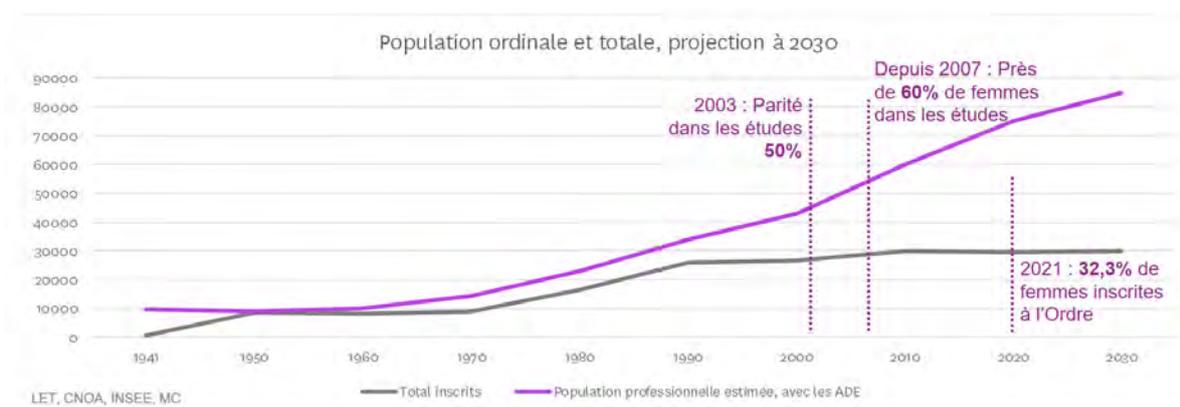
Histoire des écoles d'architecture en France.

L'Académie Royale d'Architecture est créée au XVII^e siècle. Après la Révolution française, l'École impériale et spéciale des beaux-arts est fondée en 1807 à Paris. Quelques décennies plus tard, un diplôme de fin d'études est institué en 1867 – diplôme qui deviendra par décret en 1914 un diplôme d'architecte DPLG (diplômé par le gouvernement) dans une école qui se nomme désormais Ecole nationale supérieure des beaux-arts. L'architecture y est enseignée aux côtés de la peinture, la sculpture et la gravure dans une ambiance très hiérarchisée et patriarcale où les élèves travaillent en ateliers de projet pour des « patrons ». Les femmes n'entrent à l'école qu'à la fin du XIX^e siècle : l'américaine Julia Morgan fut la première femme admise en seconde classe, premier niveau d'études, en 1898. Le début du XX^e siècle est aussi marqué par la création d'écoles régionales d'architecture dans quelques grandes villes à partir de 1904 (ERA Rouen et ERA Rennes), écoles considérées comme des ateliers extérieurs de l'École des beaux-arts. Si l'architecture est enseignée dans d'autres lieux, à l'École spéciale d'architecture ou dans des écoles d'ingénieurs comme l'École centrale des arts et manufactures de Paris, l'École des beaux-arts forme la majorité des architectes en France. À la suite des événements de mai 68, la section architecture de cette école ferme, les Beaux-Arts étant jugés trop déconnectés de la réalité et des besoins d'architecture en France. Les Unités Pédagogiques d'architecture (UP) sont alors créées à Paris et en région, au sein desquelles des disciplines comme les sciences humaines et sociales font leur apparition. Le nombre d'étudiantes et d'étudiants augmente considérablement à partir de là. Les UP deviennent écoles d'architecture en 1986 puis écoles nationales supérieures d'architecture en 2005. Les vingt

ENSA répartis sur le territoire métropolitain (une vingt-et-unième école a récemment été créée en mars 2025 à la Réunion) sont ainsi sous la tutelle principale du ministère de la Culture depuis 1995 et non du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, dont elles sont seulement sous la cotutelle depuis 2013. Ce n'est qu'en 2005, à la création des ENSA, que les écoles d'architecture ont rejoint le processus de Bologne pour s'aligner aux Universités françaises et au système universitaire européen. Les études sont passées de six ans à cinq ans sous le modèle licence master. Les diplômées et diplômés ne sont plus appelés DPLG mais DE (diplômé d'État). La suppression d'une année d'études a été remplacée en 2007 par la création de l'HMONP (Habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre), une année facultative supplémentaire où la formation se fait en même temps qu'une activité professionnelle, habilitation obligatoire pour pouvoir s'inscrire à l'Ordre des architectes et en porter le titre. En 2018, une nouvelle réforme crée dans les ENSA le statut d'enseignant-chercheur, maître de conférences ou professeur, se rapprochant de celui des universités¹⁴.

Parmi la population inscrite à l'Ordre des architectes, on compte 32,3% de femmes en 2021 et 34% en 2024¹⁵. La féminisation de la population à l'Ordre est continue mais nettement plus lente que dans la population globale des effectifs professionnels. Selon les estimations du CNOA (Conseil National d'Ordre des Architectes) la parité serait atteinte en 2040¹⁶.

Figure 1. Évolution démographique de la population totale diplômée en architecture (DPLG+ADE) et du groupe professionnel inscrit à l'Ordre



Estimations, sources CNOA, *Archigraphie* 2022, et SDESRA, données sur les diplômés, MC, 2023

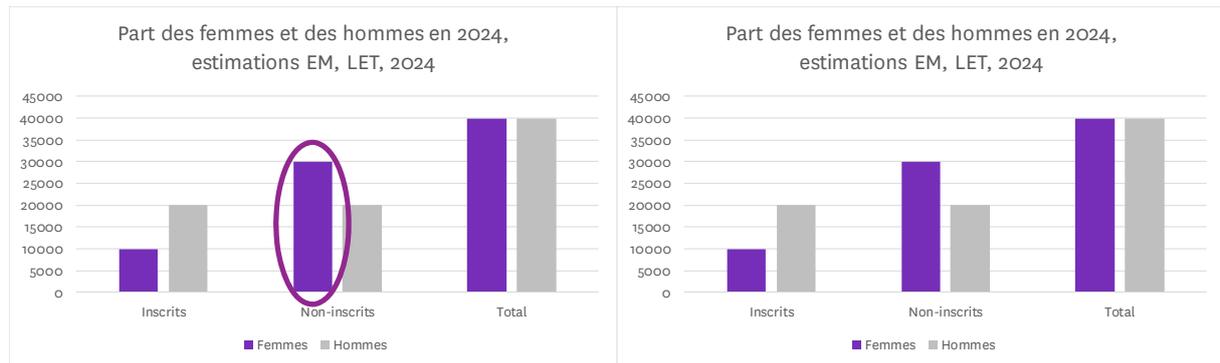
La présence des femmes est donc beaucoup plus importante dans la population non-inscrite à l'Ordre des architectes (≈ 60% de femmes). Ainsi, environ 25% des femmes diplômées en architecture seraient inscrites à l'Ordre pour 50% des hommes.

¹⁴ Violeau Jean-Louis, 2005. *Les architectes et Mai 68*. Paris, Éd. Recherches. Châtelet Anne-Marie, Diener Amandine, Dumont Marie-Jeanne, Le Couedic Daniel, 2022, *L'architecture en ses écoles : une encyclopédie de l'enseignement de l'architecture au XX^e siècle*. Chateaulin, Locus solus. Châtelet Anne-Marie, Lapeyre Nathalie, 2023, *Les mondes de l'enseignement de l'architecture, élèves, enseignants et enseignantes*. Genève, Métis Presses.

¹⁵ *Archigraphie 2024-2026*, CNOA, Paris, 2024.

¹⁶ *Idem*.

Figure 2. Part des femmes et des hommes dans les effectifs inscrits à l'Ordre des architectes et dans les effectifs non-inscrits, estimation 2024



Estimations, sources CNOA, Archigraphie 2024, et SDESRA, données sur les diplômés, MC, 2023

La suite de l'exploration des données vise à comprendre les dynamiques qui structurent cette différence de situation professionnelle selon le genre. Pourquoi les femmes vont-elles moins vers l'exercice réglementé de la profession d'architecte ? Comment se caractérisent leurs carrières ?

B) UNE FÉMINISATION MASSIVE DES ÉTUDES DEPUIS LE LMD

Quelques marqueurs caractérisent la dynamique de féminisation. Ils reposent essentiellement sur les données sur les diplômées et diplômés des ENSA transmises par le ministère de la Culture (SDESRA).

Présentation des données du ministère de la Culture : la population diplômée des ENSA

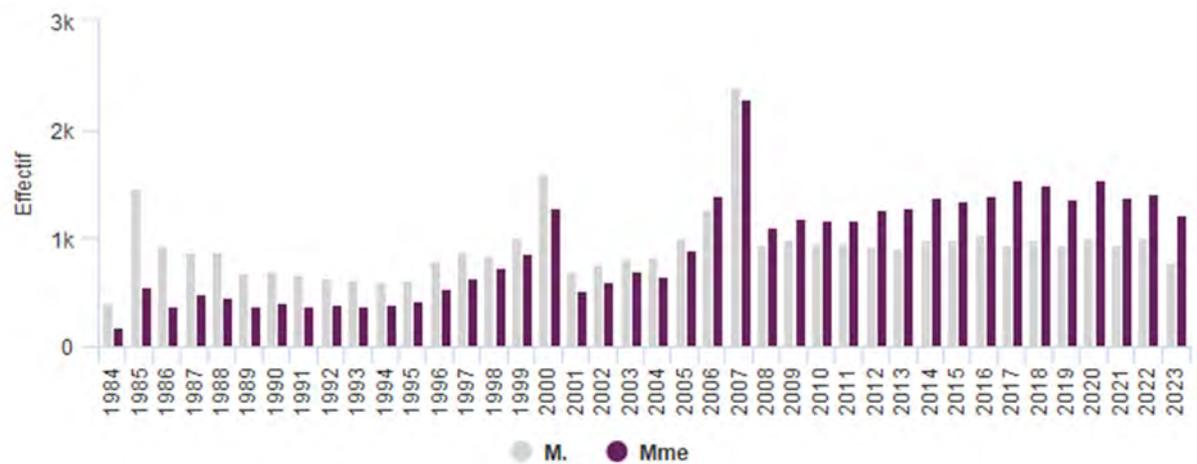
L'échantillon analysé rassemble les diplômées et diplômés des ENSA depuis 1984. La base comprend aussi bien les DPLG, que les diplômes délivrés depuis le LMD, les diplômes de niveau post-master ou encore le diplôme en paysage délivré par les ENSAP. La part des femmes est de 41% parmi les effectifs diplômés DPLG et de 58% parmi les effectifs diplômés DEA. La part des femmes est légèrement supérieure au niveau licence (59%) et légèrement inférieure au niveau HMONP (56%). Les femmes sont relativement nombreuses dans les autres post-master, dans les formations au paysage et légèrement moins présentes dans la seule formation bi-cursus architecture-ingénierie recensée (Lyon, diplôme de niveau licence). Un tableau de la base est disponible en annexe.

Une féminisation irrésistible

Les données fournies par le ministère de la Culture montrent que les effectifs diplômés masculins sont relativement stables depuis 40 ans alors que les effectifs féminins sont en forte augmentation. La part des femmes diplômées est supérieure dans les tranches d'âge en dessous de 45 ans. La bascule vers une majorité de femmes dans les études se fait à la fin des années 1990 pour le milieu étudiant (inscription en 1^{ère} année des études en architecture) et au début des années 2000 pour les diplômées et diplômés.

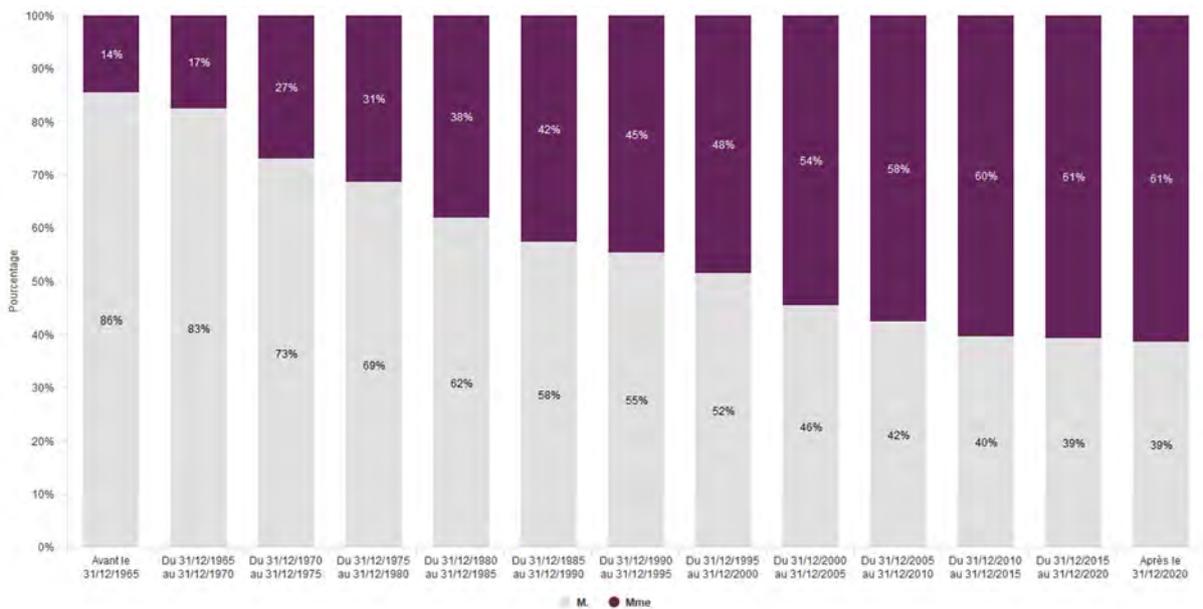
On note ainsi une progression forte de la féminisation dans les ENSA : plus de 50% de femmes diplômées depuis 2006, près de 60% de femmes dans les études depuis 2011¹⁷.

Figure 3. Effectifs Hommes et Femmes DPLG et ADE entre 1984 et 2023



SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Figure 4. Part des hommes et des femmes dans les études, 1984-2023 (données sur la première année d'inscription)



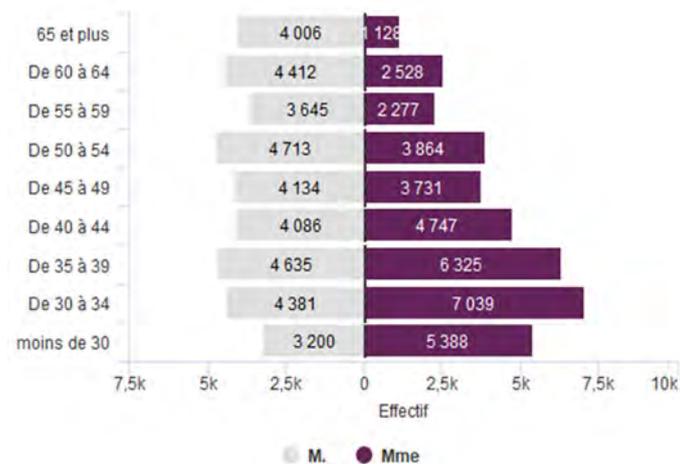
SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

La pyramide des âges de la population diplômée DPLG et les DEA, élaborée avec ces données, est la plus proche que l'on connaisse de la population globale en activité et peut servir de référentiel pour toutes les autres données analysées. On note que la pyramide est assez fortement dissymétrique avec une

¹⁷ Chiffres de l'observatoire 2024 de l'égalité (tableau 67 p.58) : 61% d'étudiantes en 2022-2023. Source : Ministère de la Culture, 2024. *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/observatoire-2024-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication> [consulté le 16 janvier 2025].

parité Femmes/Hommes atteinte pour les classes d'âge autour de 45 ans. Le processus de féminisation rapide et récent est une singularité de la profession d'architecte. Le phénomène est présent dans d'autres professions mais il est parfois plus ancien et/ou plus lent.

Figure 5. Pyramide des âges de la population diplômée DPLG et ADE entre 1984 et 2023 : 40 ans de données collectées, soit une population d'actifs et d'actives (année 2023 incomplète)



SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Une origine sociale favorisée

L'Enquête emploi en continu de l'INSEE nous renseigne quant à elle sur les origines sociales des « architectes salariés » et des « architectes libéraux » (catégories de la nomenclature de l'INSEE). Selon les informations sur la catégorie socioprofessionnelle (CSP) des parents (père et mère), la population féminine semble avoir des origines sociales plus favorisées que les hommes (période 2007-2020). Les femmes issues des CSP supérieures iraient davantage vers la formation en architecture que les femmes des CSP inférieures (et inversement, les hommes issus des milieux moins favorisés se sentiraient plus à l'aise ou plus légitimes à aller vers ces études). Selon leurs origines sociales, étudiants et étudiantes n'ont ainsi pas exactement le même parcours scolaire. Aussi, les bacheliers issus de bac professionnel en lien avec le monde du bâtiment auront plus de chance d'intégrer une école d'architecture que les bachelères issues de bac professionnels en lien avec la petite enfance ou le soin à la personne. Il faut également rappeler que malgré la présence d'étudiants et d'étudiantes issus des CSP inférieures dans les écoles d'architecture, ces derniers sont largement minoritaires. Bettina Horsch rappelle que « dans les écoles d'architecture françaises, la part des « héritiers », ayant des dispositions socio-culturelles favorables, ne se dément pas. Elle est en augmentation constante depuis plus de trente ans, désavouant ainsi les discours sur la présumée démocratisation de l'accès aux études au sens de l'égalité des chances¹⁸ ».

¹⁸ Horsch Bettina, 2021, *Architecture d'un métier : les étudiants architectes entre orientation, socialisation et insertion professionnelles, le cas de l'École nationale supérieure d'architecture de Nantes*. Thèse de doctorat, Nantes, Université de Nantes, p.184.

Figure 6. Principales catégories socio-professionnelles des parents

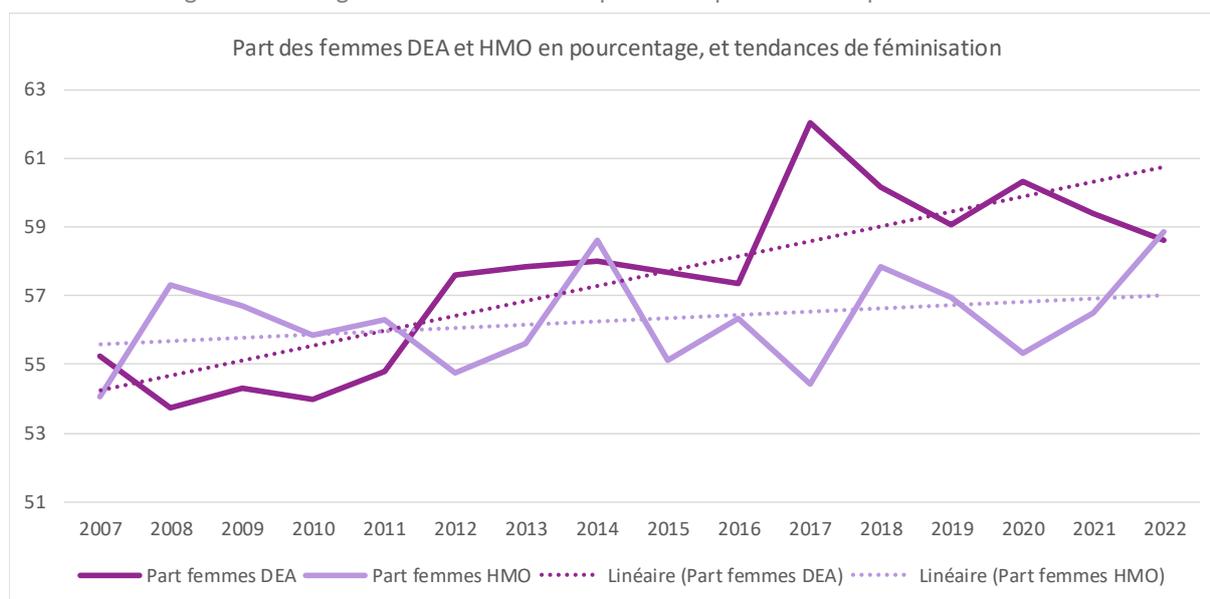


Enquête emploi en continu, INSEE, 2007-2020 (voir les données chiffrées en annexe).

C) UNE DIFFÉRENCE GENRÉE ENTRE DIPLÔME ET HABILITATION

Bien que relativement importante, la part des femmes passant l'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en nom propre (HMONP) est inférieure à celle des hommes (une tendance qui s'est confirmée ces dernières années). En moyenne sur la période étudiée (2007-2023), 53% des hommes ont réalisé une HMONP suite au DEA et 49% des femmes.

Figure 7. Une légère différence entre la part des diplômées et la part des habilitées



SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Tableau 2. Part des ADE qui ont réalisé une HMONP, moyenne sur la période étudiée

	M.		MME	
3 - DEA (Master)	16495	100%	22635	100%
4 - HMONP	8663	53%	11141	49%

SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Tableau 3. Progression de la féminisation des DEA et des HMONP entre 2005 et 2023

DATE_DIPLOME	CIVILITE ADE				CIVILITE HMONP			
	M.		MME		M.		MME	
	N	%	N	%	N	%	N	%
2005	122	49%	129	51%				
2006	386	46%	461	54%				
2007	696	45%	859	55%	199	46%	234	54%
2008	945	46%	1 097	54%	353	43%	474	57%
2009	995	46%	1 182	54%	404	43%	529	57%
2010	990	46%	1 162	54%	504	44%	638	56%
2011	969	45%	1 174	55%	518	44%	667	56%
2012	930	42%	1 263	58%	571	45%	691	55%
2013	945	42%	1 296	58%	538	44%	674	56%
2014	1 000	42%	1 381	58%	530	41%	751	59%
2015	984	42%	1 340	58%	559	45%	687	55%
2016	1 037	43%	1 395	57%	612	44%	790	56%
2017	946	38%	1 546	62%	652	46%	778	54%
2018	988	40%	1 493	60%	593	42%	814	58%
2019	946	41%	1 365	59%	589	43%	779	57%
2020	1 010	40%	1 535	60%	487	45%	603	55%
2021	937	41%	1 371	59%	627	44%	814	56%
2022	999	41%	1 415	59%	500	41%	715	59%
2023	772	39%	1 209	61%	427	46%	503	54%
TOTAL	16 597	42%	22 673	58%	8 663	44%	11 141	56%

SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

On note donc une plus nette féminisation de la population des DEA et une relative stagnation du côté des HMONP.

Des femmes diplômées en architecture plus jeunes

Les hommes entrent dans les études un peu plus âgés que les femmes. Aussi, les hommes sont globalement plus âgés que les femmes au moment du diplôme. Ils ont en moyenne 1,1 année de plus que les femmes quand ils obtiennent le diplômes ADE et 1,4 année de plus pour l'habilitation (pour mémoire, les hommes DPLG avaient en moyenne 1,6 année de plus que les femmes).

Tableau 4. Age au moment du diplôme : DPLG, DEA et HMONP, moyenne sur la période étudiée

AGE AU MOMENT DU DPLG		
M.	29,1	
Mme	27,5	
TOTAL	28,4	
AGE AU MOMENT DU DEA		
M.	26,4	
Mme	25,3	

TOTAL	25,8	<p>A horizontal bar chart with 'Moyenne' on the x-axis (0 to 30). The y-axis lists 'M.' and 'Mme'. The bar for 'M.' is grey and labeled '26,4'. The bar for 'Mme' is dark purple and labeled '25,3'.</p>
AGE AU MOMENT DE L'HMONP		
<i>M.</i>	29,2	<p>A horizontal bar chart with 'Moyenne' on the x-axis (0 to 35). The y-axis lists 'M.' and 'Mme'. The bar for 'M.' is grey and labeled '29,2'. The bar for 'Mme' is dark purple and labeled '27,8'.</p>
<i>Mme</i>	27,8	
TOTAL	28,4	

SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

L'écart entre l'âge moyen au moment du diplôme DEA et celui de l'habilitation est de 2,8 ans pour les hommes et de 2,5 ans pour les femmes. Néanmoins, la durée moyenne des études est relativement proche, même si les femmes réalisent leurs études légèrement plus vite¹⁹ après le bac.

Tableau 5. Durée des études, DPLG et DEA, moyenne sur la période étudiée

DURÉE MOYENNE DES ÉTUDES DPLG		
<i>M.</i>	9,0	<p>A horizontal bar chart with 'Moyenne' on the x-axis (0 to 10). The y-axis lists 'M.' and 'Mme'. The bar for 'M.' is grey and labeled '9,0'. The bar for 'Mme' is dark purple and labeled '8,6'.</p>
<i>Mme</i>	8,6	
TOTAL	8,8	
DURÉE MOYENNE DES ÉTUDES DEA		
<i>M.</i>	5,6	<p>A horizontal bar chart with 'Moyenne' on the x-axis (0 to 6). The y-axis lists 'M.' and 'Mme'. The bar for 'M.' is grey and labeled '5,6'. The bar for 'Mme' is dark purple and labeled '5,4'.</p>
<i>Mme</i>	5,4	
TOTAL	5,5	

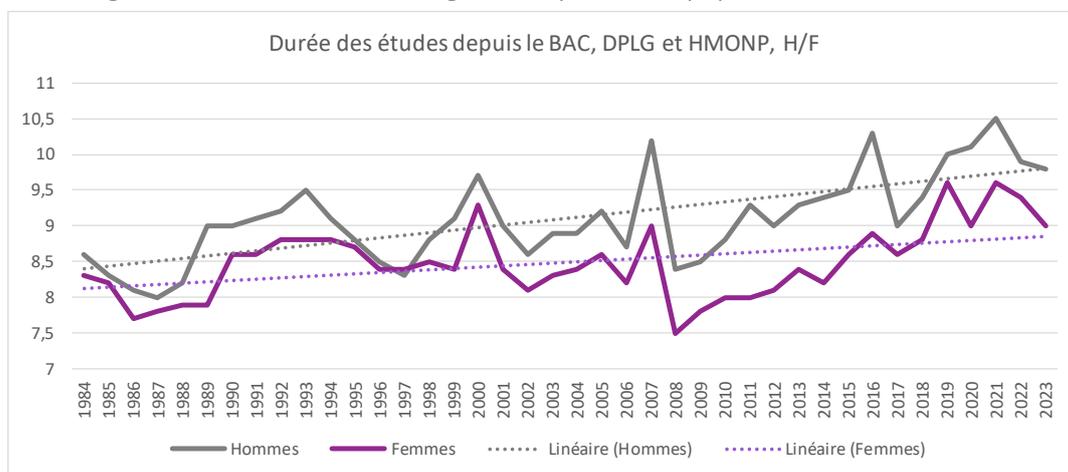
SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Deux raisons sont proposées par Bettina Horsch pour expliquer cette légère différence entre hommes et femmes pour finaliser le master, différence qui semble un peu plus marquée pour l'ENSA de Nantes : « il s'avère que seulement un diplômé sur dix de 2016 (10,1%) a terminé son cycle d'études de master normalement, c'est-à-dire en deux ans et en étant inscrit seulement deux fois. Parmi cette minorité, on trouve très majoritairement des femmes (+14 points par rapport aux hommes), tandis que les hommes

¹⁹ La durée moyenne des études de l'HMONP n'a pu être étudiée, l'information étant renseignée diversement selon les établissements (l'année d'inscription notée étant parfois celle du DEA et parfois celle de l'HMONP).

sont plus nombreux que les femmes à s'inscrire trois fois en master (+10,6 points)²⁰ ». Tout d'abord, les étudiants ont une moins bonne réussite scolaire (plus de redoublement et moins de félicitations au diplôme), ensuite, les étudiants sont plus nombreux à réaliser un stage long avant leur PFE (projet de fin d'études) alors que les étudiantes le font davantage après (écart de 18,3 points)²¹.

Figure 8. Les hommes mettent légèrement plus de temps pour finaliser leurs études



SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Tableau 6. Durée des études depuis le BAC, DEA et HMONP, moyenne sur la période étudiée

DURÉE DES ÉTUDES DEPUIS LE BAC DEA		
M.	7,4	
Mme	6,7	
TOTAL	7,0	
DURÉE DES ÉTUDES DEPUIS LE BAC HMONP		
M.	9,4	
Mme	8,5	
TOTAL	8,9	

SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Les hommes prennent donc un peu plus de temps avant de s'inscrire dans les études, en moyenne 1,8 ans pour 1,3 ans pour les femmes. L'analyse de la durée des études depuis le BAC confirme également

²⁰ Horsch Bettina, 2021. *Op. cit.*, p. 325.

²¹ Idem.

les données de l'enquête sur l'HMONP²², à savoir que la durée pour réaliser l'habilitation s'allonge sur la période (2007-2023). Cette même enquête note que les femmes ont un peu moins d'expérience professionnelle quand elles arrivent à l'habilitation.

La féminisation variable selon les établissements de formation

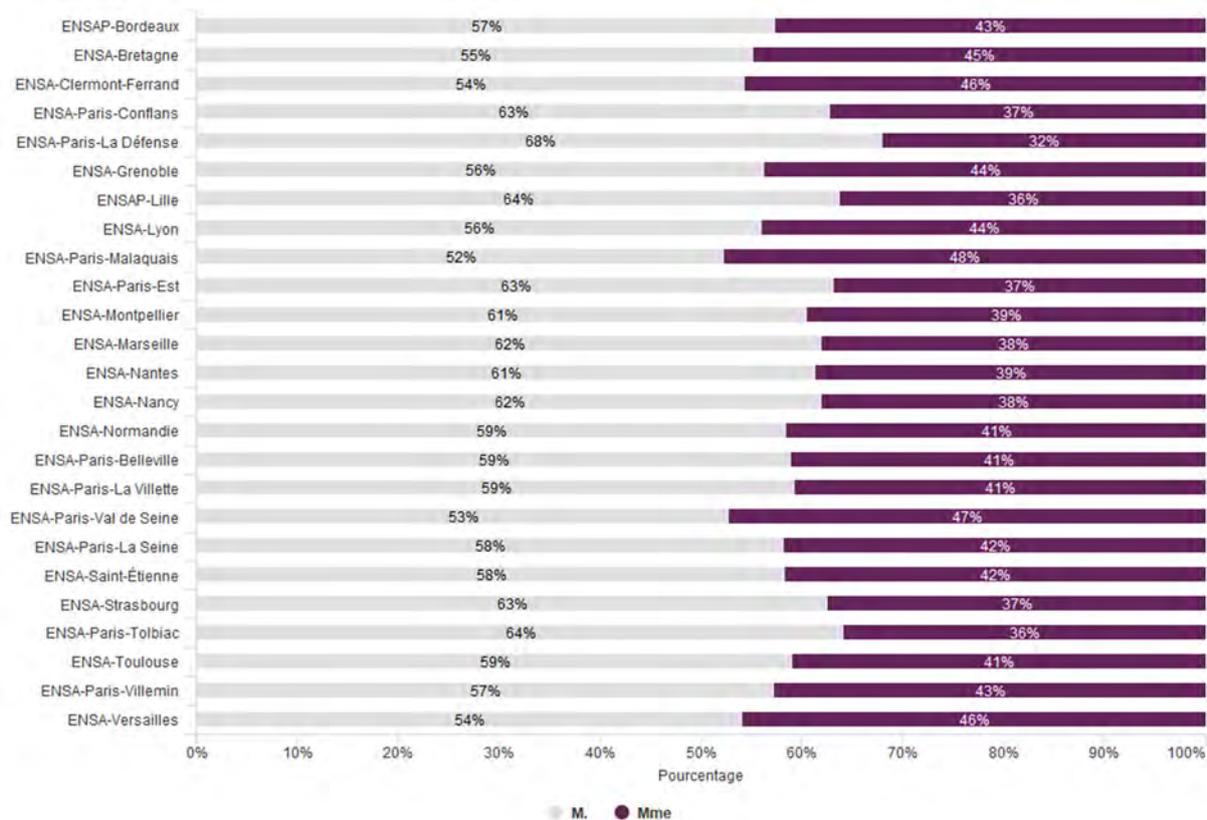
On note une dynamique de féminisation différenciée selon les établissements sur la période analysée (1984-2023). Concernant les DPLG, nous pouvons relever une différence de 16% entre l'ENSA qui a la part de femmes la plus importante (ENSA Paris Malaquais, 48% de femmes) et l'ENSA qui en a le moins (ENSA Paris La Défense, école qui a fermé en 2005 juste avant la mise en place du nouveau diplôme, 32% de femmes). Pour ce qui est du DEA, la différence est de 11 % entre l'ENSA Paris Est (53% de femmes) et l'ENSA de Toulouse (64%) et, pour l'HMONP, de 14% (50% pour l'ENSA de Paris Est et 64% pour l'ENSA de Saint-Etienne).

Une des explications pourrait se trouver dans l'histoire des ENSA. L'école de Paris-Est, anciennement Paris-Tolbiac, est issue de l'Unité pédagogique n°7. L'UP7 est née d'une scission de l'UP5 à l'initiative de plusieurs architectes dont Henri Ciriani, avec une volonté d'axer l'enseignement sur les sciences et techniques²³. Les femmes se dirigeant moins vers les sciences et techniques, et davantage vers les disciplines artistiques et les sciences humaines et sociales plus présentes dans d'autres UP, l'orientation pédagogique de l'ENSA Paris-Est est possiblement un facteur du plus faible taux d'étudiantes que dans les autres écoles.

²² Macaire Elise, Nordström Minna (dirs.), 2021, *Génération HMONP. La formation à l'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en nom propre comme fabrique de l'architecte. Étude qualitative et quantitative sur la mise en situation professionnelle de l'HMONP*. LET-LAVUE, Ministère de la Culture, CNOA.

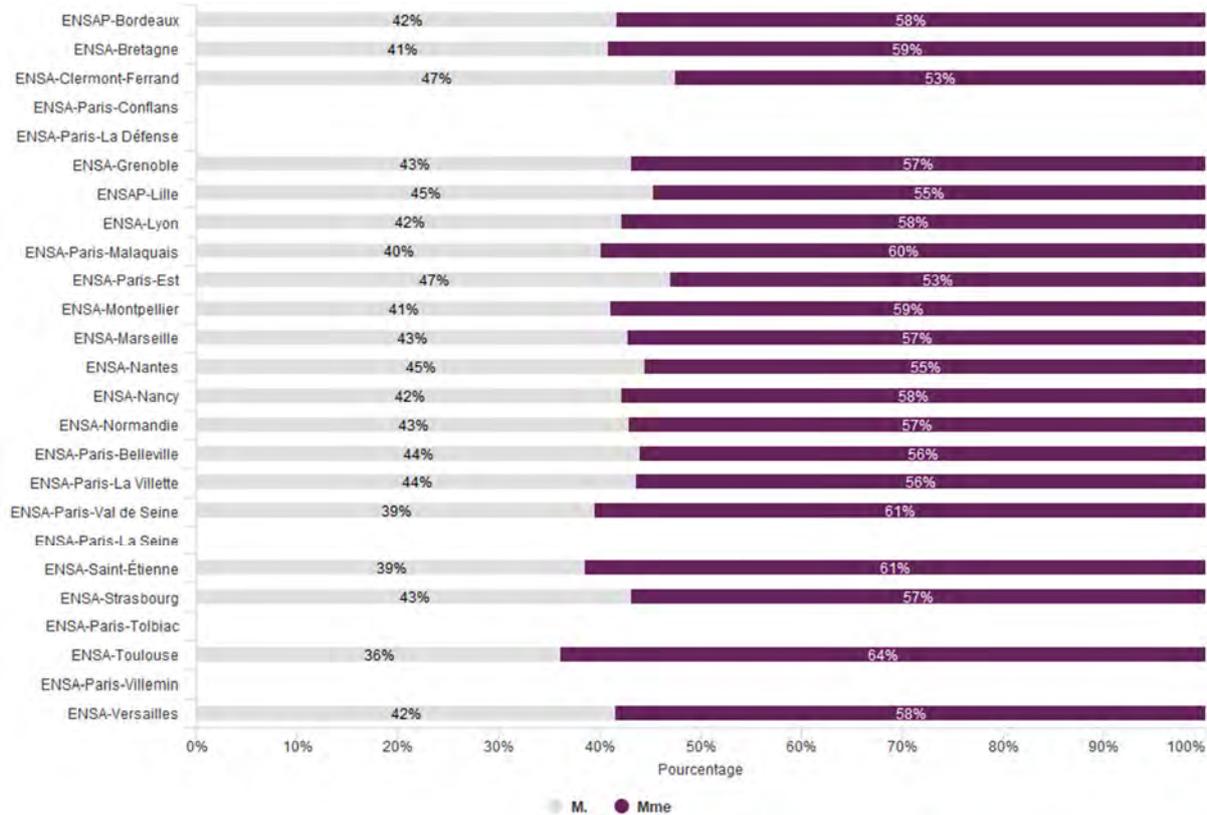
²³ Les ateliers de projets étaient d'ailleurs maintenus dans une tradition « verticale » (les ateliers verticaux étaient constitués d'étudiants de plusieurs années formés par le même enseignant, un « patron », pendant tout leur cursus). Sur UP7, voir Diener Amandine, 2018, « Du groupe C aux unités pédagogiques : la « réforme expérimentale » de l'enseignement de l'architecture au Grand Palais (1962-1980). » Politiques de la culture, Carnet de recherches du Comité d'histoire du ministère de la Culture sur les politiques, les institutions et les pratiques culturelles. Consulté le 16 janvier 2025 à l'adresse <https://doi.org/10.58079/mrji>.

Figure 9. Part H/F selon les établissements : DPLG



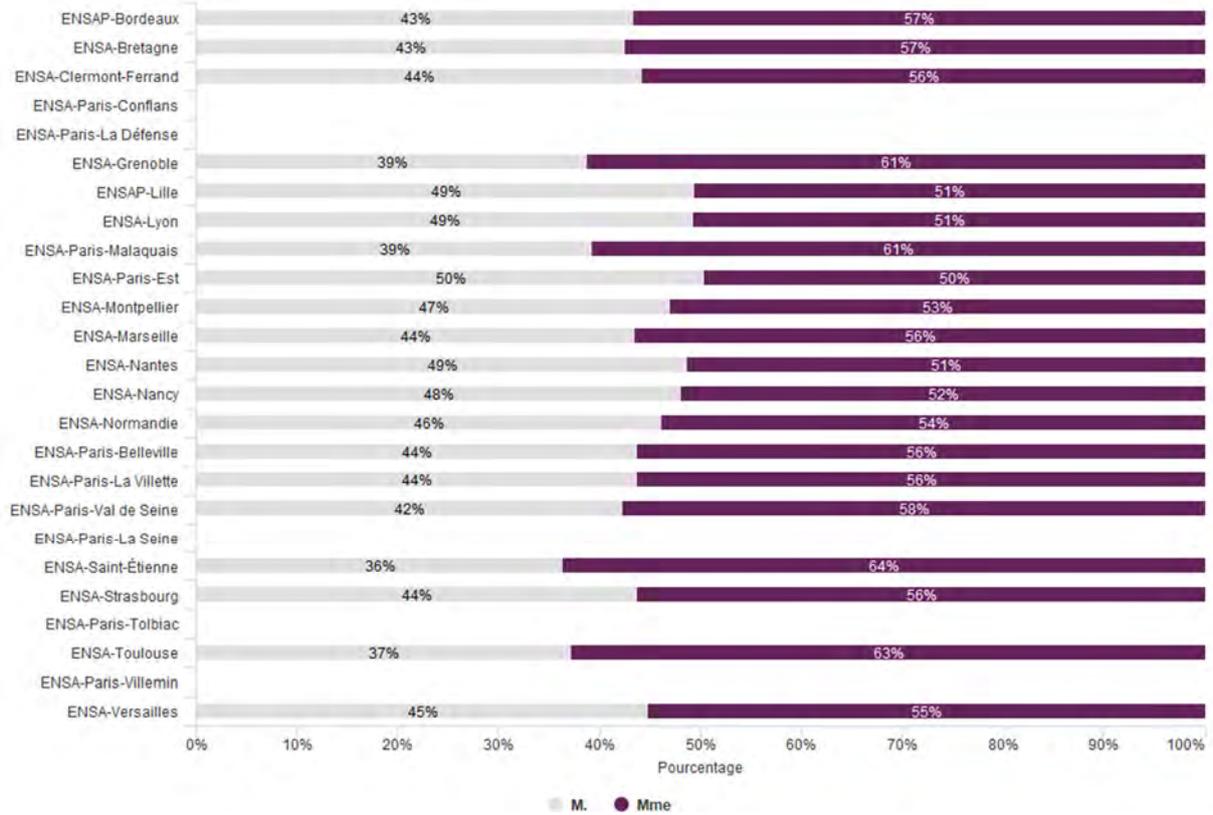
SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Figure 10. Part H/F selon les établissements : DEA



SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Figure 11. Part H/F selon les établissements : HMONP



SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

La part hommes-femmes peut donc sensiblement varier selon les établissements tout comme le plus faible engagement des femmes dans l’habilitation dépend aussi des établissements. L’ENSA de Lyon compte par exemple 51% de femmes habilitées pour 58% de femmes diplômées du DEA (soit une différence de 7%, 6% dans les ENSA de Montpellier et Nancy). En revanche, dans certaines écoles, la part de femmes habilitées est supérieure à celle des diplômées du DEA (comme Grenoble par exemple mais aussi Clermont-Ferrand et Saint-Etienne).

Tableau 7. Part des femmes DEA et HMONP selon les établissements et différence entre DEA et HMONP, 2005-2023

Établissements	%	%	Écart
	Femmes DEA	Femmes HMONP	
ENSAP-Bordeaux	58%	57%	1%
ENSA-Bretagne	59%	57%	2%
ENSA-Clermont-Ferrand	53%	56%	-3%
ENSA-Grenoble	57%	61%	-4%
ENSAP-Lille	55%	51%	4%
ENSA-Lyon	58%	51%	7%
ENSA-Paris-Malaquais	60%	61%	-1%
ENSA-Paris-Est	53%	50%	3%
ENSA-Montpellier	59%	53%	6%
ENSA-Marseille	57%	56%	1%
ENSA-Nantes	56%	51%	5%
ENSA-Nancy	58%	52%	6%
ENSA-Normandie	57%	54%	3%
ENSA-Paris-Belleville	56%	56%	0%
ENSA-Paris-La Villette	56%	56%	0%

ENSA-Paris-Val de Seine	61%	58%	3%
ENSA-Saint-Étienne	61%	64%	-3%
ENSA-Strasbourg	58%	56%	2%
ENSA-Toulouse	64%	63%	1%
ENSA-Versailles	58%	55%	3%
TOTAL	58%	56%	2%

SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Lecture

Les éléments surreprésentés sont systématiquement présentés **en bleu** et les éléments sous-représentés le sont **en rose**. Le code couleur est celui proposé par le logiciel utilisé²⁴. Toutes les données sont analysées via le prisme du genre. Le genre n'est pas toujours significatif. Aussi, le commentaire se concentre sur les données particulièrement significatives qui révèlent des informations saillantes pour la recherche.

D) FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES ET PRÉPARATION À LA VIE PROFESSIONNELLE : UNE APPROCHE SEXUÉE

Conformément à l'ensemble de la population française, les femmes diplômées en architecture ont légèrement tendance à rechercher des formations complémentaires après l'obtention de leur diplôme. Néanmoins, comme nous l'avons vu ci-dessus, elles se dirigent moins vers l'habilitation qui permet l'inscription à l'Ordre des architectes et l'exercice de la profession réglementée. Les données issues de l'enquête DESC réalisée par le DEPS (2008-2019) nous renseignent sur les formations suivies après le diplôme.

Les enquêtes DESC

Les enquêtes DESC (enquêtes sur l'insertion professionnelle des Diplômés de l'Enseignement Supérieur Culture) sont menées par le DEPS (Département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation, ministère de la Culture) chaque année, auprès d'une population ayant obtenu son diplôme trois années auparavant. Ces enquêtes sont diffusées par les ENSA et récoltent peu de réponses. Le cumul sur une dizaine d'années permet néanmoins de recueillir des réponses suffisamment nombreuses pour analyser des effets de genre sur les conditions d'accès à l'emploi. Les données sont relativement représentatives du point de vue du genre par rapport aux équilibres pendant les études. Étant donné la faible représentativité par année, les données d'âge ne sont pas étudiées ni les évolutions dans le temps. Les données rassemblent plus de 18000 réponses mais le questionnaire a varié durant la période étudiée (2008-2019). Pour cela, certaines questions analysées correspondent à de plus petits effectifs. Nous avons choisi de les traiter afin de rendre l'exploration la plus riche possible. Ces variations dans la manière d'administrer le questionnaire ont amené à un certain nombre de recodages afin d'homogénéiser la présentation des données et de les rendre les plus exhaustives possibles. Enfin, une question ouverte posée à la fin du questionnaire a fait l'objet d'un recodage afin d'analyser le retour des diplômées et diplômés sur leurs études à travers des éléments qualitatifs. De manière générale les autres questions ouvertes n'ont pas été recodées et, quand elles sont mobilisées, elles sont présentées via des nuages de mots-clés. L'enquête restituée ici porte essentiellement sur les

²⁴ L'analyse a été opérée avec Sphinx IQ3.

DEA (niveau master) et les HMONP. On trouve néanmoins quelques DEEA (niveau licence), DSA (post-master) ou encore DPLG pour les plus anciens. Taille de l'échantillon : 18115 réponses.

34% de l'effectif féminin de l'enquête DESC indique avoir suivi un diplôme complémentaire, ce qui est légèrement plus que pour l'effectif masculin (32%). D'après Bettina Horsch, les femmes « pensent plus souvent que leurs qualifications/compétences professionnelles, mais aussi leur légitimation dans le champ de l'architecture, sont liées à leurs études supérieures²⁵ ». Faire une formation complémentaire peut donc les « rassurer » et renforcer leur sentiment de légitimité à exercer la profession. Néanmoins, la nature de la formation complémentaire semble davantage faire la différence. Les femmes passant un peu moins d'HMONP, elles s'éloigneraient un peu plus de la profession réglementée (le milieu leur paraîtrait-il hostile ? Y a-t-il des univers plus intéressants pour elles en dehors de cette pratique ?). Aussi, parmi les diplômes complémentaires obtenus, les femmes ont un peu plus tendance à s'orienter vers les domaines de l'urbanisme et de l'aménagement, le patrimoine et la réhabilitation, les sciences humaines et sociales. Les hommes se tournent un peu plus vers l'architecture, et les sciences et techniques.

Tableau 8. Part H/F ayant obtenu un autre diplôme

10__AUTRE_DIPLOME_DEPUIS	1__SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Non	4 684	68%	6 701	66%	11 385	66%
Oui	2 225	32%	3 519	34%	5 744	34%
TOTAL	6 909	100%	10 220	100%	17 129	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

Tableau 9. Domaine de la formation obtenue (2008-2019)

13__DOMAINE_DIPLOME_OBTENU_DEPUIS

	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Architecture	1 054	67%	1 520	61%	2 574	63%
Urbanisme, aménagement	108	7%	211	8%	319	8%
Sciences et techniques, ingénierie ou informatique	55	4%	82	3%	137	3%
Patrimoine bâti, réhabilitation	31	2%	84	3%	115	3%
Économie, gestion, droit, administration	21	1%	22	1%	43	1%
Sciences humaines et sociales	7	0%	31	1%	38	1%
Jardins, paysage, environnement	10	1%	24	1%	34	1%
Arts plastiques (design, graphisme, art, communication visuelle...)	4	0%	16	1%	20	0%
Musique, danse, théâtre et autres disciplines du spectacle vivant	1	0%	8	0%	9	0%
Cinéma, audiovisuel, multimédia	1	0%	0	0%	1	0%
Autre	87	6%	167	7%	254	6%
TOTAL	1 566	100%	2 492	100%	4 058	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

Par ailleurs, comme nous l'avons montré plus haut, les femmes sont aussi légèrement plus jeunes à l'obtention de leur diplôme, ce qui est davantage propice aux formations complémentaires afin de maximiser les chances d'insertion sur le marché du travail. Elles sont aussi culturellement moins

²⁵ Horsch Bettina, 2021. *Op. Cit.*, p. 340.

pressées et/ou sommées d'incarner le rôle de pourvoyeur principal des revenus du ménage (ou « homme gagne-pain » selon la figure du *male breadwinner model*²⁶), largement réservé aux hommes²⁷.

L'Enquête emploi en continu menée par l'INSEE chaque année donne aussi des informations sur le suivi de formations « non formelles²⁸ ». Statistiquement, les femmes suivent plus souvent des formations au cours des périodes précédant l'enquête (30% des femmes pour 18% des hommes).

Tableau 10. Suivi d'une formation non formelle pendant les 3 derniers mois

FC5D	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui	620	18%	500	30%	1 120	22%
Non	2 861	82%	1 174	70%	4 035	78%
TOTAL	3 481	100%	1 674	100%	5 155	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

L'étude réalisée en 2023 par le Réseau Ramau pour CMA-Archi²⁹ sur les « pratiques architecturales émergentes, méconnues ou atypiques et besoins en formation » est intéressante pour notre recherche puisqu'elle identifie davantage de femmes dans ces pratiques (celles-ci sont présentées en partie III du rapport). Les dernières données collectées³⁰ (2024) indiquent que les femmes suivent un peu plus souvent des formations complémentaires que les hommes (57% des femmes réalisent une formation complémentaire pour 52% des hommes).

²⁶ Méda Dominique, 2008. « Pourquoi et comment mettre en œuvre un modèle à "deux apporteurs de revenu/deux pourvoyeurs de soins" ? » *Revue Française de Socio-Économie*, n° 2(2), 119-139. <https://doi.org/10.3917/rfse.002.0119>.

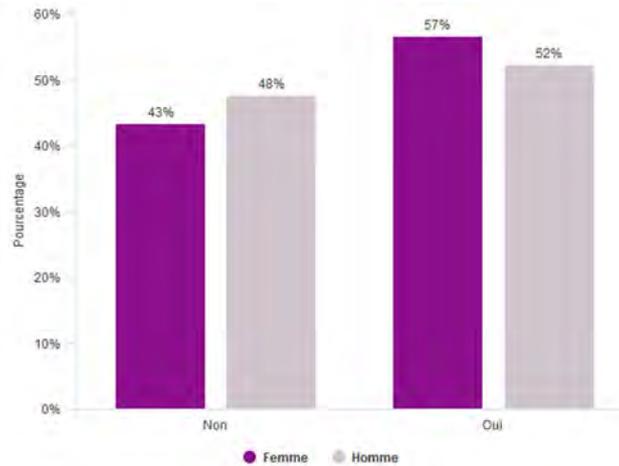
²⁷ Nous avons vu également qu'elles sont plus souvent issues des classes sociales plus favorisées, ce qui leur laisserait aussi la possibilité de retarder l'entrée dans le monde du travail, bénéficiant du soutien familial.

²⁸ « D'une manière générale, en France, les formations sont considérées comme non formelles si elles ne conduisent pas à un diplôme ou à un titre reconnu, ou ne peuvent pas être classées à un niveau de formation donné. », définition des formations non formelles sur le site de l'INSEE, consultée le 3 février 2025, <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2163>.

²⁹ 62% de femmes ont répondu à l'enquête. Enquête du réseau RAMAU (Compétences et métiers d'avenir de la filière Architecture, CMA Archi, 2023). Biau Véronique, Macaire Élise (dirs.), *Pratiques architecturales émergentes, méconnues ou atypiques et besoins en formation*. École nationale supérieure d'architecture de Paris La Villette. 2024.

³⁰ Une mise à jour des données a été effectuée depuis la publication du rapport sur la base de 559 réponses. Nous partons des données plus récentes et non encore publiées.

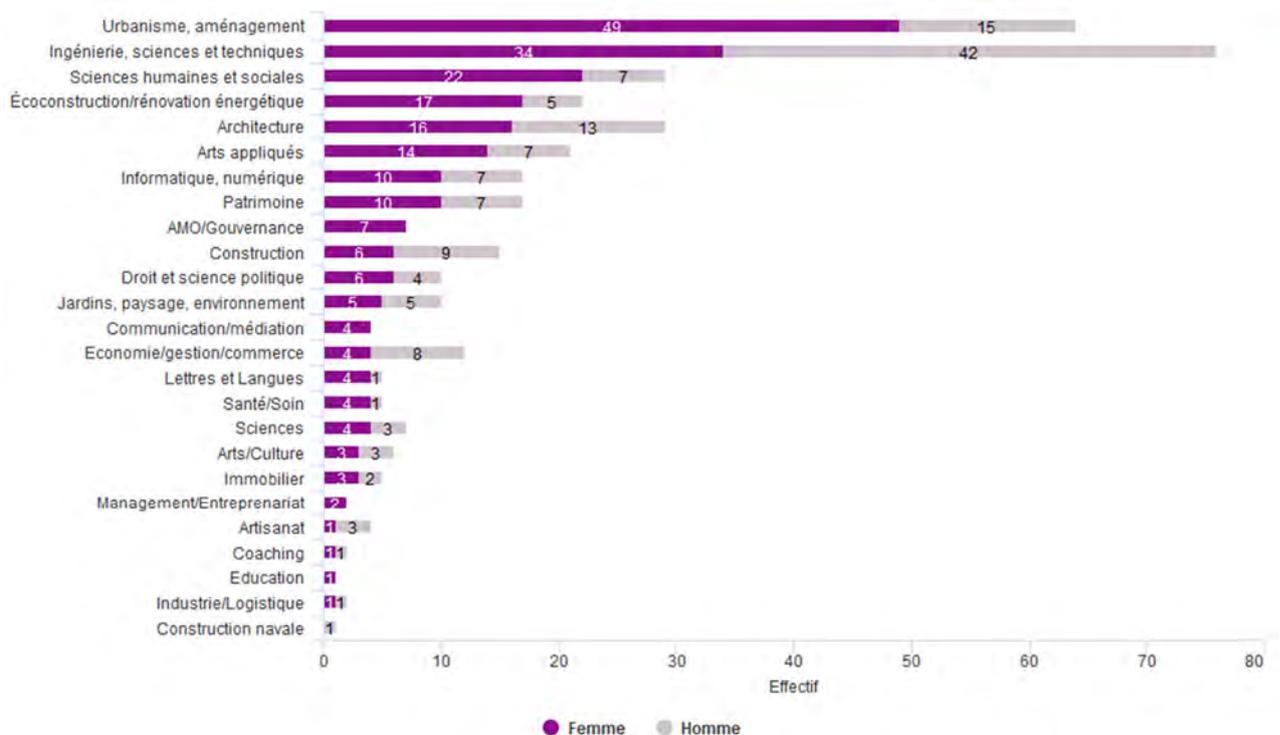
Figure 12. Le suivi de formations complémentaires des personnes ayant des pratiques « atypiques »



AMI CMA Archi, Ramau, 2023

Dans cette étude, les hommes signalent également suivre plus fréquemment des formations en « Ingénierie, sciences et techniques ». Ce domaine est choisi en deuxième place par les femmes montrant tout de même une orientation importante de celles-ci vers les sciences et techniques (17% pour les femmes, 33% pour les hommes). Elles choisissent en premier lieu des formations en « urbanisme et aménagement » (25% pour les femmes, seulement 12% du côté des hommes). Viennent ensuite des formations en « architecture » pour les hommes et en « sciences humaines et sociales » pour les femmes, et enfin, mais sur de tous petits effectifs, l'économie et la gestion pour les hommes et l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour les femmes (test statistique indiqué comme significatif).

Figure 13. Formation complémentaire suivie en fonction du genre



AUTRE_FORMATION_ET_BI-CURSUS_DISCIPLINE

	GENRE					
	FEMME		HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Ingénierie, sciences et techniques	34	17%	42	33%	76	24%
Urbanisme, aménagement	49	25%	15	12%	64	20%
Sciences humaines et sociales	22	11%	7	6%	29	9%
Architecture	16	8%	13	10%	29	9%
Écoconstruction/rénovation énergétique	17	9%	5	4%	22	7%
Arts appliqués	14	7%	7	6%	21	7%
Informatique, numérique	10	5%	7	6%	17	5%
Patrimoine	10	5%	7	6%	17	5%
Construction	6	3%	9	7%	15	5%
Economie/gestion/commerce	4	2%	8	6%	12	4%
Droit et science politique	6	3%	4	3%	10	3%
Jardins, paysage, environnement	5	3%	5	4%	10	3%
AMO/Gouvernance	7	4%	0	0%	7	2%
Sciences	4	2%	3	2%	7	2%
Arts/Culture	3	2%	3	2%	6	2%
Lettres et Langues	4	2%	1	1%	5	2%
Santé/Soin	4	2%	1	1%	5	2%
Immobilier	3	2%	2	2%	5	2%
Communication/médiation	4	2%	0	0%	4	1%
Artisanat	1	1%	3	2%	4	1%
Management/Entreprenariat	2	1%	0	0%	2	1%
Coaching	1	1%	1	1%	2	1%
Industrie/Logistique	1	1%	1	1%	2	1%
Education	1	1%	0	0%	1	0%
Construction navale	0	0%	1	1%	1	0%
TOTAL	197		126		323	

AMI CMA Archi, Ramau, 2023

Un regard différencié sur les études

Globalement, les femmes estiment souvent ne pas avoir été bien préparées pendant leur cursus d'études à exercer leur activité professionnelle alors que les hommes ont davantage le sentiment d'avoir été bien préparés. Cette (in)satisfaction différenciée a été clairement perçue dans la question ouverte posée en fin de questionnaire de l'enquête DESC, qui a permis de relever quelques remarques concernant les études. En effet, deux fois plus de femmes que d'hommes se sont exprimées à ce sujet (tableau 12).

Tableau 11. Sentiment vis-à-vis de la préparation à l'exercice de l'activité (2013-2019)

	1_SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Non, pas du tout	280	7%	475	8%	755	7%
Non, plutôt pas	1 210	30%	2 087	34%	3 297	32%
Oui, plutôt	1 999	50%	2 926	47%	4 925	48%
Oui, tout à fait	542	13%	687	11%	1 229	12%
TOTAL	4 031	100%	6 175	100%	10 206	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

Les femmes sont nettement plus demandeuses d'un accompagnement vers la vie professionnelle, de propositions de stages complémentaires ou de formations en alternance. Hommes et femmes signalent globalement le sentiment d'avoir suivi une formation peu adaptée aux exigences du marché du travail, manquant de cours techniques et pratiques (tableau ci-dessous).

Tableau 12. Remarques sur les études dans la question libre à la fin du questionnaire

82_REMARQUES_ETUDES_RECOTE

1_SEXE

3 - Inadéquation des études à la profession, "fossé", pas assez professionnalisant
 6 - Études manquent de cours techniques et pratiques (chantier, construction, administratif, anglais, etc.)
 5 - Études manquent de stages ou d'un système d'alternance
 2 - Études intéressantes, enrichissantes, plaisantes, etc.
 9 - Manque d'accompagnement dans l'insertion professionnelle par les écoles
 12 - Système HMONP inadapté : insuffisant, compliqué d'accès, etc.
 1 - Conditions d'études difficiles : charrettes, difficiles, chères, etc.
 7 - Études manquent d'explications sur les débouchés possibles, trop axées sur le salariat en maîtrise d'œuvre
 13 - Contenu HMONP devrait être intégré au cycle initial
 8 - Trop d'architectes sortent des écoles
 10 - Diplôme DE mal reconnu, dévalué
 4 - Études manquent de lien avec les professionnels, de réseaux d'anciens étudiants, avec les autres écoles, etc.
 11 - Contenu HMONP bien, complémentaire, professionnalisant
TOTAL

HOMME		FEMME		TOTAL	
N	%	N	%	N	%
214	52%	394	50%	608	51%
146	36%	260	33%	406	34%
84	20%	210	27%	294	25%
78	19%	127	16%	205	17%
23	6%	82	10%	105	9%
44	11%	59	8%	103	9%
31	8%	66	8%	97	8%
22	5%	74	9%	96	8%
18	4%	57	7%	75	6%
19	5%	50	6%	69	6%
25	6%	42	5%	67	6%
18	4%	43	6%	61	5%
17	4%	39	5%	56	5%
411		781		1 192	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

Alors que la question est ouverte et non orientée, quelques personnes ont témoigné de situations difficiles (stress, anxiété, fatigue, voire *burn out* ou dépression et problèmes de santé). Des femmes signalent également des situations de violences vécues ou observées (harcèlement moral, chantage, pression)³¹.

Des craintes exprimées par les étudiantes au sujet de leur avenir

Une enquête menée en 2020 par l'association Mémo (Mouvement pour l'équité dans la Maîtrise d'œuvre³²) et l'UNEAP (Union Nationale des Étudiants en Architecture et Paysage³³) auprès des étudiantes des ENSA indique que les étudiantes en architecture développent de nombreuses craintes vis-à-vis de leur avenir professionnel³⁴. L'échantillon de faible importance (174 réponses) appelle cependant à certaines précautions quant à la lecture des résultats. L'analyse des réponses permet de formuler l'hypothèse selon laquelle au cours de la formation et au contact progressif du monde de l'architecture (stages, échanges avec les enseignants, etc.), les étudiantes développent un certain nombre de craintes qui ont pour effet de conditionner leur future orientation professionnelle – et leur insertion professionnelle. Parmi ces craintes, on relève en premier lieu l'expérience du chantier pour 40% d'entre elles (70 répondantes), puis en deuxième lieu la confrontation aux violences sexistes et sexuelles, et notamment les agissements sexistes - par ex « Ne pas être prise au sérieux » pour 59

³¹ Voir également à ce sujet la partie IV du rapport.

³² MéMO est une association féministe de lutte contre les inégalités professionnelles regroupant architectes, urbanistes & paysagistes <https://asso-memo.com>

³³ L'UNEAP est une association qui œuvre pour la représentation, la cohésion et l'amélioration de l'enseignement et de la vie étudiante des étudiantes et étudiants en architecture et en paysage <http://www.uneap.fr>

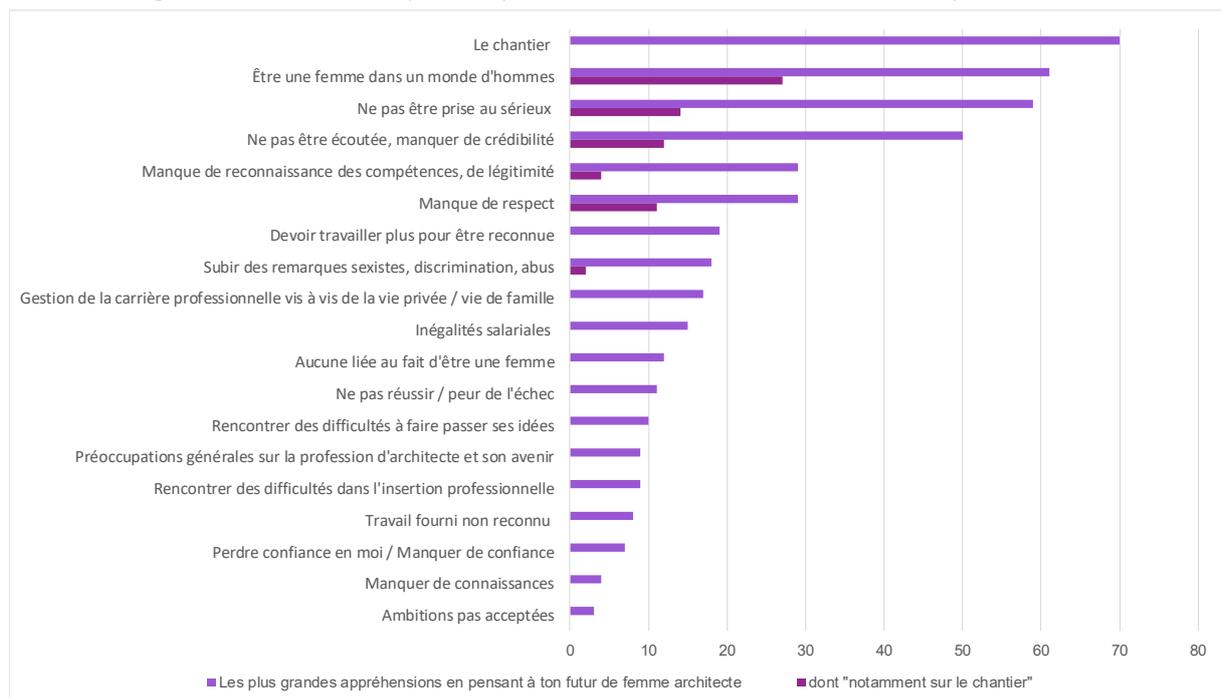
³⁴ MéMO, UNEAP, Enquête « Désir d'être (une) architecte », 2021. Synthèse disponible à l'adresse https://www.instagram.com/p/CMKdA3PsGI5/?utm_source=ig_web_copy_link&img_index=1 (consulté le 16/01/2025).

répondantes, « Ne pas être écoutée, manquer de crédibilité » pour 50 répondantes. Les discriminations (par ex « Subir des remarques sexistes, discrimination, abus », pour 18 répondantes) et les inégalités (pour 15 répondantes) sont aussi la cause d'inquiétudes anticipées pour ces jeunes femmes.

« Je crains de ne pas être prise au sérieux, de ne pas être légitime comme figure d'autorité sur un chantier où les corps de métier sont dominés par les hommes. Je crains une part d'antagonisme de leur part ou de manque d'écoute. Au près de clients également, une jeune femme pourrait paraître moins crédible aux yeux de certains en raison de préjugés sexistes ».

Une étudiante, n°139.

Figure 14. Les craintes exprimées par les étudiantes vis-à-vis de leur avenir professionnel



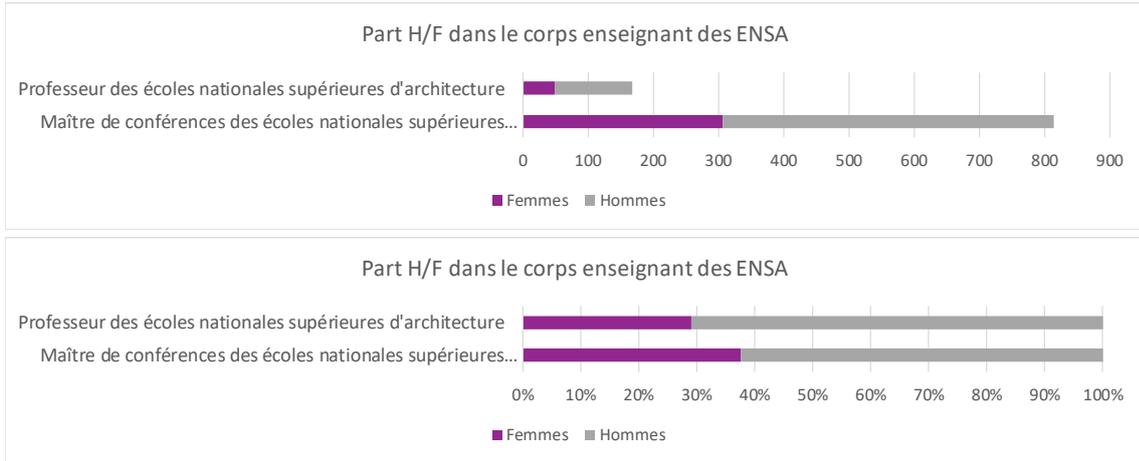
Enquête UNEAP/Mémo, 2020

La formation est un moment déterminant dans le processus d'intégration au groupe professionnel. Ces premiers résultats signalent un rapport différencié selon le sexe aux études et à l'orientation scolaire. Le contexte des écoles indique aussi quelques particularités locales.

E) UNE FÉMINISATION LENTE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DES ENSA

On compte, en 2023, 982 personnes enseignantes en ENSA dont 814 maîtres et maîtresses de conférences (MCF) et 168 professeurs et professeures (PR). La part des femmes dans le corps des MCF est de 38% (cette répartition est proche de celle du personnel enseignant contractuel et associé), et dans le corps des PR de 29%.

Figure 15. Part H/F dans le corps des enseignants-chercheurs des ENSA, en effectifs et en pourcentage



SDESRA, MC, données RH sur les EC

Tableau 13. Part H/F dans le corps des enseignants-chercheurs des ENSA, en effectifs et en pourcentage

LIBELLE_CORPS	SEXE				TOTAL	
	FÉMININ	MASCULIN	FÉMININ	MASCULIN	N	%
<i>Maître de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture</i>	307	507	38%	62%	814	100%
<i>Professeur des écoles nationales supérieures d'architecture</i>	49	119	29%	71%	168	100%
TOTAL	356	626	36%	64%	982	

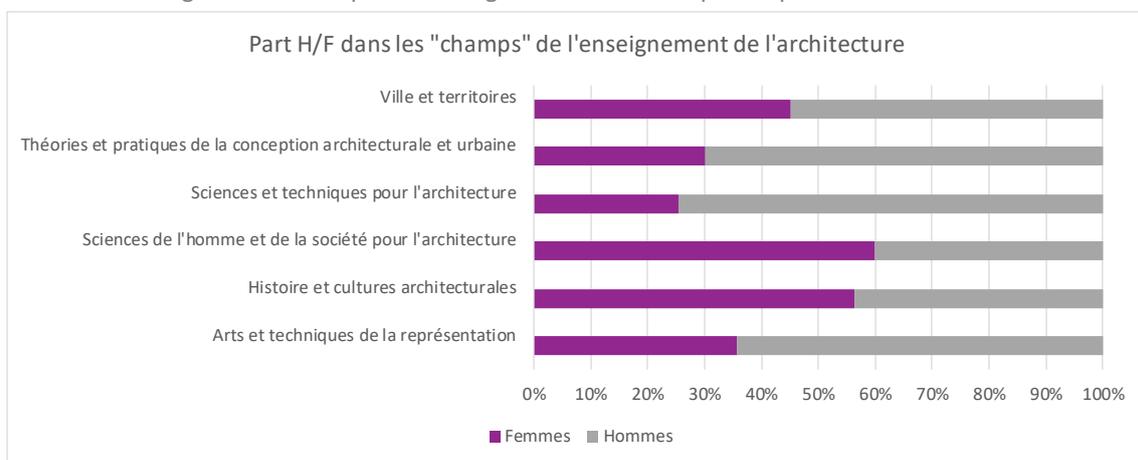
SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024

Au regard des effectifs globaux des diplômées et diplômés en architecture, répartis entre 50% de femmes et 50% d'hommes (voir plus haut), la part des femmes est donc assez faible dans le corps enseignant des écoles d'architecture.

Une répartition des tâches d'enseignement selon le genre

La répartition femmes/hommes dans les spécialités d'enseignement est inégale, indiquant une répartition genrée du travail, les femmes étant plus présentes dans les champs disciplinaires « Histoire et cultures architecturales » et « Sciences de l'homme et de la société pour l'architecture » plus spécifiquement liés à la recherche.

Figure 16. Une répartition inégale dans les "champs disciplinaires" des ENSA



SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024

Tableau 14. Répartition H/F dans les « champs disciplinaires »

SPECIALITE	SEXE					
	FÉMININ		MASCULIN		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Arts et techniques de la représentation</i>	40	36%	72	64%	112	100%
<i>Histoire et cultures architecturales</i>	45	56%	35	44%	80	100%
<i>Sciences de l'homme et de la société pour l'architecture</i>	42	60%	28	40%	70	100%
<i>Sciences et techniques pour l'architecture</i>	39	25%	114	75%	153	100%
<i>Théories et pratiques de la conception architecturale et urbaine</i>	133	30%	308	70%	441	100%
<i>Ville et territoires</i>	57	45%	69	55%	126	100%
TOTAL	356	36%	626	64%	982	

SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024

Une autre répartition est celle de l'enseignement doctoral. En 2019, 98 personnes disposaient d'une HDR en ENSA (Habilitation à diriger les recherches, qualification permettant d'encadrer et de faire soutenir les thèses de doctorat) dont 31 femmes et 67 hommes soit 68,3% d'hommes³⁵. Néanmoins, dans les faits, les hommes ont tendance à moins encadrer les thèses que les femmes. L'architecture est la deuxième discipline, toutes disciplines universitaires confondues, après les langues et la littérature ancienne, française et comparée et derrière les langues étrangères et régionales, à avoir le moins d'hommes en tant que directeurs de thèse (53,9% de femmes)³⁶.

Enfin, on compte également 25% de femmes dans les directions d'école d'architecture³⁷ (33% de femmes directrices en 2022 et en 2023 mais 25% au 1^{er} janvier 2024³⁸). Ce taux est le seul en recul parmi les établissements de l'enseignement supérieur Culture (le taux de femmes à la direction des établissements de l'enseignement supérieur Culture est passé de 42% en 2023 à 44% en 2024). L'architecture est la seule discipline qui ne progresse pas. Pourtant, « l'article 5 de la loi no 2016-925 du 7 juillet 2016 modifiée relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine consacre le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la tête des institutions labellisées de la création » dont les écoles nationales supérieures d'architecture font partie³⁹.

Une diversité de dynamiques de féminisation du corps enseignant selon les ENSA

On constate une grande diversité dans les affectations selon les établissements, Paris Est et Saint-Etienne ne comprenant que 19% de femmes dans leurs effectifs. On peut noter l'exacte parité à l'ENSA

³⁵ Rollot Mathias, 2019, *La recherche architecturale : repères, outils, analyses*. Montpellier, Éditions de l'Espérou.

³⁶ Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 2024. Pressions, silence et résistances : études sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2024/12/Pressions-silence-et-resistances-rapport-integral.pdf> [consulté le 18 décembre 2024]. P.51

³⁷ *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* [en ligne], Ministère de la Culture, 2024. Disponible à l'adresse : <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/observatoire-2024-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication> [consulté le 16 janvier 2025]. p.38

³⁸ En 2025, ce chiffre reste décroissant : 6 femmes pour 21 écoles, soit 28,5 % de directrices. Nous n'avons pas trouvé de données sur les postes équivalents à l'université (les données concernent principalement la gouvernance des universités avec les présidences et vice-présidences).

³⁹ Idem, p.35.

de Toulouse et un corps féminisé à 56% à l'ENSA de la Réunion, ancienne antenne de l'ENSA Montpellier (petit effectif de neuf personnes).

Tableau 15. Répartition H/F dans le corps enseignant-chercheur des ENSA, répartition par école
LIBELLE_AFFECTATION_OPERATIONNELLE_PRINC

LIBELLE_AFFECTATION_OPERATIONNELLE_PRINC	SEXE					
	FÉMININ		MASCULIN		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
ENSA MONTPELLIER-Antenne Réunion	5	56%	4	44%	9	100%
ENSA TOULOUSE	29	50%	29	50%	58	100%
ENSA NANCY	14	45%	17	55%	31	100%
ENSA PARIS-LA VILLETTE	42	44%	54	56%	96	100%
ENSA GRENOBLE	17	40%	26	60%	43	100%
ENSA PARIS-VAL DE SEINE	35	39%	54	61%	89	100%
ENSA PARIS-MALAQUAIS	19	38%	31	62%	50	100%
ENSA PARIS-BELLEVILLE	22	37%	37	63%	59	100%
ENSA NORMANDIE	14	36%	25	64%	39	100%
ENSAP LILLE	15	36%	27	64%	42	100%
ENSA VERSAILLES	16	36%	29	64%	45	100%
ENSA NANTES	16	35%	30	65%	46	100%
ENSA LYON	17	35%	32	65%	49	100%
ENSA BRETAGNE	10	34%	19	66%	29	100%
ENSA CLERMONT-FERRAND	11	32%	23	68%	34	100%
ENSA MONTPELLIER	11	32%	23	68%	34	100%
ENSA MARSEILLE	15	32%	32	68%	47	100%
ENSA STRASBOURG	11	26%	32	74%	43	100%
ENSAP BORDEAUX	12	24%	38	76%	50	100%
ENSA PARIS-EST	7	19%	29	81%	36	100%
ENSA SAINT-ETIENNE	5	19%	21	81%	26	100%
TOTAL	356	36%	626	64%	982	

SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024

Dans la spécialité TPCAU, « Théorie et pratique du projet architectural et urbain », qui regroupe l'essentiel du corps enseignant intervenant dans les ateliers de projet, qui sont au centre de la pédagogie de l'architecture, on compte 30% de femmes. À Marseille, Lyon et Paris-Est, le champ TPCAU compte moins de 20% d'effectif féminin alors que les ENSA de Nancy et de la Réunion comptent plus de femmes que d'hommes dans ce même champ.

Tableau 16. Répartition H/F dans la « discipline » TPCAU par école

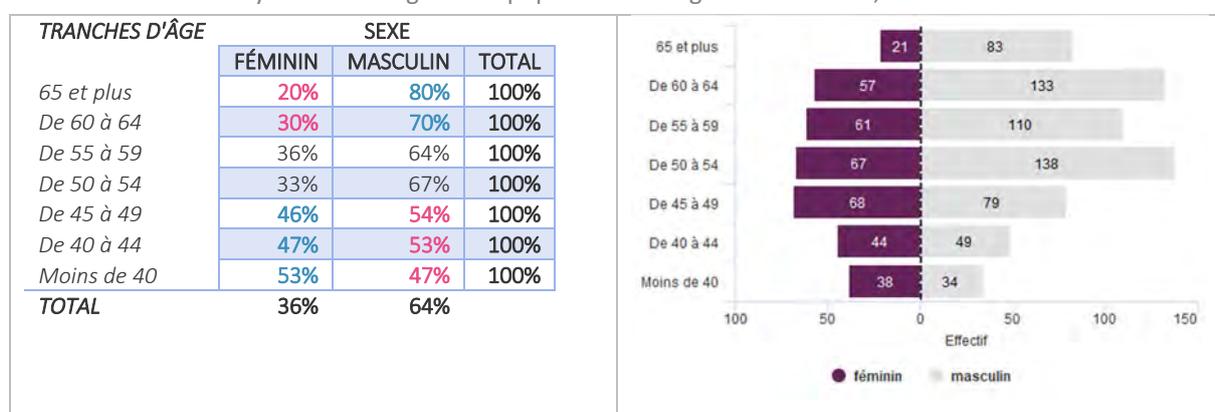
LIBELLE_AFFECTATION_OPERATIONNELLE_PRINC	SEXE					
	FÉMININ		MASCULIN		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
ENSA MONTPELLIER-Antenne Réunion	4	57%	3	43%	7	100%
ENSA NANCY	6	55%	5	45%	11	100%
ENSA BRETAGNE	5	42%	7	58%	12	100%
ENSA TOULOUSE	11	41%	16	59%	27	100%
ENSA PARIS-MALAQUAIS	11	39%	17	61%	28	100%
ENSA VERSAILLES	7	39%	11	61%	18	100%
Autres affectations	3	38%	5	63%	8	100%
ENSAP BORDEAUX	5	33%	10	67%	15	100%
ENSA GRENOBLE	6	33%	12	67%	18	100%
ENSA PARIS-LA VILLETTE	12	33%	24	67%	36	100%
ENSA NORMANDIE	4	31%	9	69%	13	100%
ENSA STRASBOURG	6	30%	14	70%	20	100%
ENSAP LILLE	5	29%	12	71%	17	100%
ENSA PARIS-BELLEVILLE	8	28%	21	72%	29	100%
ENSA PARIS-VAL DE SEINE	13	27%	36	73%	49	100%
ENSA MONTPELLIER	4	25%	12	75%	16	100%

ENSA SAINT-ETIENNE	3	23%	10	77%	13	100%
ENSA NANTES	5	23%	17	77%	22	100%
ENSA CLERMONT-FERRAND	4	21%	15	79%	19	100%
ENSA MARSEILLE	4	19%	17	81%	21	100%
ENSA LYON	4	17%	19	83%	23	100%
ENSA PARIS-EST	3	16%	16	84%	19	100%
TOTAL			133	30%	308	70%

SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024

Comme dans la population mère des personnes diplômées en architecture, les femmes sont globalement plus présentes parmi les plus jeunes en pourcentage par tranche d'âge. Elles restent néanmoins sous-représentées dans les corps des MCF et PR, quelle que soit la tranche d'âge, par rapport à cette population globale (taux de féminisation qui reste inférieur).

Tableau 17. Pyramide des âges de la population enseignante des ENSA, MCF et PR confondus.



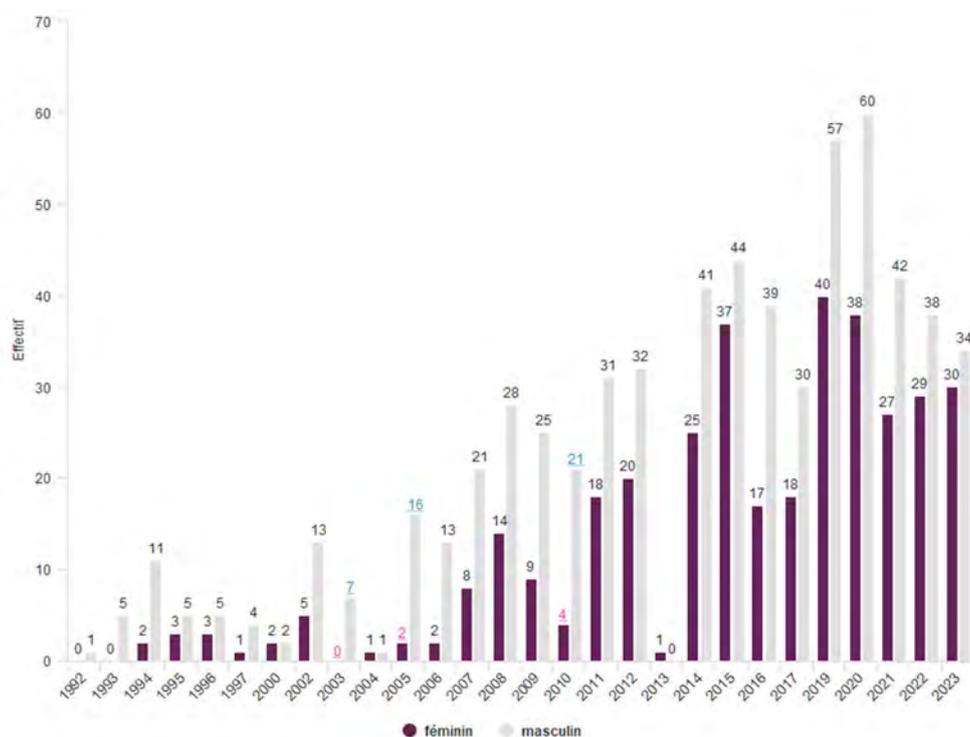
SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024

Malgré une politique relativement volontariste de féminisation du corps enseignant, et une progression continue, on note une difficulté à atteindre la parité lors des recrutements. Les règles de composition des comités de sélections visent maintenant la parité : « la composition du comité concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes⁴⁰ ». Il semblerait donc que même lorsque le jury est paritaire, les recrutements ne le sont pas. Il faudrait connaître précisément combien d'hommes et de femmes se présentent pour ces postes afin d'affiner les analyses. De plus, avoir un jury paritaire n'apporte aucune garantie sur le résultat du recrutement si celui-ci n'est pas acculturé aux dynamiques de genre et sensibilisé aux inégalités femmes/hommes. En effet, lors des recrutements, certaines femmes sembleraient écartées par le jury car leur situation personnelle (habitant loin de l'école et ayant des enfants) est jugée comme étant compliquée à concilier avec le poste alors même que ce critère, totalement discriminatoire, ne serait pas mobilisé pour un homme ayant le même contexte personnel⁴¹.

⁴⁰ Article 11 du Décret n° 2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture, 2018 [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036608725/> [consulté le 14 décembre 2023].

⁴¹ Thiriart Jeanne, *L'enseignement des questions de genre dans les écoles nationales supérieures d'architecture*. Paris, Université Paris-Nanterre. Thèse en cours depuis 2022, données d'enquête.

Figure 17. Évolution des recrutements depuis le début des années 90



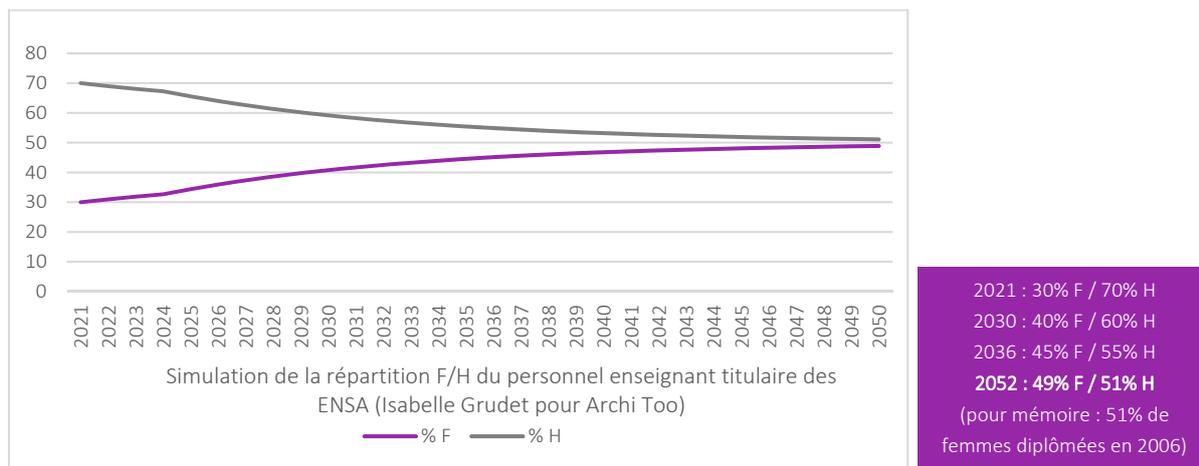
SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024

Une simulation a été réalisée par le collectif Architoo⁴² afin d'estimer le temps nécessaire pour atteindre la parité dans la population enseignante (pour rappel, cette parité est actuellement atteinte dans la population professionnelle globale). Les hypothèses choisies pour la simulation prennent en compte la progression actuelle : les personnes nouvellement recrutées sont pour 60% des hommes et 40% des femmes de 2022 à 2024 puis 50% d'hommes et 50% de femmes à partir de 2025⁴³. La simulation indique une parité en 2052.

⁴² Le collectif Architoo a été créé en 2020 par une quarantaine d'enseignantes et enseignants d'écoles nationales supérieures d'architecture et de paysage qui luttent contre les inégalités hommes-femmes et les violences de genre dans les ENSA. Architoo a notamment publié la tribune « Architoo, écoles d'architecture et de paysage : l'égalité maintenant ! » en 2021 sur AMC [en ligne] à l'adresse <https://www.amc-archi.com/article/architoo-ecoles-d-architecture-et-de-paysage-l-egalite-maintenant,75673>

⁴³ Nous ne savons pas encore si cette parité dans les recrutements sera atteinte au moment de la publication de ce rapport.

Figure 18. Un corps enseignant masculin qui peine à se renouveler : une parité à l'horizon 2052.



Simulation Archi Too, Isabelle Grudet, novembre 2021

Une fois entrées dans le corps enseignant, les femmes semblent plutôt bien progresser dans la carrière, ce qui est probablement la résultante d'un investissement important dans le métier. Elles sont néanmoins assez faiblement représentées dans le corps professoral de 1^{ère} classe. Elles ont globalement moins d'ancienneté dans leur classe. Une analyse plus fine des carrières reste à faire avec une lecture au niveau des échelons pour connaître les salaires (données non communiquées). Pendant longtemps, la reconnaissance de l'ancienneté s'est principalement faite par l'expérience dans le secteur privé⁴⁴ alors que les femmes, principalement recrutées dans des disciplines nécessitant le doctorat et une expérience dans le milieu académique, avaient plus souvent une carrière dans le secteur public. Elles entraînent donc plus souvent « en bas de l'échelle » dans leur corps et donc avec des revenus plus faibles.

Tableau 18. Part H/F dans les grades et les classes

LIBELLE_GRADE_ACTUEL	SEXE					
	FÉMININ		MASCULIN		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Maître de conférences de classe normale</i>	281	37%	476	63%	757	100%
<i>Maître de conférences hors-classe</i>	26	46%	31	54%	57	100%
<i>Professeur de 2^{ème} classe des écoles nationales supérieures d'architecture</i>	33	31%	72	69%	105	100%
<i>Professeur de 1^{ère} classe des écoles nationales supérieures d'architecture</i>	12	23%	40	77%	52	100%
<i>Professeur de classe exceptionnelle des écoles nationales supérieures d'architecture</i>	4	36%	7	64%	11	100%
TOTAL	356	36%	626	64%	982	

SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024

⁴⁴ Les changements instaurés avec le décret de 2023 sur le statut des enseignants-chercheurs des ENSA permettent maintenant une reconnaissance des activités menées dans le public comme dans le secteur privé. Article 6 du Décret n° 2023-709 du 1er août 2023 modifiant le statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture, 2023 [en ligne]. Disponible à l'adresse :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047915341#:~:text=%C2%AB%20Au%20cours%20de%20I%27ann%C3%A9e,ministre%20charg%C3%A9%20de%20la%20culture> [consulté le 16 janvier 2025].

Le monde des ENSA présente ainsi une importante asymétrie entre le milieu étudiant qui s'est fortement féminisé ces quinze dernières années et le milieu enseignant qui est encore loin de la parité. Cette disparité est essentielle pour comprendre les relations intergénérationnelles et la manière dont se constituent des « modèles » professionnels. Une approche plus qualitative de la situation permettrait de mieux cerner les effets de l'asymétrie sur la manière dont sont vécus les enseignements et les représentations des pratiques professionnelles à travers de ce qu'en perçoit la population étudiante⁴⁵.

Par exemple, le fait que les femmes soient peu présentes dans l'enseignement du projet a-t-il une influence sur la manière dont les étudiantes se projettent ensuite dans le métier d'architecte ? Souffrent-elles d'un manque de « référentes » et de modèles féminins ? Cette disparité de genre est-elle corrélée avec le fait que les étudiantes aillent moins vers l'habilitation puis vers l'exercice de la profession réglementée ? Quelles représentations se font les étudiantes et les étudiants du corps enseignant, de la relation pédagogique ? Des travaux ont commencé à explorer cette question :

« Si, jusqu'au baccalauréat, les filles se trouvent mieux préparées aux exigences du « métier d'élève » en raison des modes de socialisation différenciés déjà induits « dans les pratiques éducatives des parents qui seraient plus rigides envers les filles », au sein des écoles d'architecture, nous pouvons supposer qu'elles ont plus de difficultés à faire face aux nouveaux modes d'exercice et d'évaluation pédagogiques liés à l'enseignement de projet. Par certains côtés, cet enseignement confronte les étudiants et des étudiantes à des modes de jugement existants au sein des champs artistiques pour lesquels les critiques formulées sur l'œuvre peuvent être vécues au moins en début de cursus (c'est-à-dire au moment où l'acculturation au projet ne s'est pas encore faite) comme un jugement personnel qui engage l'identité de l'artiste [...]. [Les] qualités telles que la créativité, l'audace et l'affirmation de soi, [sont] in fine, fortement valorisées ; tandis que le « sérieux » des étudiantes peut au contraire être jugé précisément comme un manque d'audace et une conformité scolaire in fine dépréciés⁴⁶. »

Néanmoins, la « résistance⁴⁷ » à la féminisation du corps professoral au sein des écoles nationales d'architecture, interroge, dans le sens où elle reste et demeure une « énigme sociologique », et est contraire à ce qui a pu être observé dans d'autres disciplines universitaires, où de manière générale et à quelques exceptions près, l'enseignement est le premier secteur professionnel qui se féminise, conformément aux stéréotypes de genre en vigueur dans le monde du travail (dimension relationnelle

⁴⁵ Thiriat Jeanne, *op. cit.*

⁴⁶ Proust Serge, Vedrine Corine, 2023, « Quand l'intériorisation des normes de genre se donne à voir dans les écoles d'architecture », in Bouysse-Mesnage Stéphanie *et al.*, 2023. *Dynamiques de genre : La place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*. Parenthèses. Marseille. Eupalinos : Architecture et urbanisme, pp.98-99 et p.102.

⁴⁷ Au sens de Marry Catherine, 1989, *op.cit.*

de l'enseignement), et bien avant la population professionnelle globale, chez les diplômées du supérieur⁴⁸.

Ainsi, si au sein des écoles d'architecture, la féminisation avance moins vite qu'ailleurs du côté des enseignantes-chercheuses, d'autres hypothèses explicatives, relatives au fonctionnement et aux réalités du marché du travail au sein des métiers de l'architecture, peuvent être avancées :

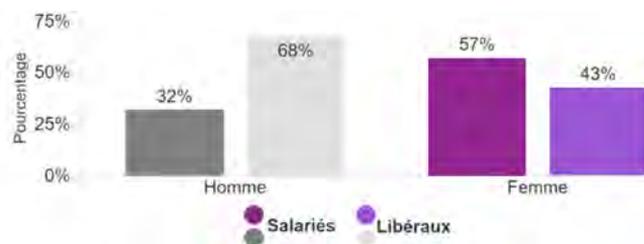
« Cette particularité est à relier aux difficultés économiques de l'exercice professionnel en libéral, qui font que l'enseignement conserve encore un attrait bien loin d'être négligeable pour les hommes, pouvant même devenir une valeur « refuge » face à la rudesse du marché du travail et des conditions de revenus et de travail afférentes. Dans une certaine mesure, l'éthos professionnel des architectes (activité professionnelle chronophage, disponibilité quasi permanente, périodes de repos et de vacances réduites, etc.) et sa valorisation symbolique masquent la précarité de l'exercice de la profession au quotidien pour certain-e-s. Par ailleurs, et à contrario de cette première hypothèse, pour d'autres, l'enjeu économique et symbolique de l'enseignement en école d'architecture peut aussi se révéler cumulatif avec d'autres sources de revenus en agence libérale et en activités d'expertise diverses⁴⁹ ».

F) PLUS SOUVENT SALARIÉES, MOINS SOUVENT INSCRITES À L'ORDRE DES ARCHITECTES

Le salariat, un mode d'exercice féminin

Les femmes exercent davantage comme salariées et ce dès la sortie des études (enquête DESC). Dans les données de l'Enquête emploi en continu (INSEE), 57% des femmes diplômées exercent comme salariées pour 32% des hommes (catégories socioprofessionnelles des « architectes salariés » et « architectes libéraux » de l'INSEE). Mais la féminisation du salariat est moins repérable dans les effectifs globaux salariés avec 45% de femmes salariées en 2019 dans l'Enquête emploi en continu (source INSEE, DEPS, Chiffres clés) qui compte moins de femmes que les données du ministère de la Culture sur les diplômés en architecture (source SDESRA).

Figure 19. Part du salariat et de l'exercice libéral chez les hommes et les femmes



Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

⁴⁸ Lapeyre Nathalie, 2023, « Système de genre et ségrégation sexuée des carrières en école d'architecture », in Châtelet Anne-Marie, et Lapeyre Nathalie (dir.), *Les mondes de l'enseignement de l'architecture. Élèves, enseignants et enseignantes*, Genève, Suisse, Editions MétisPresses, 227-238.

⁴⁹ Idem, p. 228.

L'Enquête emploi en continu de l'INSEE

L'Enquête emploi en continu de l'INSEE est une enquête par questionnaire menée chaque année auprès d'un échantillon de la population. L'analyse porte ici sur les « architectes libéraux » et les « architectes salariés » (catégories socio-professionnelles de la nomenclature de l'INSEE sur les SCP). Seuls les architectes du secteur privé sont étudiés, celles et ceux du secteur public ne sont pas dans cette catégorie mais ventilés dans d'autres professions telles des ingénieurs, les cadres de la fonction publique, etc. Nous n'avons pas trouvé de solution pour repérer les architectes du secteur public dans les CSP de l'INSEE. L'Enquête emploi en continu comprend plusieurs « modules » :

Module A - Position sur le marché du travail : Exercice d'une activité professionnelle effective, Recherche effective d'un travail, Méthodes de recherche d'emploi, Disponibilité pour travailler dans les deux semaines, Non recherche d'emploi, Inscription à pôle emploi

Module B - Activités professionnelles : Activités professionnelles, Description de la profession, Identification des employeurs, Position et fonction professionnelles, Autres emplois liés à la profession principale, Autres professions, Statut et type de contrat, Établissement employeur, Coordonnées de l'établissement employeur, Horaires habituels, Souhait de travailler plus ou de travailler moins, Description de la semaine de référence, Organisation du temps de travail, Revenus du travail, Ancienneté professionnelle

Module C - Activité professionnelle antérieure, Module E - Situation un an auparavant

Module F - Allocations ; Module G - Origine géographique et sociale : Origine géographique des parents, Mobilité géographique professionnelle ; Module H - Santé ; Module I - Calendrier mensuel rétrospectif d'activité

Nous avons principalement étudié les modules A et B. L'annexe méthodologique détaille la démarche de constitution de la base de données. Nous avons analysé 5164 réponses dont les 2/3 correspondent à la catégorie des « architectes libéraux ».

Les données sur les personnes « en emploi » (EEC, INSEE) signalent une part encore plus importante de femmes salariées : près de 60% des femmes sont salariées (tableau). Les femmes représentent 23% des personnes à leur compte (graphique).

Tableau 19. Statut déclaré dans l'emploi principal (pour ceux en emploi, excepté l'emploi informel)

% en colonnes dans le tableau et en ligne dans le graphique

À son compte

Salarié chef d'entreprise, gérant mandataire, PDG

Salarié (autre que chef d'entreprise)

Travaille pour un membre de sa famille sans être salarié

	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
À son compte	2 222	65%	658	40%	2 880	57%
Salarié chef d'entreprise, gérant mandataire, PDG	503	15%	390	24%	893	18%
Salarié (autre que chef d'entreprise)	713	21%	582	35%	1 295	25%
Travaille pour un membre de sa famille sans être salarié	3	0%	22	1%	25	0%

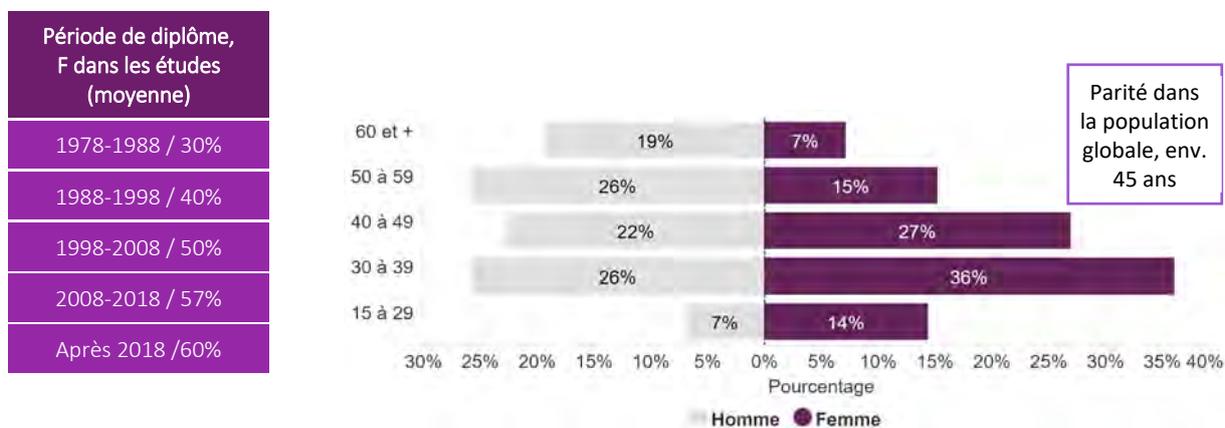
TOTAL 3 441 100% 1 652 100% 5 093



Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Les femmes salariées sont globalement plus présentes dans les tranches d'âge les plus jeunes à l'image de la population diplômée (source SDESRA, MC).

Figure 20. Pyramide des âges, lissée sur trois années (2018, 2019, 2020), des populations salariées et libérales



Selon les données sociales des entreprises, la féminisation progresse dans les entreprises d'architecture⁵⁰ : chez les cadres avec plus de 50% de femmes architectes salariées, dans les professions intermédiaires (dessinateurs et dessinatrices) avec 53% de femmes, souvent jeunes diplômées en architecture.

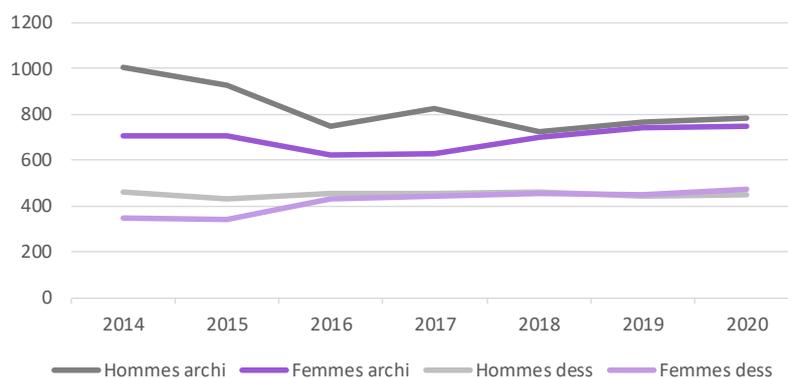
Les données sociales des entreprises

L'INSEE met à disposition les données administratives des entreprises dont les données sociales (DADS). L'étude présente l'analyse des données sociales des entreprises sur les « architectes salariés » et les « dessinateurs » des agences d'architecture catégorie dans laquelle se trouve de nombreux diplômés en architecture en début de carrière. Les données analysées portent donc à la fois sur les architectes salariés et les dessinateurs des agences (convention collective 2332) et à la fois sur les architectes salariés d'autres entreprises privées. Les architectes salariés du secteur public échappent à l'analyse car très souvent comptabilisés comme ingénieurs (voir classement des CSP de l'INSEE). L'INSEE met à disposition 1/12 de l'échantillon total des effectifs salariés, l'étude a donc été réalisée sur plusieurs années pour cumuler un effectif plus robuste et permettant des analyses croisées fiables (plus de 16000 individus). La part étudiée est fidèle au 1/12 des effectifs identifiés par la branche (l'échantillon semble donc représentatif).

La part des femmes salariées dans les données administratives des entreprises (données sociales sur les « architectes salariés » et « dessinateurs » des agences d'architecture) reste néanmoins légèrement inférieure à la part des femmes dans la population globale diplômée (SDESRA). La féminisation pose toutefois question : en effectif, c'est essentiellement le nombre d'hommes qui s'érode du côté des architectes salariés. Aussi, les effectifs féminins ne progressent pas autant que pourraient laisser entendre une analyse en pourcentage. En revanche, le nombre de dessinatrices augmente.

⁵⁰ La catégorie des « entreprises d'architecture » (code 7111Z de la nomenclature des activités de l'INSEE) ne recoupe pas celle des « sociétés d'architecture » inscrites au tableau de l'Ordre des architectes. Pour éviter la confusion entre les deux nous distinguons ces deux appellations, la première renvoyant aux entreprises inscrites au répertoire SIREN et l'autre à celles inscrites au tableau de l'Ordre.

Figure 21. Évolution des effectifs des « architectes salariés » et « dessinateurs » (1/12 de la population)



Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

Tableau 20. Par H/F dans les effectifs salariés dans les deux professions

AN

PROFESSION CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS SALARIÉS (PCS-ES : CODE SUR 4 POSITIONS)

	382B – Architectes salariés						472A – Dessinateurs						TOTAL	
	1 - HOMME		2 - FEMME		SOUS-TOTAL		1 - HOMME		2 – FEMME		SOUS-TOTAL		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
2014	1 007	59%	708	41%	1 715	68%	460	57%	350	43%	810	32%	2 525	100%
2015	925	57%	705	43%	1 630	68%	429	56%	342	44%	771	32%	2 401	100%
2016	747	55%	621	45%	1 368	61%	452	51%	430	49%	882	39%	2 250	100%
2017	826	57%	627	43%	1 453	62%	455	51%	443	49%	898	38%	2 351	100%
2018	726	51%	702	49%	1 428	61%	459	50%	453	50%	912	39%	2 340	100%
2019	764	51%	743	49%	1 507	63%	443	50%	449	50%	892	37%	2 399	100%
2020	781	51%	749	49%	1 530	62%	451	49%	475	51%	926	38%	2 456	100%
TOTAL	5 776	54%	4 855	46%	10 631	64%	3 149	52%	2 942	48%	6 091	36%	16 722	

Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

La part des femmes dans les effectifs hors agences du secteur privé est inférieure (40% pour 50% dans les agences). Les femmes se tournent moins vers le secteur privé hors agence et ne paraissent pas y faire carrière. La part des architectes salariés hors agence a tendance à baisser depuis 2014 et est passée de la moitié des effectifs en 2014 à 1/3 en 2020.

Tableau 21. Une baisse des effectifs architectes salariés en dehors des agences

	Salariés architectes des agences	Salariés architectes hors agence
2014	869	846
2015	866	764
2016	847	521
2017	822	631
2018	920	508
2019	995	512
2020	1002	528
TOTAL	6 321	4 310

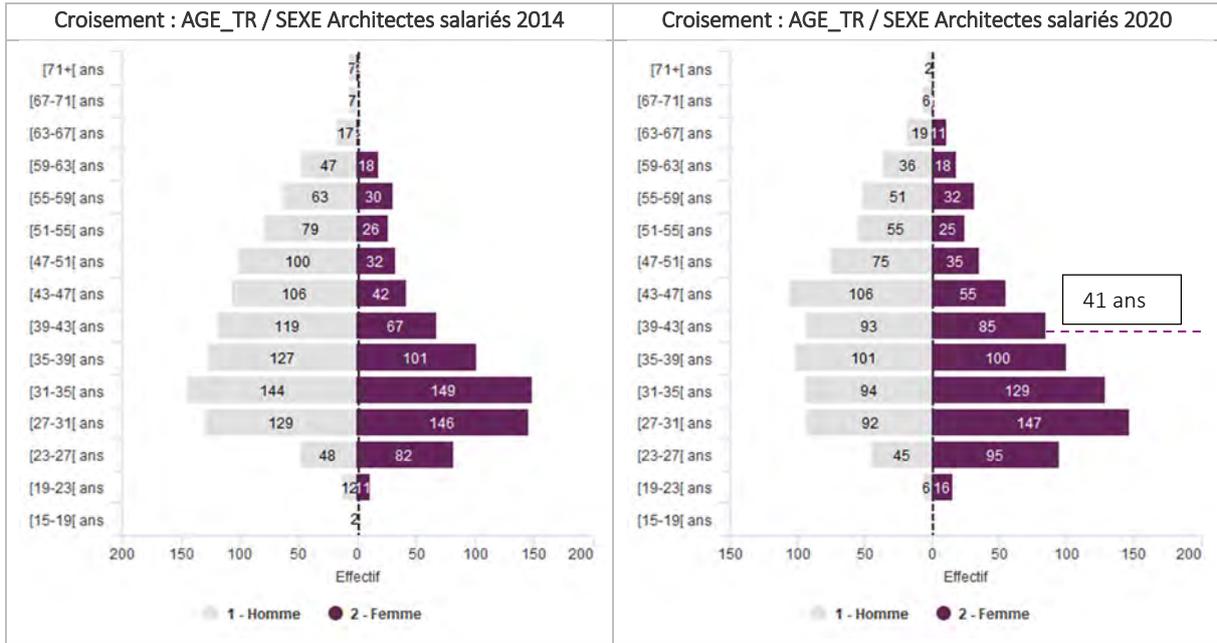
Parts des architectes salariés dans et hors agence

Year	Salariés architectes des agences (%)	Salariés architectes hors agence (%)
2014	50%	50%
2015	50%	50%
2016	50%	50%
2017	50%	50%
2018	50%	50%
2019	50%	50%
2020	50%	50%

Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

Si on compare les pyramides des âges des années 2014 et 2020, on note une faible évolution du profil d'ensemble. La parité F/H est aux alentours de 35 ans en 2014 et de 39 ans en 2020. La parité étant atteinte en 2006 dans la population diplômée, cette « génération » auraient environ 41 ans en 2020. Le profil de la pyramide des âges se rapproche ainsi de celui de la population totale.

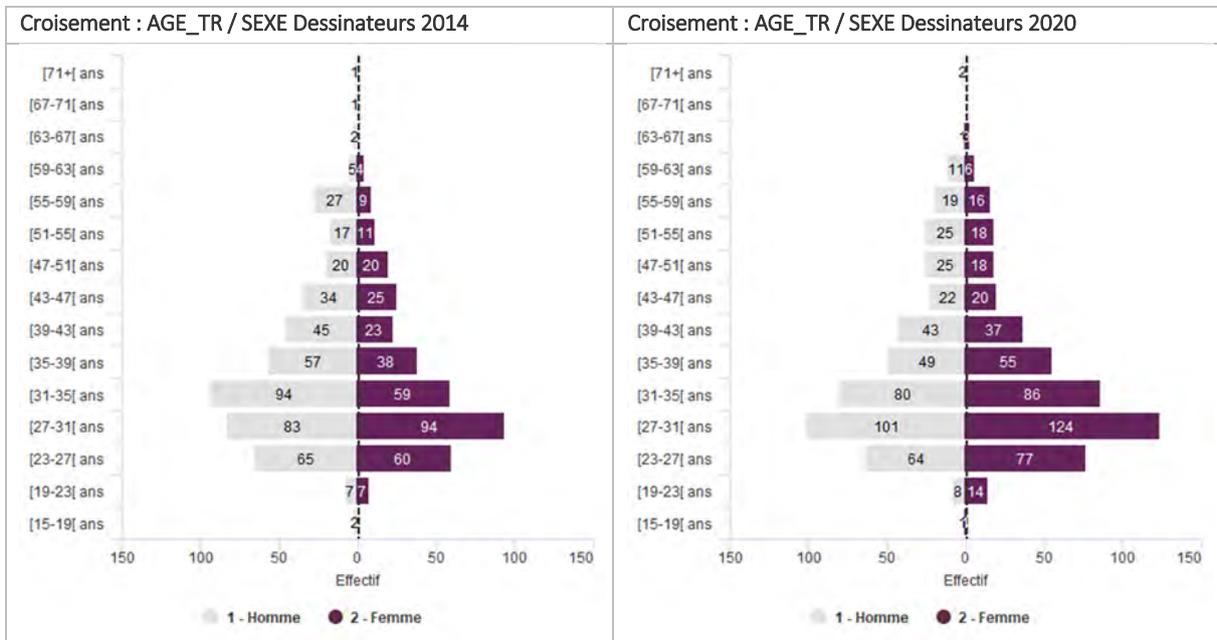
Figure 22. Pyramides des âges des architectes salariés, évolution entre 2014 et 2020



Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

Si on compare les pyramides des âges des dessinateurs et dessinatrices de 2014 et 2020, on voit assez peu d'évolution. On voit une même « rupture » autour de 35 ans avec une réduction des effectifs importante marquant un probable départ de la population vers d'autres métiers (on suppose qu'une partie importante des effectifs évolue vers la catégorie d'architecte salarié). En 2020, les 27-35 ans sont deux fois plus nombreux et nombreuses que les 35-43 ans.

Figure 23. Pyramide des pages des dessinateurs et dessinatrices, évolution entre 2014 et 2020

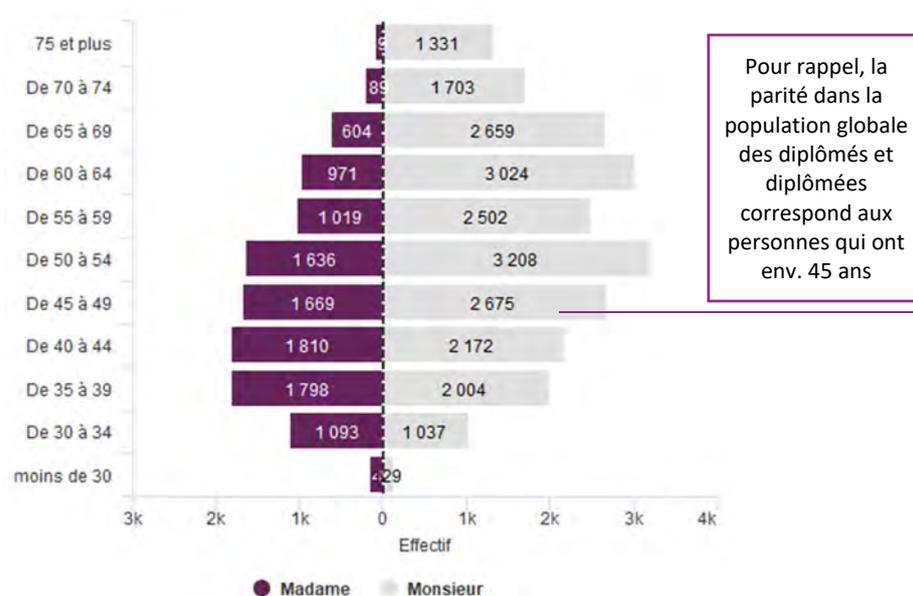


Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

La profession réglementée, un exercice masculin

La pyramide des âges de l'Ordre des architectes (population des personnes inscrites au tableau, source CNOA) présente quant à elle une population masculine et vieillissante. La parité est néanmoins atteinte dans les tranches d'âge les plus jeunes. Bien que ce constat soit positif, la vigilance reste de mise sur le sujet. Comme nous allons le voir plus bas, la maternité impacte la carrière des femmes architectes et il arrive que des femmes se désinscrivent de l'Ordre des architectes au moment d'avoir des enfants. Pour le moment, l'Ordre des architectes ne propose pas de suspension de cotisation à l'Ordre des architectes pendant un congé maternité ou parental, ce qui serait un sujet à mettre à l'ordre du jour. Ainsi, certaines femmes choisissent alors de se désinscrire plutôt que de payer pendant une période où elles n'exercent pas⁵¹. Que se passera-t-il alors pour la nouvelle génération d'architectes femmes actuellement trentenaire ?

Figure 24. Pyramide des âges des personnes inscrites au tableau de l'Ordre des architectes en 2023



TRANCHES D'ÂGE

VALUE_ETAT_CIVIL_CIVILITE_LIBELLE

TRANCHES D'ÂGE	MADAME		MONSIEUR		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
75 et plus	69	1%	1 331	6%	1 400	4%
De 70 à 74	189	2%	1 703	8%	1 892	6%
De 65 à 69	604	5%	2 659	12%	3 263	10%
De 60 à 64	971	9%	3 024	13%	3 995	12%
De 55 à 59	1 019	9%	2 502	11%	3 521	11%
De 50 à 54	1 636	15%	3 208	14%	4 844	14%
De 45 à 49	1 669	15%	2 675	12%	4 344	13%
De 40 à 44	1 810	16%	2 172	10%	3 982	12%
De 35 à 39	1 798	16%	2 004	9%	3 802	11%
De 30 à 34	1 093	10%	1 037	5%	2 130	6%
moins de 30	149	1%	129	1%	278	1%
TOTAL	11 007	100%	22 444	100%	33 451	

CNOA, données du tableau de l'Ordre, 2023

⁵¹ À ce sujet, l'Unsfa a lancé une enquête « Architectes & Maternité » en 2024 destinée aux femmes qui sont ou ont été en libéral. <https://form.typeform.com/to/crAnpGJr?typeform-source=www.linkedin.com>

Globalement, le nombre d'inscrites à l'Ordre des architectes augmente et voit une progression continue. Depuis 2007, la progression est encore plus forte dans la population plus jeune, de 36% à 52% pour les moins de 35 ans. Pour rappel, la part des femmes dans la population habilitée à exercer la maîtrise d'œuvre en nom propre est de 56% pour la période 2007-2023, une population qui pourrait être en exercice depuis 2008 (pour rappel, les femmes ont autour de 28 ans quand elles passent l'habilitation et les hommes 29 ans).

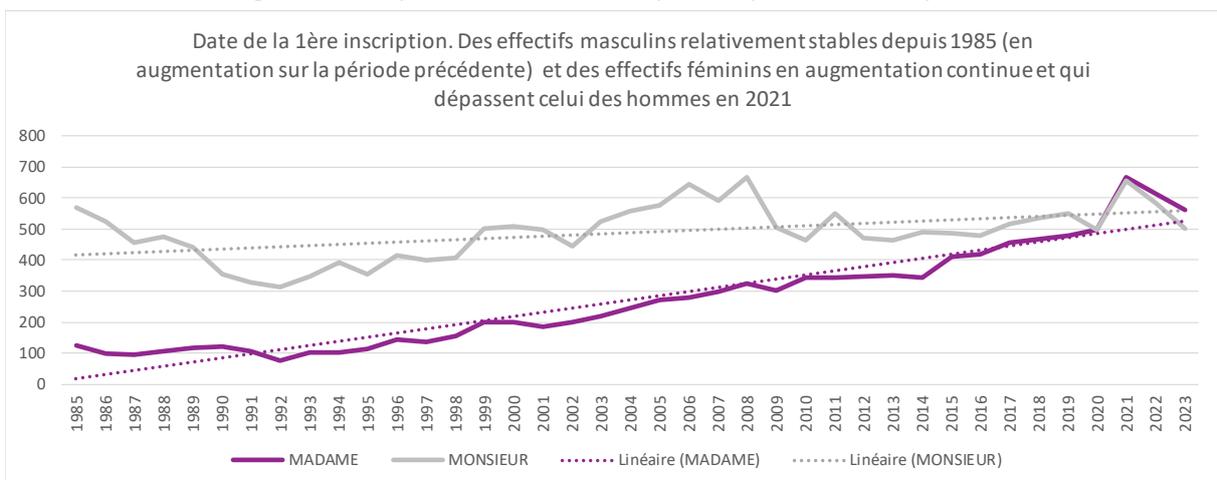
Figure 25. Part des femmes dans la population ordinaire, population globale et des moins de 35 ans



CNOA, Archigraphie 2024

La part des femmes dépasse donc celle des hommes pour les plus jeunes et pour les premières inscriptions. Aussi, l'écart entre la part des habilités et celle des nouvelles inscrites se réduit au cours de la période (environ 15 points en 2007 pour 5 points en 2023).

Figure 26. Une parité atteinte en 2021 pour les premières inscriptions



CNOA, données du tableau de l'Ordre, 2023

Si les femmes sont un peu plus jeunes au moment de passer l'habilitation, elles sont en moyenne plus âgées que les hommes au moment de s'inscrire au tableau de l'Ordre des architectes (elles ont en

moyenne un an de plus que les hommes au moment de la première inscription). 46% des hommes ont moins de 30 ans quand ils s'inscrivent pour la première fois pour 39% des femmes (données sur la population ordinale totale).

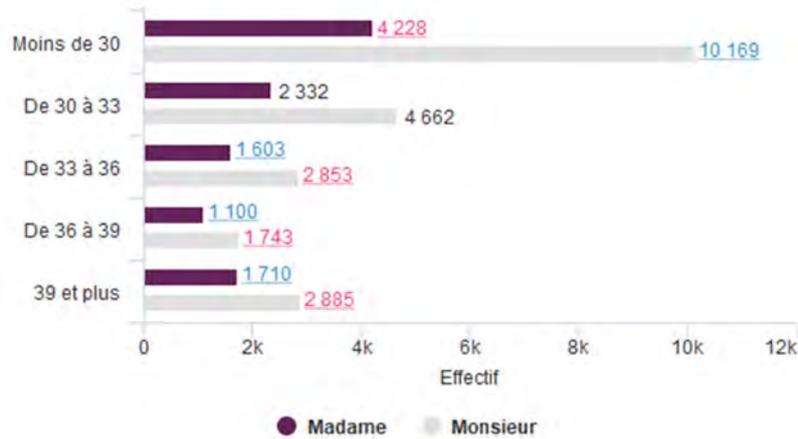
Tableau 22. Âge moyen à la première inscription au tableau de l'Ordre des architectes

AGE À LA 1ÈRE INSCRIPTION	VALUE_ETAT_CIVIL_CIVILITE_LIBELLE		
	MADAME	MONSIEUR	TOTAL
<i>Moyenne</i>	32,5	31,8	32,0

CNOA, données du tableau de l'Ordre, 2023

Tableau 23. Âge à la première inscription au tableau de l'Ordre des architectes, en tranches d'âge

AGE À LA 1ÈRE INSCRIPTION	VALUE_ETAT_CIVIL_CIVILITE_LIBELLE					
	MADAME		MONSIEUR		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Moins de 30</i>	4 228	39%	10 169	46%	14 397	43%
<i>De 30 à 33</i>	2 332	21%	4 662	21%	6 994	21%
<i>De 33 à 36</i>	1 603	15%	2 853	13%	4 456	13%
<i>De 36 à 39</i>	1 100	10%	1 743	8%	2 843	9%
<i>39 et plus</i>	1 710	16%	2 885	13%	4 595	14%
<i>TOTAL</i>	10 973	100%	22 312	100%	33 285	



CNOA, données du tableau de l'Ordre, 2023

Les informations disponibles sur l'insertion professionnelle indiquent la même tendance des hommes à davantage s'inscrire à l'Ordre (enquête DESC menée trois ans après l'obtention du diplôme).

Tableau 24. Inscription à l'Ordre trois ans après le diplôme. Moyenne sur la période étudiée

57_INSCRIPTION_A_LORDRE	1_SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Non</i>	4 761	77%	7 684	87%	12 445	83%
<i>Oui</i>	1 434	23%	1 178	13%	2 612	17%
<i>TOTAL</i>	6 195	100%	8 862	100%	15 057	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

Les femmes sont donc globalement plus présentes dans les populations les plus jeunes comme dans la population globale diplômée. Les hommes comme les femmes semblent quitter le salariat à la quarantaine, dans les deux catégories des « architectes salariés » et des « dessinateurs », même si la baisse des effectifs des tranches d'âges supérieures est bien plus marquée chez les dessinateurs et dessinatrices. Que font les hommes et les femmes lorsqu'ils quittent leur poste ? On suppose que les hommes choisissent davantage l'exercice indépendant compte-tenu des données connues (voir plus loin). Mais, concernant les femmes, il reste des zones d'ombre importantes. Comme vu plus haut, les femmes sont assez peu nombreuses à s'inscrire à l'Ordre des architectes (25% d'entre elles pour 50% des hommes). Si les effectifs salariés des agences d'architecture se féminisent, le nombre de femmes n'a que légèrement augmenté (c'est le nombre d'hommes qui semble diminuer). Les femmes semblent par ailleurs ne pas être particulièrement majoritaires dans les entreprises privées hors agence. On peut supposer qu'elles se tournent davantage vers le secteur public pour lequel nous n'avons pas ou peu de données statistiques disponibles. Les informations rassemblées précédemment dans d'autres recherches indiquent une part équivalente de femmes et d'hommes⁵². La part des femmes y serait-elle en augmentation ?

On reviendra plus loin dans ce rapport sur la répartition globale de la population selon les modes d'exercice. Avant cela, l'analyse des conditions d'emploi est ici approfondie pour ce qui est des données disponibles (enquête sur l'insertion professionnelle DESC (DEPS), enquête emploi en continu (INSEE), et données administratives des entreprises (DADS).

⁵² Les enquêtes menées par le LET-LAVUE sous la direction de Thérèse Evette entre 2010 et 2013 indiquent une part équivalente des hommes et des femmes dans le secteur public et parapublic (voir bibliographie).

II. Les conditions d'emploi. Des inégalités structurantes des rapports de genre

Après avoir dressé le portrait sociodémographique du groupe professionnel des architectes, la recherche s'intéresse à présent aux différents éléments qui structurent les rapports de genre dans l'emploi. Les différentes sources mobilisées nous permettent de regarder les conditions d'accès à l'emploi, la nature des contrats des femmes et des hommes, les revenus, la position dans la hiérarchie des entreprises, le rapport au temps de travail et à la parentalité. Ces analyses décryptent les inégalités au travail et le processus de ségrégation femmes/hommes dans l'emploi.

A) UN ACCÈS À L'EMPLOI CONTRARIÉ

L'entrée dans l'emploi en début de carrière marquée par le genre

Alors même qu'elles suivent davantage de formations complémentaires, les femmes rencontrent plus de difficultés à s'insérer professionnellement. Les données disponibles sur l'accès à l'emploi en début de carrière (enquête DESC) montrent que les femmes mettent un peu plus de temps que les hommes à trouver un emploi suite aux études. De leur côté, les hommes poursuivent plus fréquemment une activité déjà engagée pendant la scolarité.

Tableau 25. Délai d'accès à l'emploi en début de carrière (2008-2019, version recodée)

65__DELAI_ACCES_A_LEMPLI_RECOTE	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Aucun	2 511	39%	3 096	33%	5 607	35%
Moins de 6 mois après l'obtention du diplôme	2 822	44%	4 489	47%	7 311	46%
De 6 mois à 1 an après l'obtention du diplôme	608	9%	1 040	11%	1 648	10%
Plus de 1 an après l'obtention du diplôme	429	7%	698	7%	1 127	7%
Je n'ai jamais obtenu d'emploi en relation avec le diplôme	114	2%	175	2%	289	2%
TOTAL	6 484	100%	9 498	100%	15 982	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

D'ailleurs, les hommes signalent majoritairement bénéficier de relations personnelles et professionnelles pour trouver leur emploi alors que les femmes font plus souvent appel aux annonces (tout en indiquant parfois un manque « d'offres en adéquation avec le diplôme obtenu »). Aussi bien les hommes que les femmes regrettent de ne pas avoir un réseau professionnel suffisamment développé (tableau 27).

Tableau 26. Canal de recherche d'emploi (2014-2017)

66__QUEL_CANAL_DE_RECHERCHE_DEMPLI_VOUS	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Les annonces	341	14%	782	21%	1 123	18%
Les candidatures spontanées	753	30%	1 173	31%	1 926	30%
Les intermédiaires publics ou privés	67	3%	115	3%	182	3%
Les relations personnelles / professionnelles	1 321	52%	1 662	44%	2 983	47%
Les réseaux sociaux	38	2%	80	2%	118	2%
TOTAL	2 520	100%	3 812	100%	6 332	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

Concernant les obstacles rencontrés pour trouver un emploi, les hommes indiquent plus souvent une « mobilité géographique très coûteuse ». Globalement, les hommes se disent un peu plus satisfaits de leurs perspectives professionnelles, voire de leur rémunération (nous revenons sur ce sujet un peu plus loin dans le rapport).

Tableau 27. Les obstacles rencontrés pour trouver un emploi (2014-2017)

67__QUELS_OBSTACLES_AVEZ-VOUS_RENCONTRE__	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Manque de réseau professionnel	879	50%	1 472	52%	2 351	51%
Mobilité géographique très coûteuse	243	14%	323	11%	566	12%
Peu d'offres en adéquation avec le diplôme obtenu	851	49%	1 524	53%	2 375	52%
Une formation insuffisante ou non adaptée	421	24%	661	23%	1 082	24%
TOTAL	1 741		2 853		4 594	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

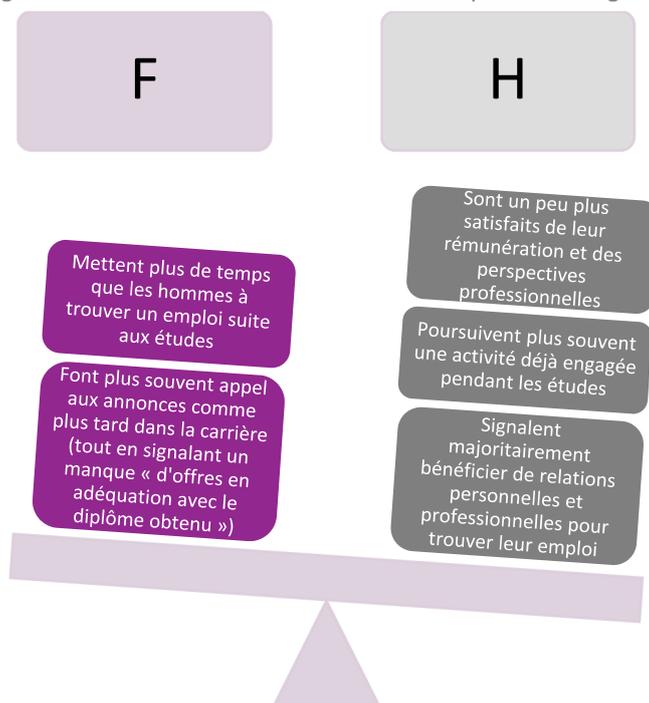
Tableau 28. Satisfaction vis-à-vis des perspectives professionnelles

48__ETES_VOUS_SATISFAIT_DE_VOS_PERSPECTIVE	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Pas du tout satisfait	19	4%	33	5%	52	5%
Plutôt pas satisfait	112	24%	160	24%	272	24%
Plutôt satisfait	244	52%	387	57%	631	55%
Très satisfait	92	20%	98	14%	190	17%
TOTAL	467	100%	678	100%	1 145	

Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

Globalement, les hommes sont un peu satisfaits de leur situation professionnelle. Ils mobilisent davantage leurs réseaux, développés dès les études, pour construire leur carrière. Les femmes mettent plus de temps pour trouver un premier emploi et semblent moins bénéficier de relations aidantes pour leur insertion professionnelle.

Figure 27. Un vécu différent de l'accès à l'emploi selon le genre



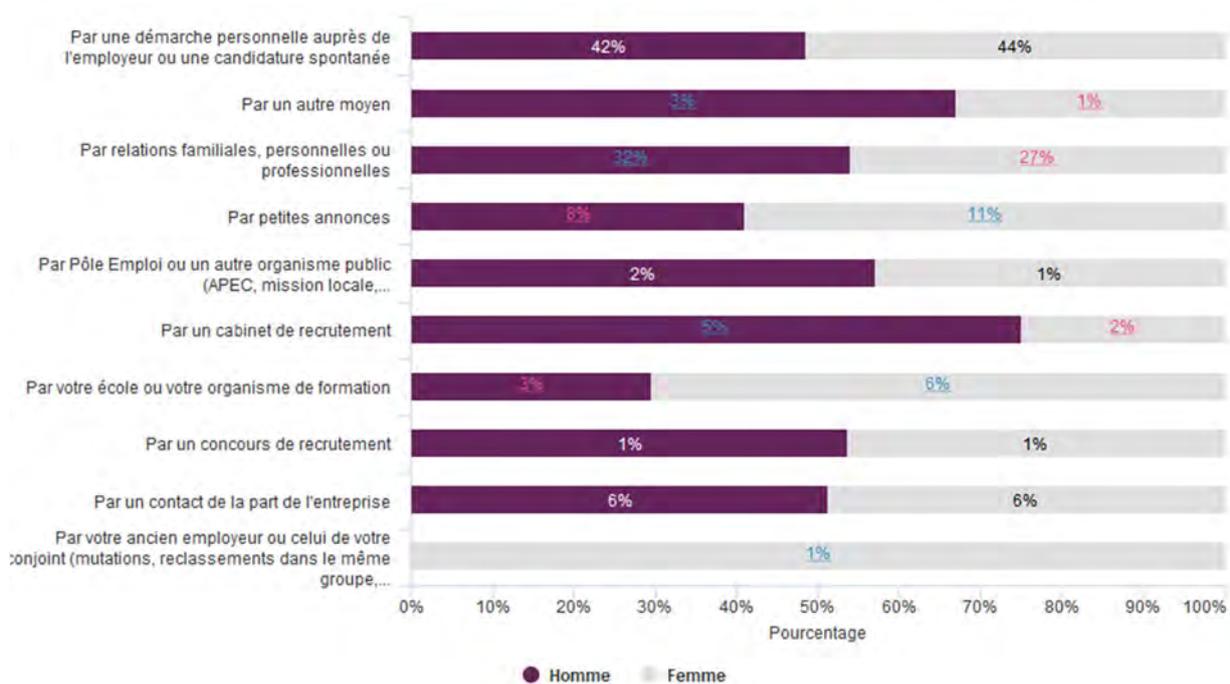
Enquête DESC (2008-2019), DEPS, MC

L'accès à l'emploi au cours de la carrière

L'Enquête emploi en continu (INSEE) nous renseigne sur l'accès à l'emploi au cours de la carrière. Les femmes expliquent, comme dans l'enquête DESC sur l'insertion professionnelle, qu'elles passent plus souvent par les petites annonces, mais aussi par le biais d'une école ou un organisme de formation.

Tableau 29. Mode d'entrée dans l'entreprise actuelle

COMSAL	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Par une démarche personnelle auprès de l'employeur ou une candidature spontanée	454	42%	398	44%	852	43%
Par un autre moyen	32	3%	13	1%	45	2%
Par relations familiales, personnelles ou professionnelles	345	32%	243	27%	588	30%
Par petites annonces	86	8%	102	11%	188	9%
Par Pôle Emploi ou un autre organisme public (APEC, mission locale,...)	21	2%	13	1%	34	2%
Par un cabinet de recrutement	51	5%	14	2%	65	3%
Par votre école ou votre organisme de formation	28	3%	55	6%	83	4%
Par un concours de recrutement	7	1%	5	1%	12	1%
Par un contact de la part de l'entreprise	66	6%	52	6%	118	6%
Par votre ancien employeur ou celui de votre conjoint (mutations, reclassements dans le même groupe,...)	0	0%	6	1%	6	0%
TOTAL	1 090	100%	901	100%	1 991	



Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

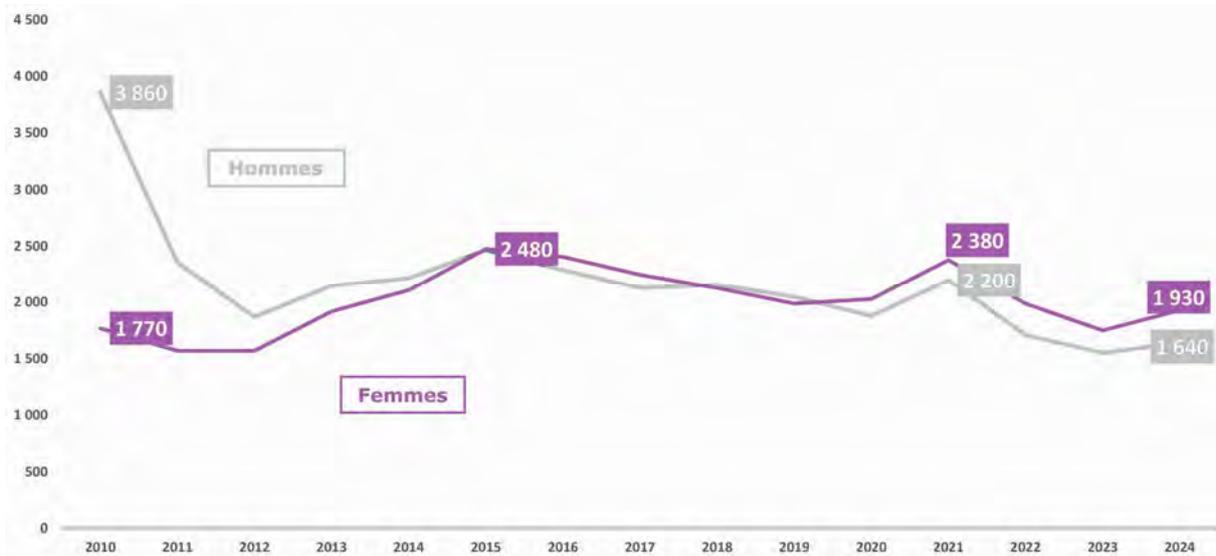
Plus de femmes en recherche d'emploi

Les informations sur le chômage des diplômées et diplômés en architecture sont peu nombreuses. Le Conseil national de l'Ordre des architectes publie régulièrement dans *Archigraphie*⁵³ la situation des

⁵³ Conseil National de l'Ordre des Architectes, 2024. *Archigraphie 2024 : Observatoire de la profession d'architecte* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.architectes.org/actualites/consultez-archigraphie-2024-26-en-version-integrale-focus-ambitieux-sur-lanalyse> [consulté le 16 janvier 2025].

effectifs salariés du secteur de l'architecture en demande d'emploi. Le nombre d'hommes en recherche d'emploi a fortement diminué en 2010 et 2024 alors que le nombre de femmes peine un peu plus à baisser.

Figure 28. Évolution des personnes salariées du secteur de l'architecture inscrites à France Travail

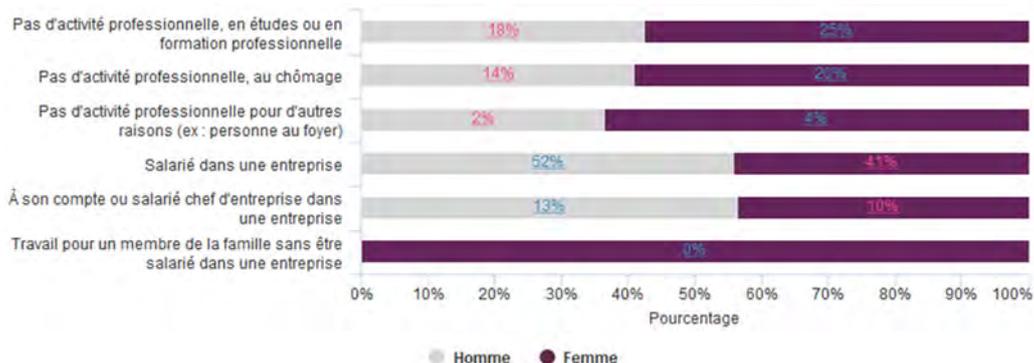


Archigraphie, 2024, CNOA (Source France Travail)

L'Enquête emploi en continu de l'INSEE possède un volet dédié à la connaissance de la situation professionnelle antérieure à l'emploi occupé et aux raisons qui ont poussé les personnes à changer de situation. Concernant la situation antérieure signalée, les femmes expriment plus souvent ne pas avoir d'activité professionnelle (en formation ou au chômage), et les hommes étant plus fréquemment salariés d'une entreprise où à leur compte.

Tableau 30. Situation professionnelle antérieure à l'emploi occupé

SITANT	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Pas d'activité professionnelle, en études ou en formation professionnelle</i>	620	18%	397	25%	1 017	20%
<i>Pas d'activité professionnelle, au chômage</i>	474	14%	324	20%	798	16%
<i>Pas d'activité professionnelle pour d'autres raisons (ex : personne au foyer)</i>	69	2%	57	4%	126	3%
<i>Salarié dans une entreprise</i>	1 743	52%	652	41%	2 395	48%
<i>À son compte ou salarié chef d'entreprise dans une entreprise</i>	453	13%	166	10%	619	12%
<i>Travail pour un membre de la famille sans être salarié dans une entreprise</i>	0	0%	6	0%	6	0%
TOTAL	3 359	100%	1 602	100%	4 961	



Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Les changements de situation

Les données de l'Enquête emploi en continu comportent aussi des informations sur le statut occupé un an auparavant, ce qui pour certaines personnes permet d'avoir des informations plus anciennes que la « situation professionnelle antérieure » (pouvant dater de quelques mois). Dans cette question, les femmes déclarent plus souvent avoir été salariées, parfois cheffes d'entreprises, alors que les hommes sont plus souvent à leur compte ou non-salariés (indépendants et/ou employeurs).

Tableau 31. Statut (Salarié, Non salarié) un an auparavant mis en cohérence avec la profession un an auparavant

STAT2P	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Non salarié	483	64%	156	42%	639	57%
Salarié	269	36%	212	58%	481	43%
TOTAL	752	100%	368	100%	1 120	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Tableau 32. Statut déclaré de l'emploi un an auparavant

ESTC	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
À son compte	461	61%	144	39%	605	54%
Salarié chef d'entreprise, gérant mandataire, P.D.G.	127	17%	88	24%	215	19%
Salarié (autre que chef d'entreprise)	164	22%	131	36%	295	26%
Travaille pour un membre de sa famille sans être salarié	0	0%	5	1%	5	0%
TOTAL	752	100%	368	100%	1 120	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Tableau 33. Statut détaillé un an auparavant mis en cohérence avec la profession

STATUTP	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Indépendants	320	43%	131	36%	451	40%
Employeurs	162	22%	19	5%	181	16%
Aides familiaux	1	0%	6	2%	7	1%
Intérimaires	1	0%	0	0%	1	0%
Apprentis	0	0%	1	0%	1	0%
CDD ou apprentis (hors état, coll.loc.)	23	3%	23	6%	46	4%
Autres contrats (hors état, coll.loc.)	238	32%	185	50%	423	38%
CDD ou apprentis (état, coll.loc.)	2	0%	1	0%	3	0%
Autres contrats (état, coll.loc.)	4	1%	2	1%	6	1%
TOTAL	751	100%	368	100%	1 119	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

La raison du départ de l'emploi antérieur, lorsqu'il s'agit d'une démission ou d'un souhait de changer d'emploi, est aussi légèrement différente selon le sexe. Si les hommes désirent plus souvent s'installer à leur compte ou augmenter leurs revenus, les femmes (bien que peu nombreuses à répondre à la question) déclarent un déménagement, rechercher un emploi plus intéressant, mais signalent aussi quelques fois souhaiter améliorer leurs conditions de travail. Du côté des hommes, on constate quelques différences entre les architectes libéraux et salariés. Chez les libéraux, on peut noter qu'ils souhaitent également travailler plus d'heures (ce qui est corrélé avec la volonté d'augmenter les revenus). Pour les architectes salariés, ils disent comme les femmes rechercher un emploi plus intéressant et souhaitent changer d'ambiance de travail.

Tableau 34. Raison détaillée du départ de l'emploi antérieur lorsqu'il s'agit d'une démission ou d'un souhait de changer d'emploi : population totale et détail pour les architectes libéraux et les architectes salariés

	RCHG (population totale)					
	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Cherchait un emploi plus intéressant</i>	137	12%	63	16%	200	13%
<i>Trouvait l'ambiance de travail mauvaise, les relations de travail conflictuelles</i>	45	4%	9	2%	54	3%
<i>Voulait travailler plus d'heures</i>	186	16%	60	15%	246	16%
<i>Recherchait un travail avec un rythme horaire plus adapté ou plus modulable</i>	19	2%	24	6%	43	3%
<i>Désirait des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé</i>	28	2%	32	8%	60	4%
<i>Désirait augmenter ses revenus</i>	96	8%	13	3%	109	7%
<i>Désirait diminuer son temps de transport</i>	24	2%	23	6%	47	3%
<i>A déménagé</i>	32	3%	63	16%	95	6%
<i>Souhaitait s'installer à son compte</i>	567	49%	97	25%	664	43%
<i>Voulait changer de métier ou de secteur</i>	31	3%	5	1%	36	2%
TOTAL	1 165	100%	389	100%	1 554	

Détail pour les libéraux et salariés

	RCHG (architectes libéraux)					
	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Cherchait un emploi plus intéressant</i>	44	6%	26	16%	70	8%
<i>Trouvait l'ambiance de travail mauvaise, les relations de travail conflictuelles</i>	7	1%	0	0%	7	1%
<i>Voulait travailler plus d'heures</i>	75	10%	0	0%	75	8%
<i>Recherchait un travail avec un rythme horaire plus adapté ou plus modulable</i>	7	1%	14	9%	21	2%
<i>Désirait des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé</i>	14	2%	0	0%	14	2%
<i>Désirait augmenter ses revenus</i>	29	4%	0	0%	29	3%
<i>Désirait diminuer son temps de transport</i>	0	0%	0	0%	0	0%
<i>A déménagé</i>	17	2%	24	15%	41	4%
<i>Souhaitait s'installer à son compte</i>	567	73%	96	60%	663	71%
<i>Voulait changer de métier ou de secteur</i>	13	2%	0	0%	13	1%
TOTAL	773	100%	160	100%	933	

	RCHG (architectes salariés)					
	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Cherchait un emploi plus intéressant</i>	90	24%	37	16%	127	21%
<i>Trouvait l'ambiance de travail mauvaise, les relations de travail conflictuelles</i>	38	10%	9	4%	47	8%
<i>Voulait travailler plus d'heures</i>	106	28%	60	27%	166	27%
<i>Recherchait un travail avec un rythme horaire plus adapté ou plus modulable</i>	10	3%	9	4%	19	3%
<i>Désirait des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé</i>	13	3%	31	14%	44	7%
<i>Désirait augmenter ses revenus</i>	66	17%	12	5%	78	13%
<i>Désirait diminuer son temps de transport</i>	23	6%	23	10%	46	8%
<i>A déménagé</i>	15	4%	39	17%	54	9%
<i>Souhaitait s'installer à son compte</i>	0	0%	0	0%	0	0%
<i>Voulait changer de métier ou de secteur</i>	18	5%	5	2%	23	4%
TOTAL	379	100%	225	100%	604	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Les circonstances de départ de l'emploi antérieur sont aussi enquêtées. Les femmes désignent un peu plus souvent la fin d'un contrat (on verra un peu plus loin qu'elles sont davantage concernées par les contrats à durée déterminée), alors que les hommes mentionnent plus fréquemment une démission, le souhait d'un changement professionnel.

Tableau 35. Circonstance de départ de l'emploi antérieur, pour ceux qui étaient actifs occupés avant d'occuper leur emploi actuel

CIRC	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>A conservé cet emploi antérieur en plus de l'emploi principal actuel</i>	188	9%	55	7%	243	8%
<i>Fin d'emploi à durée déterminée (CDD, intérim, stage)</i>	288	13%	163	20%	451	15%
<i>Retraite ou retrait des affaires souhaité</i>	37	2%	8	1%	45	1%
<i>Rachat de l'entreprise</i>	7	0%	0	0%	7	0%
<i>Démission / A souhaité changer</i>	1 165	53%	389	47%	1 554	51%
<i>Rupture du contrat pour maladie ou invalidité</i>	18	1%	0	0%	18	1%
<i>Licenciement économique</i>	196	9%	68	8%	264	9%
<i>Autre licenciement</i>	47	2%	28	3%	75	2%
<i>Rupture conventionnelle du contrat de travail</i>	140	6%	75	9%	215	7%
<i>Cession de l'entreprise</i>	63	3%	38	5%	101	3%
<i>Faillite, dépôt de bilan</i>	41	2%	0	0%	41	1%
<i>Préretraite</i>	6	0%	0	0%	6	0%
TOTAL	2 196	100%	824	100%	3 020	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

L'accès à l'emploi et les conditions de mobilité professionnelle sont vécus différemment selon le sexe. Comme dans beaucoup de professions, les femmes comptent davantage sur leur capital scolaire pour trouver un emploi et semblent moins bénéficier d'un réseau relationnel et professionnel permettant de rebondir en cas de changement de situation. Le statut de l'emploi un an auparavant à la date de l'enquête est aussi caractéristique : les femmes étant plus souvent salariées et les hommes « à leur compte ». On revient maintenant plus en détail sur les statuts des personnes.

B) DES EMPLOIS PLUS PRÉCAIRES SALARIÉS ET INDÉPENDANTS

Les données consultées sont convergentes concernant la description du statut déclaré dans l'emploi principal selon le sexe. Même si les femmes architectes exercent souvent comme libérales, comme vu plus haut, elles sont plus nombreuses en pourcentage à exercer comme salariées.

Tableau 36. Statut déclaré dans l'emploi principal (pour ceux en emploi, excepté l'emploi informel)

STC	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>À son compte</i>	2 222	65%	658	40%	2 880	57%
<i>Salarié chef d'entreprise, gérant mandataire, PDG</i>	503	15%	390	24%	893	18%
<i>Salarié (autre que chef d'entreprise)</i>	713	21%	582	35%	1 295	25%
<i>Travailleur pour un membre de sa famille sans être salarié</i>	3	0%	22	1%	25	0%
TOTAL	3 441	100%	1 652	100%	5 093	

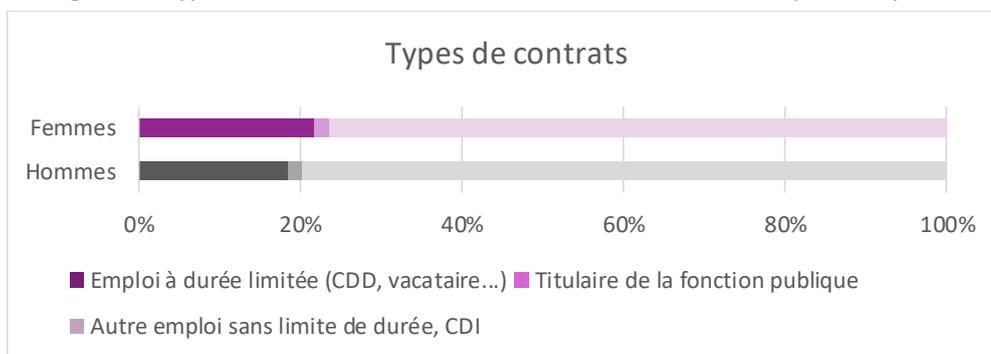
Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Quand on regarde plus attentivement le statut et la position dans l'entreprise, les femmes endurent souvent une situation plus précaire que les hommes.

Des statuts salariés plus précaires

Dès le début de carrière, les femmes exercent un peu plus dans le cadre de contrats à durée limitée (enquête DESC du DEPS), ce qui sera le cas tout au long de la carrière. À ce sujet, les données administratives des entreprises et l'Enquête Emploi de l'INSEE sont convergentes. Le statut des salariées paraît donc globalement un peu plus précaire.

Figure 29. Types de contrats des femmes et des hommes, trois ans après le diplôme

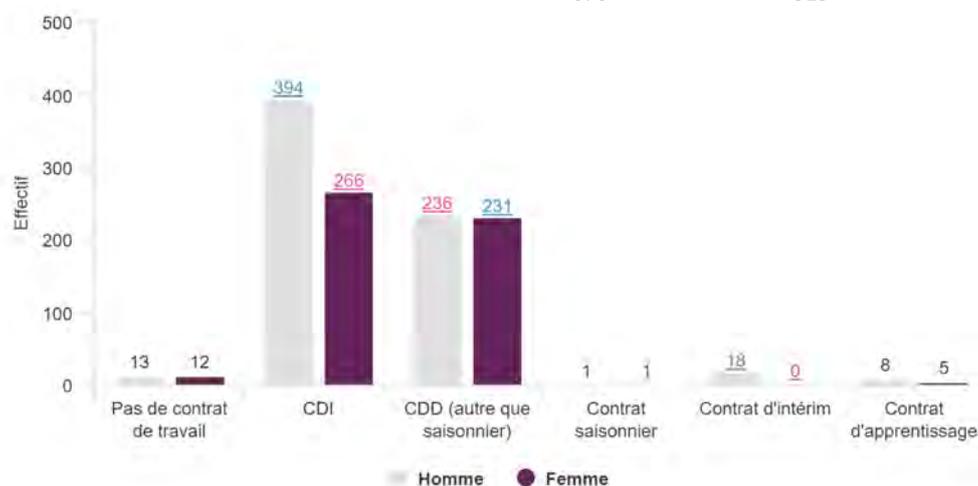


Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Aussi, selon l'Enquête emploi en continu de l'INSEE, à l'entrée dans l'entreprise, les femmes bénéficient moins souvent de contrats à durée indéterminée.

Tableau 37. Type de contrat de travail à l'entrée dans l'entreprise, pour les salariés

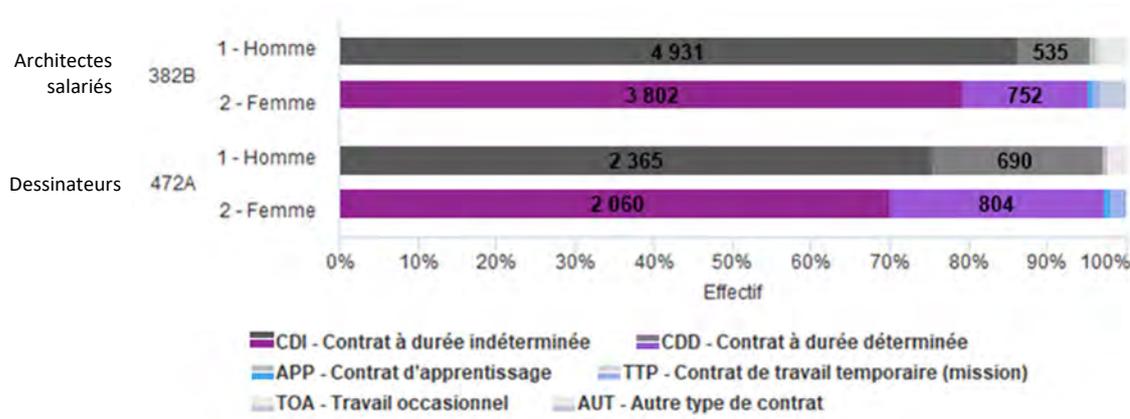
	HOMME	FEMME	TOTAL
<i>Pas de contrat de travail</i>	13	12	25
<i>CDI</i>	394	266	660
<i>CDD (autre que saisonnier)</i>	236	231	467
<i>Contrat saisonnier</i>	1	1	2
<i>Contrat d'intérim</i>	18	0	18
<i>Contrat d'apprentissage</i>	8	5	13
TOTAL	670	515	1 185



Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Les données administratives des entreprises signalent également cette tendance pour les architectes salariées et les dessinatrices qui ont un peu plus souvent des contrats à durée déterminée.

Figure 30. Types de contrats des femmes et des hommes des architectes salariés et des dessinateurs



Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

Des emplois indépendants également plus précaires pour les femmes

Les femmes semblent de plus en plus touchées par l'auto-entreprenariat (CNOA, CIPAV). Dans l'enquête sur l'insertion professionnelle, quand elles sont auto-entrepreneuses, les femmes indiquent plus fréquemment avoir choisi ce statut « à la demande du client principal » (21% des femmes pour 15% des hommes) alors que les hommes déclarent plus souvent qu'il s'agit « d'une démarche vers l'activité indépendante » (66% des hommes pour 57% des femmes). Les femmes semblent plus donc un peu plus subir ce statut que leurs confrères.

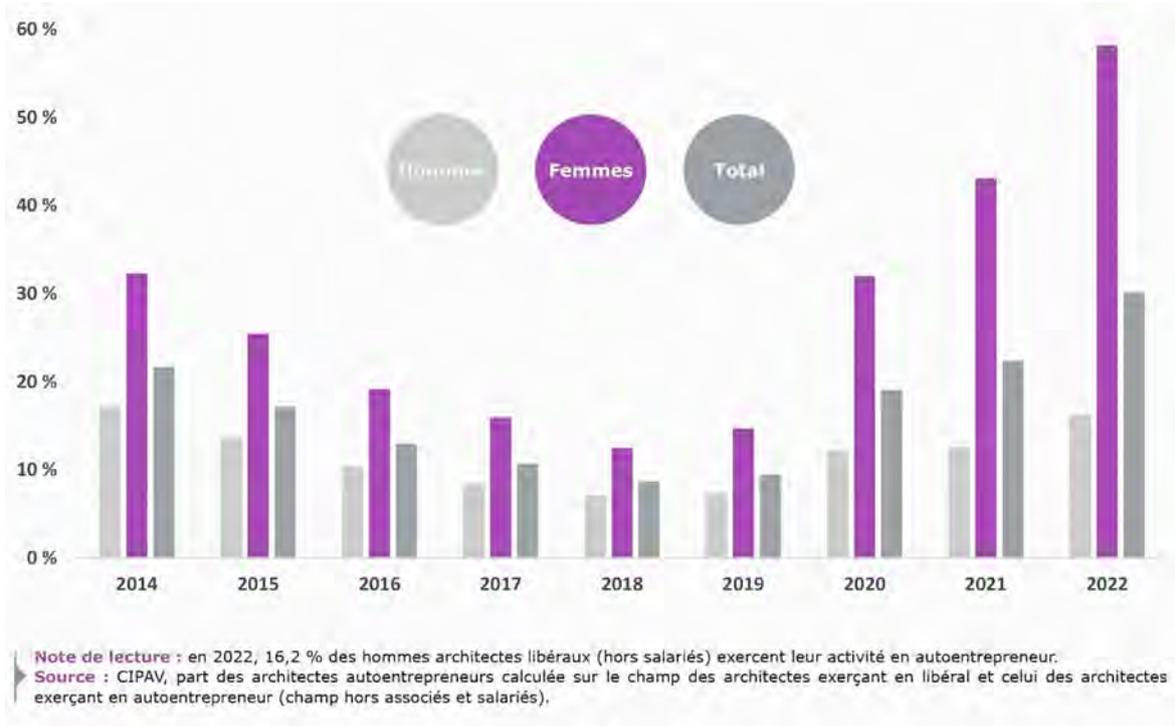
Tableau 38. Les raisons pour lesquelles une autoentreprise a été créée
29__POURQUOI_AUTOENTREPRENEUR

	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Il s'agit d'une démarche vers l'activité indépendante</i>	220	66%	225	57%	445	61%
<i>À la demande de mon client principal</i>	49	15%	81	21%	130	18%
<i>En réponse à des commandes</i>	36	11%	47	12%	83	11%
<i>Autre</i>	28	8%	40	10%	68	9%
TOTAL	333	100%	393	100%	726	

Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

En 2020, la CIPAV (caisse de retraite et de prévoyance des professionnels libéraux) recense 32% des femmes architectes libérales avec le statut d'auto-entrepreneuse pour 12,2% des hommes. Cette part a considérablement augmenté ces dernières années pour atteindre près de 60% en 2023. Ce phénomène serait à étudier plus profondément afin de comprendre les raisons du « choix » de ce statut et de cette augmentation soudaine.

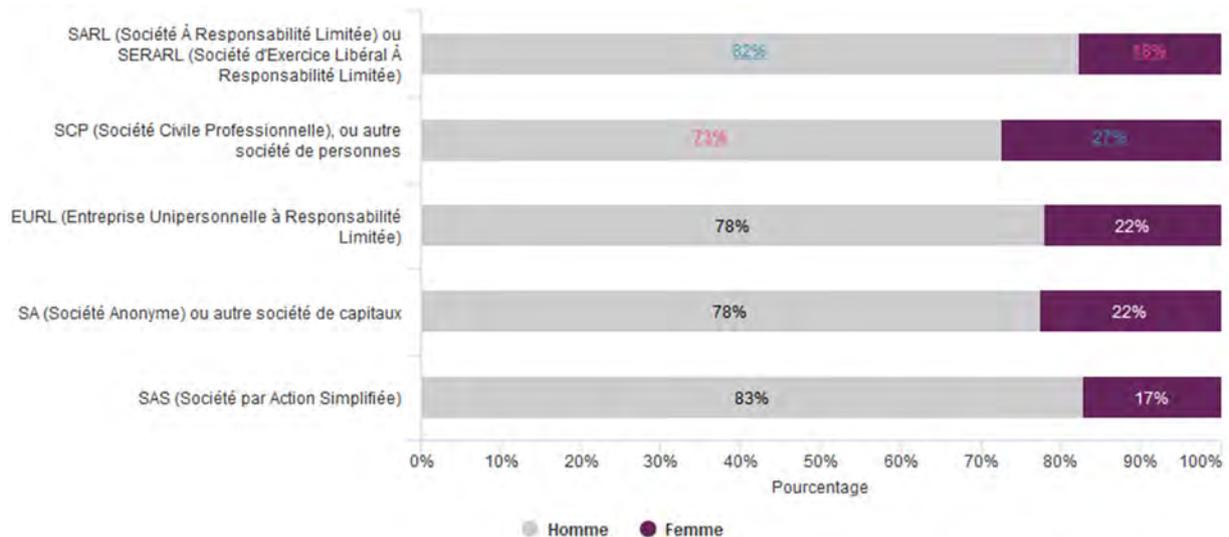
Figure 31. L'auto-entrepreneuriat parmi les architectes



Archigraphie 2024, CNOA (source CIPAV)

L'Enquête emploi en continu donne des informations sur les autres types de société des architectes chefs d'entreprise. Les femmes sont assez peu représentées parmi les dirigeants de ces entreprises.

Figure 32. Type de société (pour les salariés chefs d'entreprises, gérants mandataires, PDG, travailleurs à leur compte, exerçant dans le cadre d'une société)

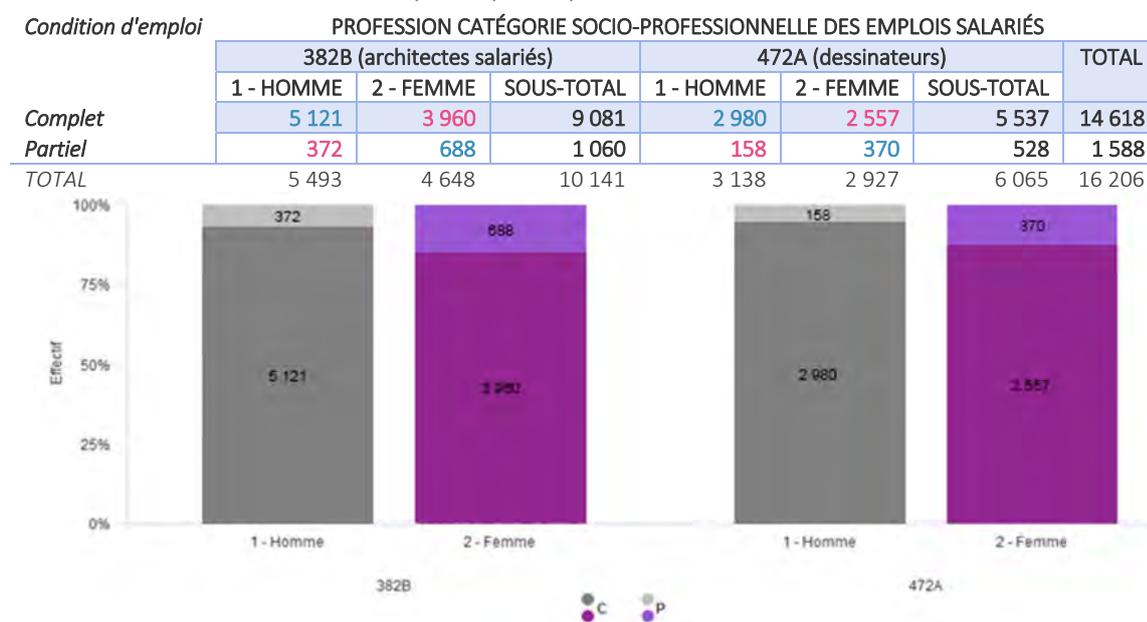


Qu'elles soient salariées ou indépendantes, globalement, les femmes ont un statut d'emploi plus précaire que les hommes. Dans le salariat, elles obtiennent des contrats moins stables, plus courts. Dans l'exercice indépendant, elles recourent beaucoup plus souvent à l'auto-entrepreneuriat. Ceci révèle de fortes inégalités de statut selon le genre, qui sont corrélées à d'autres venant se superposer, comme le temps de travail.

C) LE TEMPS DE TRAVAIL RÉVÉLATEUR D'UNE RELATION INÉGALITAIRE À L'EMPLOI

Le temps de travail est un autre indicateur révélateur des inégalités de genre. La thématique assez connue du temps partiel ou non complet plus souvent adopté par les femmes se conjugue au temps de travail annualisé moins important, et aux pratiques différentes sur les horaires atypiques. Les informations sur le temps complet ou partiel sont relativement convergentes entre les sources issues des données administratives des entreprises et l'Enquête emploi en continu de l'INSEE : le temps partiel est féminin. La nature du temps complet varie aussi selon le genre, les femmes exerçant plus souvent dans le cadre d'un temps complet de 35h à 39h et les hommes d'un temps complet de 40h ou plus.

Tableau 39. Exercice à temps complet et partiel des architectes salariés et des dessinateurs



Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

Les architectes libéraux sont plus massivement touchés par le temps complet de 40h ou plus avec un écart de 17 points entre hommes et femmes. Bien que les salariés exercent moins d'heures dans la semaine, l'écart entre hommes et femmes pour le temps complet de 40h ou plus est également très important (22 points).

Tableau 40. Type d'horaires de travail (temps complet ou temps partiel en tranches) des architectes libéraux et salariés

DUHAB

Temps partiel de moins de 15 heures
 Temps partiel de 15 à 29 heures
 Temps partiel de 30 heures ou plus
 Temps complet de moins de 30 heures
 Temps complet de 30 à 34 heures
 Temps complet de 35 à 39 heures
 Temps complet de 40 heures ou plus
 Pas d'horaire habituel ou horaire habituel non déclaré
TOTAL

Architectes libéraux					
HOMME		FEMME		TOTAL	
N	%	N	%	N	%
38	2%	21	3%	59	2%
91	4%	42	6%	133	4%
31	1%	33	5%	64	2%
16	1%	9	1%	25	1%
11	0%	21	3%	32	1%
109	5%	80	11%	189	6%
2 017	87%	492	70%	2 509	83%
13	1%	5	1%	18	1%
2 326	100%	703	100%	3 029	

DUHAB

Temps partiel de moins de 15 heures
 Temps partiel de 15 à 29 heures
 Temps partiel de 30 heures ou plus
 Temps complet de moins de 30 heures
 Temps complet de 30 à 34 heures
 Temps complet de 35 à 39 heures
 Temps complet de 40 heures ou plus
 Pas d'horaire habituel ou horaire habituel non déclaré
 TOTAL

Architectes salariés					
HOMME		FEMME		TOTAL	
N	%	N	%	N	%
0	0%	2	0%	2	0%
37	3%	77	8%	114	6%
43	4%	92	10%	135	7%
3	0%	1	0%	4	0%
4	0%	8	1%	12	1%
294	27%	347	37%	641	32%
693	64%	391	42%	1 084	54%
11	1%	16	2%	27	1%
1 085	100%	934	100%	2 019	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

La durée d'emploi⁵⁴ au cours de l'année (entre 0 et 360 jours dans les fiches de paie) montre une surreprésentation des femmes dans les durées inférieures à 250 jours. Elles sont donc davantage touchées par des « revenus incomplets ».

Tableau 41. Durée d'emploi (en nombre de jours) des architectes salariés et des dessinateurs
 DURÉE (NOMBRE DE JOURS) PROFESSION CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS SALARIÉS

DURÉE (NOMBRE DE JOURS)	PROFESSION CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS SALARIÉS						TOTAL
	382B – architectes salariés			472A – dessinateurs			
	1 - HOMME	2 - FEMME	SOUS-TOTAL	1 - HOMME	2 - FEMME	SOUS-TOTAL	
Moins de 150	519	634	1 153	413	473	886	2 039
De 150 à 199	269	268	537	185	197	382	919
De 200 à 249	312	320	632	218	222	440	1 072
De 250 à 299	261	233	494	162	153	315	809
300 et plus	4 376	3 342	7 718	2 171	1 897	4 068	11 786
TOTAL	5 737	4 797	10 534	3 149	2 942	6 091	16 625



Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

⁵⁴ La durée de paie est exprimée en jours. Note de l'INSEE : « Il s'agit de la durée de présence dans les fichiers de paie, parfois différente de la durée d'emploi réelle. Les problèmes affectant la variable DATFIN se répercutent sur le calcul de DUREE (voir DATFIN) DUREE est calculée sur la base de 30 jours par mois, et bornée à 360, sauf en cas de décalage de paie non reconduit d'une année sur l'autre (moins de un cas pour mille => DUREE de 361 à 390). Restreindre son usage aux périodes non censurées (DATFIN<360 et DATDEB>1) : par exemple durée d'emploi des saisonniers, des temporaires embauchés à l'occasion d'un événement. Sinon, parler de « durée d'emploi au cours de l'année ».

Les femmes sont donc plus touchées que les hommes par les périodes courtes d'emploi au cours de l'année, aussi bien pour les architectes salariées que pour les dessinatrices. Les données sont aussi disponibles en nombre d'heures salariées et confirment à nouveau cette situation : les femmes sont surreprésentées dans les tranches inférieures à 1500h dans l'année.

Tableau 42. Total nombre d'heures salariées des architectes salariés et des dessinateurs

TOTAL NOMBRE D'HEURES SALARIÉES	PROFESSION CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS SALARIÉS (PCS-ES : CODE SUR 4 POSITIONS)						TOTAL
	382B			472A			
	1 - HOMME	2 - FEMME	SOUS-TOTAL	1 - HOMME	2 - FEMME	SOUS-TOTAL	
Moins de 500	360	426	786	221	238	459	1 245
De 500 à 999	407	563	970	310	400	710	1 680
De 1 000 à 1 499	557	738	1 295	330	522	852	2 147
De 1 500 à 1 999	3 402	2 560	5 962	1 646	1 433	3 079	9 041
De 2 000 à 2 499	986	553	1 539	626	344	970	2 509
2 500 et plus	64	15	79	16	5	21	100
TOTAL	5 776	4 855	10 631	3 149	2 942	6 091	16 722

Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

Des femmes expriment alors plus souvent que les hommes le souhait de travailler davantage pour augmenter leurs revenus (Enquête Emploi de l'INSEE). Il s'agit ici de temps partiel subi et cette situation de précarisation ne relève aucunement d'un « choix » de la part des femmes architectes.

Tableau 43. Souhait de faire plus d'heures de travail avec une hausse de revenus correspondante

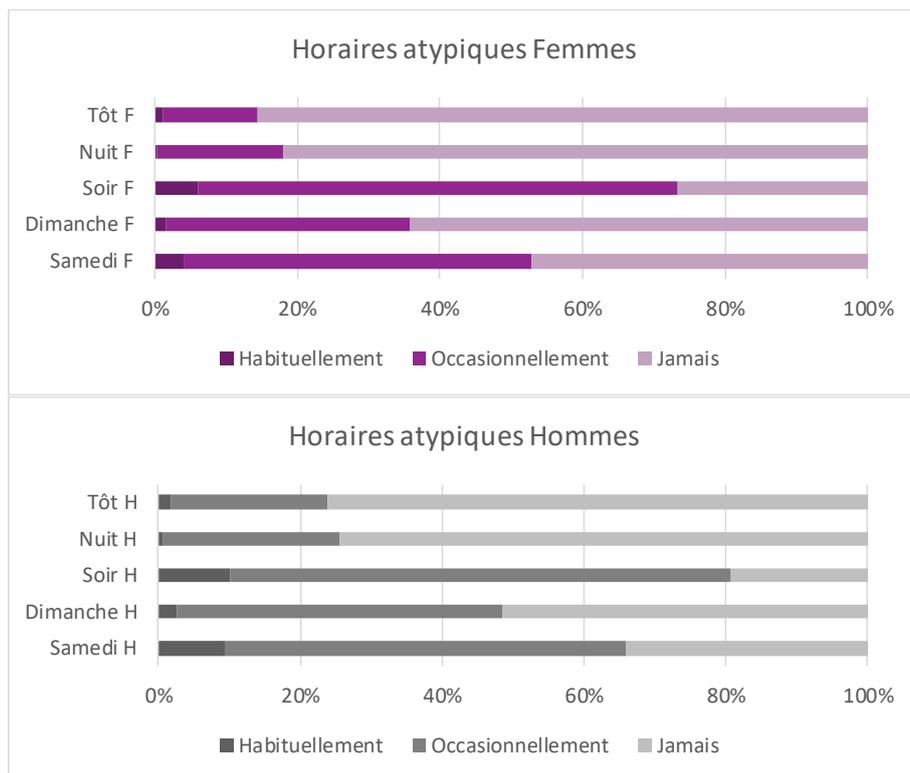
STPLC	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui	147	6%	83	12%	230	8%
Non	2 175	94%	618	88%	2 793	92%
Ne sait pas	4	0%	1	0%	5	0%
TOTAL	2 326	100%	702	100%	3 028	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Un autre aspect de la relation au temps de travail s'exprime dans l'exercice de l'activité pendant des horaires atypiques qui concernent davantage les hommes (samedi, dimanche, soirée et nuit), que ce soit occasionnellement ou habituellement⁵⁵. Cette tendance est constatée dès les trois ans après le diplôme (enquête DESC du DEPS), même si cela est moins marqué que dans la suite de la carrière.

⁵⁵ On peut supposer que ces tendances sont liées à l'exercice de la parentalité pour les unes et des responsabilités professionnelles pour les autres (voir plus loin dans le rapport le développement de ces points).

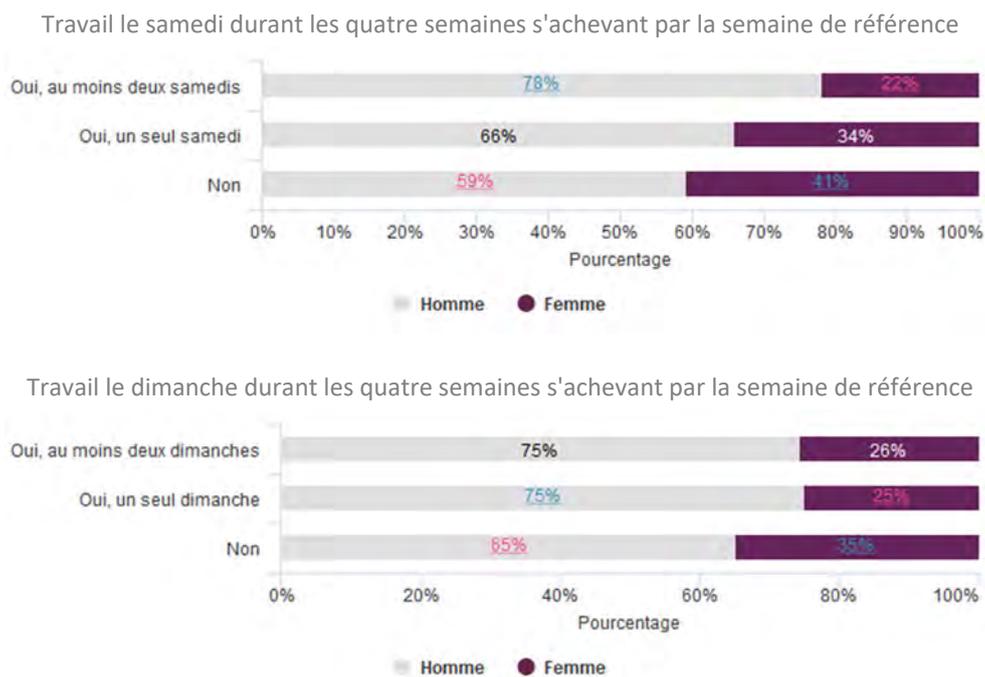
Figure 33. Travail pendant les horaires atypiques dans la période des trois ans après le diplôme



Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

L'enquête emploi en continu montre par exemple que 75% des hommes travaillent au moins un dimanche dans le mois pour 25% des femmes. Les femmes travaillent aussi le weekend mais dans des proportions moindres.

Figure 34. Exercice le samedi et le dimanche



Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

La nature des compensations auxquelles donnent droit les heures supplémentaires effectuées varient également selon le sexe, les hommes bénéficiant plus souvent de rémunération ou de repos compensateur, les femmes étant plus souvent confrontées à l'absence de compensation.

Tableau 44. Nature de compensation auxquelles donnent droit les heures supplémentaires

HSR	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui, sous forme de rémunération	27	12%	41	18%	68	15%
Oui, sous forme de repos compensateur (y compris récupération)	85	37%	60	26%	145	32%
Oui, à la fois sous forme de rémunération et de repos compensateur (y compris récupération)	28	12%	11	5%	39	8%
Non, pas de compensation	84	37%	113	49%	197	43%
Ne sait pas	4	2%	6	3%	10	2%
TOTAL	228	100%	231	100%	459	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Le temps de travail est révélateur à bien des égards de l'étendue des inégalités genrées d'accès à l'emploi : temps partiel (souvent subi), exercice du temps complet (moins de 40h par semaine pour les femmes, plus de 40h pour les hommes), les heures supplémentaires moins systématiquement compensés, un temps de travail annualisé moindre (moins de jours et moins d'heures travaillés dans l'année). La difficulté d'accès à l'emploi se superpose par ailleurs à la confrontation au plafond de verre.

D) DANS LES ENTREPRISES : LA CONFRONTATION AU PLAFOND DE VERRE

Pour les femmes salariées, devenir cadre n'est pas évident

Les femmes architectes sont surreprésentées dans les positions inférieures dans les entreprises : on note de manière générale une plus faible participation à l'encadrement, et une différenciation des types de statut, de la nature des activités, ainsi que des cadres d'emploi. Aussi, quand elles entrent dans les entreprises, selon l'enquête emploi de l'INSEE, les salariées sont surreprésentées parmi la catégorie des « employés », bien loin du statut logiquement escompté au regard de leur niveau de qualification. Si elles y sont sous-représentées, il n'en reste pas moins que la majorité des femmes salariées est représentée au sein de la catégorie ingénieurs et cadres, où elles se confrontent à la surreprésentation de leurs collègues hommes, arrivant mieux à négocier un statut correspondant à leur qualification.

Figure 35. Position professionnelle à l'entrée dans l'entreprise du personnel salarié (données recodées)



Enquête Emploi en Continu, INSEE, 2007-2020

Chez les salariés toujours, les femmes participent moins souvent à l'encadrement (26% des personnes qui encadrent une ou plusieurs personnes sont des femmes alors qu'elles représentent 36% de l'effectifs des répondants à cette question).

Tableau 45. Encadrement d'une ou plusieurs personnes (pour les salariés ou ceux ayant un emploi informel)

ENCADR	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui	683	74%	237	26%	920	100%
Non	1 337	60%	906	40%	2 243	100%
TOTAL	2 020	64%	1 143	36%	3 163	

Enquête Emploi en Continu, INSEE, 2007-2020

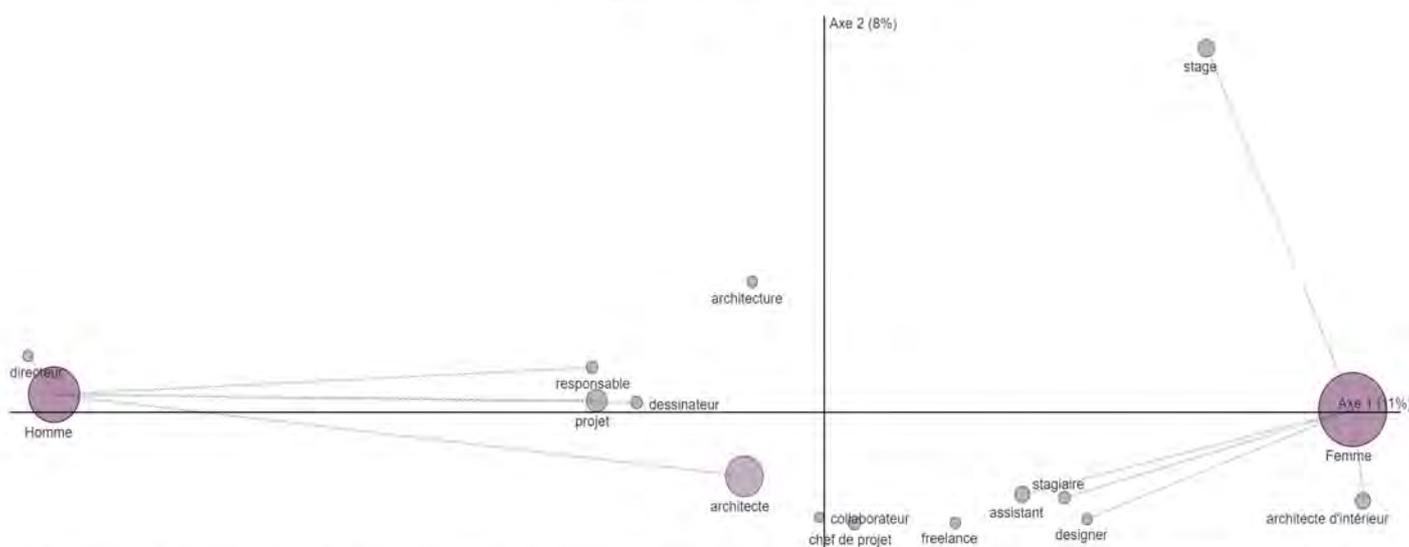
Les données d'ArchiBat RH fournissent des informations sur les données des CV des personnes⁵⁶. L'analyse factorielle des correspondances entre le sexe, le poste et l'âge montre une grande proximité des femmes avec les termes « stagiaire », « assistant », « architecte d'intérieur » et « designer ». Les hommes quant à eux sont en proximité des termes « architectes », « responsable » et « directeur ».

Les données d'ArchiBat RH

ArchiBat RH est une entreprise de recrutement spécialisée dans les secteurs de l'architecture, de l'ingénierie, du retail design et de l'immobilier. Elle accompagne les entreprises depuis 1985 (agences d'architecture, sociétés d'ingénierie, maîtres d'ouvrages publics ou privés, industriels, gestionnaires de patrimoine, d'enseignes, de groupes immobiliers) et propose du recrutement et des missions d'intérim. Des requêtes sur les CV de 27000 individus ont permis de d'analyser les profils des personnes (données 2023 anonymisées).

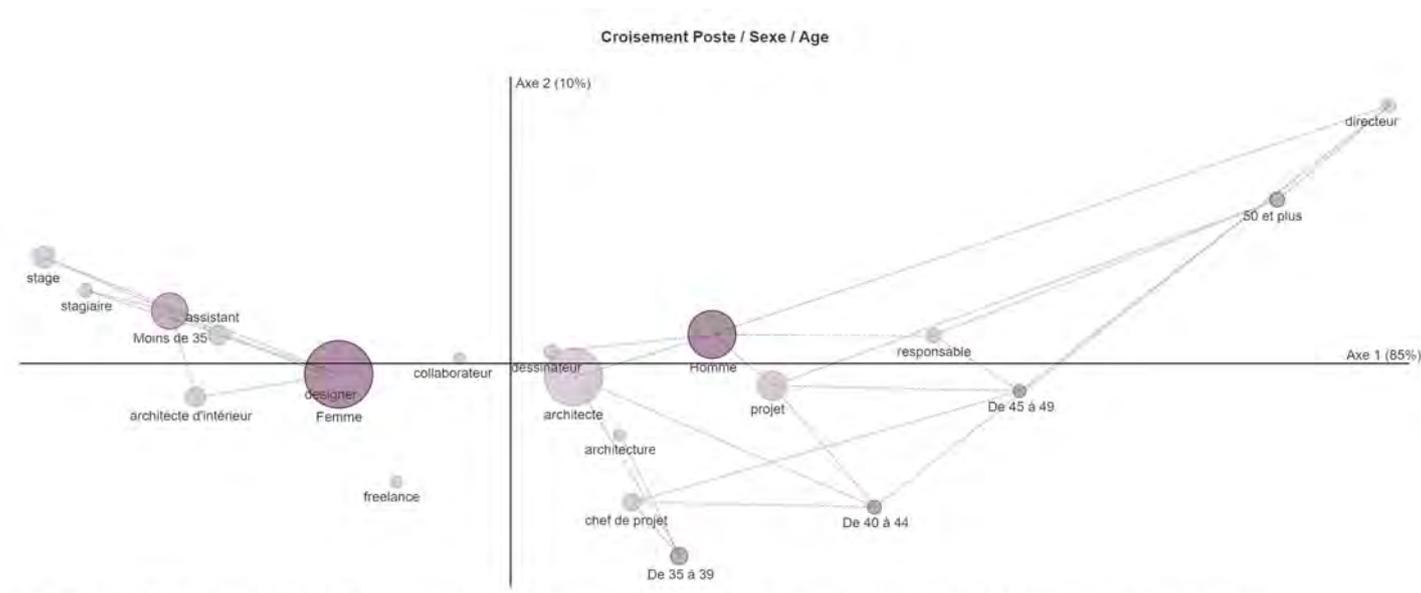
Figure 36. Analyse factorielle des correspondances entre le poste et l'âge, puis entre le poste, le sexe et l'âge

Croisement : Poste / Titre



La carte AFC restitue 19% de l'information, répartie en 11% horizontalement (F1) et 8% verticalement (F2). La proximité ou l'éloignement entre modalités visualise les associations sur ou sous représentées. La relation est très significative. $p\text{-value} < 0,01$; $\text{Chi}^2 = 522,3$; $\text{ddl} = 13$.

⁵⁶ L'échantillon est basé sur la requête « architecte » du logiciel de traitement des CV, sur un effectif total de 27009 personnes, dont 16414 ont le titre M., Mme et Mlle indiqué.



La carte AFC restitue 94% de l'information, répartie en 85% horizontalement (F1) et 10% verticalement (F2). La proximité ou l'éloignement entre modalités visualise les associations sur ou sous représentées.

Base de données Archibat RH, 2023

Les hommes sont donc plus souvent en situation de responsabilité. Dans la base de données d'Archibat RH, les femmes sont aussi souvent beaucoup plus jeunes, ce qui explique en partie de grand écart dans les résultats de l'analyse.

Selon les données sociales des entreprises (INSEE), les hommes sont également davantage représentés dans les très grosses entreprises (agences d'architecture et autres entreprises du secteur privé) alors que les femmes semblent plus présentes dans les petites structures (on a vu plus haut qu'elles sont aussi très souvent dans des structures individuelles). Il est peut-être plus difficile encore de se frayer une place dans la hiérarchie des grosses entreprises (voir plus loin, l'analyse sur le Top 100 des agences d'architecture).

Tableau 46. Femmes et hommes dans les entreprises (tranche d'effectifs de l'établissement)

TRANCHE D'EFFECTIFS DE L'ÉTABLISSEMENT	Architectes salariés					
	382B					
	1 - HOMME		2 - FEMME		SOUS-TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
0 - 0 poste	170	3%	170	4%	340	3%
1 - 1 à 9 postes	2 429	42%	2 459	51%	4 888	46%
2 - 10 à 19 postes	1 091	19%	883	18%	1 974	19%
3 - 20 à 49 postes	796	14%	602	13%	1 398	13%
4 - 50 à 99 postes	379	7%	266	6%	645	6%
5 - 100 à 249 postes	297	5%	175	4%	472	4%
6 - 250 postes et plus	571	10%	229	5%	800	8%
TOTAL	5 733	100%	4 784	100%	10 517	100%

Données administratives des entreprises, DADS 2014-2020, INSEE

Mais les femmes se sont fait une place dans la pratique indépendante

Le moyen d'intégrer l'encadrement et d'exercer des responsabilités est probablement pour les femmes la création d'entreprise. Selon les données du tableau de l'Ordre des architectes, la part des femmes dans l'exercice libéral et associé (direction d'entreprise) augmente régulièrement comme pour tous les modes d'exercice.

Figure 37. Part des femmes et des hommes selon le type d'exercice, 2001-2023



Archigraphie, CNOA, 2024

Néanmoins, selon l'Enquête emploi en continu de l'INSEE, les femmes dirigent beaucoup moins souvent des entreprises que les hommes (elles représentent 19% des personnes dirigeantes), et lorsque c'est le cas, leurs entreprises disposent de moins de salariés.

Tableau 47. Exercice de l'activité dans le cadre d'une société (pour les salariés chefs d'entreprises, gérants mandataires, PDG, travailleurs à leur compte)

TAM1B

	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui	1 105	81%	267	19%	1 372	100%
Non	1 212	75%	412	25%	1 624	100%

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Figure 38. Statut au sein de la société (pour les salariés chefs d'entreprises, gérants mandataires, PDG, travailleurs à leur compte, exerçant dans le cadre d'une société)



TAM1D

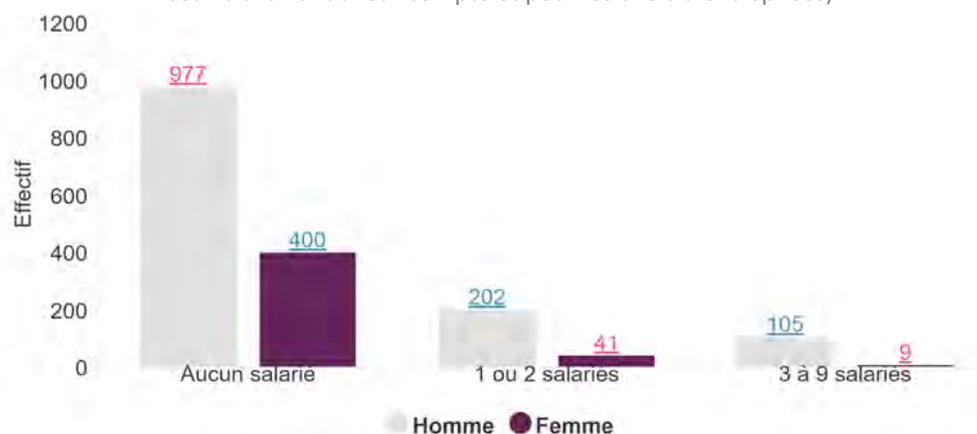
Dirigeant salarié
Gérant majoritaire

	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Dirigeant salarié	278	25%	51	19%	329	24%
Gérant majoritaire	546	49%	115	43%	661	48%

Locataire-gérant ou gérant libre	7	1%	24	9%	31	2%
Gérant minoritaire ou égalitaire	119	11%	49	18%	168	12%
Associé	155	14%	28	10%	183	13%
TOTAL	1 105	100%	267	100%	1 372	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Figure 39. Nombre de salariés dans l'entreprise à la date où l'individu l'a créée ou en a pris la direction (pour ceux travaillant à leur compte et pour les chefs d'entreprises)



NBSALENT

	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Aucun salarié	977	71%	400	29%	1 377	100%
1 ou 2 salariés	202	83%	41	17%	243	100%
3 à 9 salariés	105	92%	9	8%	114	100%
10 à 49 salariés	14	64%	8	36%	22	100%
50 à 499 salariés	1	50%	1	50%	2	100%
TOTAL	1 299	74%	459	26%	1 758	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

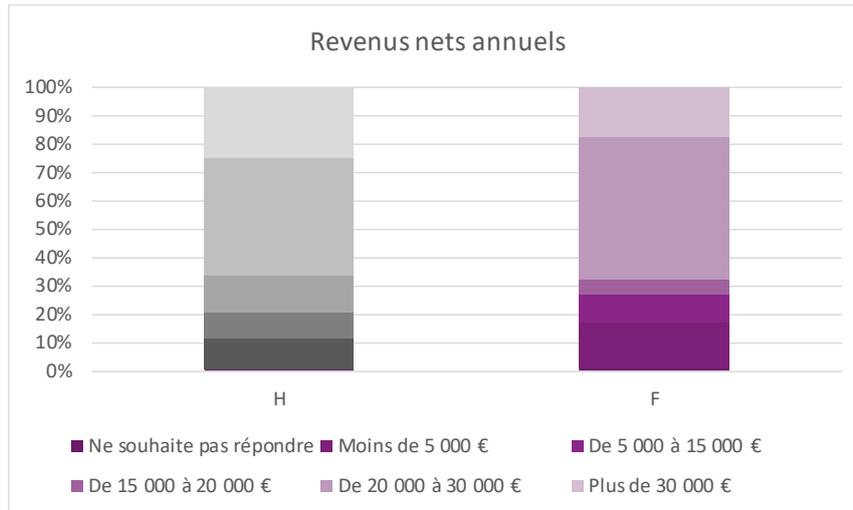
Selon les données du tableau de l'Ordre (question ouverte et recodée sur la fonction occupée par les personnes) les femmes sont moins présentes dans les fonctions de direction et de pilotage au sein des agences. La diversité des fonctions occupées par les architectes en titre est présentée en détail plus loin. La position dans l'entreprise se reflète aussi dans la rémunération des femmes : un focus sur les revenus permet de prendre la mesure des inégalités.

E) LES INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION DEMEURENT CORIACES

Des inégalités de revenus et des conditions de travail peu satisfaisantes pour les femmes, dès l'entrée dans la vie professionnelle

Dès les trois ans après le diplôme, on peut noter des différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Les femmes sont surreprésentées dans les tranches de revenu basses (moins de 20 000 euros par an) et sous-représentées dans les tranches hautes (plus de 30 000 euros par an), quelle que soit la période analysée de l'enquête sur l'insertion professionnelle DESC.

Figure 40. Revenus des diplômés, trois ans après le diplômes



Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Dans cette même enquête, une autre série de questions a été posée en 2014 (et 2019 pour certaines) sur la satisfaction au travail. Étrangement, peu de différences selon le genre se manifestent dans les réponses à ces questions, sauf sur la question de la rémunération dont les hommes sont un peu plus satisfaits. La question ouverte en fin de questionnaire a permis de relever quelques remarques sur la vie professionnelle. Les femmes se sont deux fois plus exprimées sur le sujet que les hommes.

Les femmes mentionnent notamment une trop faible rémunération ou des difficultés financières, mais aussi une insertion difficile ou encore des conditions de travail pénibles (charges de travail, charrettes⁵⁷, etc.). Les inégalités sont pour elles cumulatives. Les hommes regrettent plus souvent le manque de reconnaissance professionnelle ou un métier dévalorisé.

La « charrette »

La « charrette » est une tradition héritée des Beaux-Arts qui consiste à travailler intensément pour terminer un projet, quitte à se priver de repas et de sommeil pendant plusieurs jours. Très utilisée dans les écoles d'architecture et parfois encouragée, on la retrouve dans certaines agences d'architecture. Cette pratique présente des risques pour la santé de ceux et celles qui « charrettent », se privant de repas sain, de sommeil, pouvant même aller jusqu'à consommer des substances illicites pour rester éveillés. La charrette est dénoncée depuis de nombreuses années dans les ENSA et notamment à la suite des mobilisations ENSA en lutte de 2023 pendant lesquelles les étudiantes et étudiants demandaient plus de moyens dans leurs écoles, mais également une plus grande prise en compte de sujet comme l'écologie, l'égalité femmes-homme et la santé étudiante. À cet effet, divers articles ont été publiés dans la presse pour dénoncer la pratique de la charrette⁵⁸.

⁵⁷ Voir définition dans l'encadré.

⁵⁸ Bluteau Pauline, 2023, « La culture de la charrette dans les écoles d'architecture, une tradition qui se perd ? », *L'Étudiant* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.letudiant.fr/etudes/ecole-art/la-culture-de-la-charrette-dans-les-ecoles-darchitecture-une-tradition-qui-se-perd.html> [consulté le 14 janvier 2025].

Tableau 48. Remarques sur l'exercice de la profession, données recodées
83__REMARQUES_PROFESSION_RECOTE

	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
18 - Salaires trop bas, ne respectant pas la grille, honoraires trop bas, difficultés financières	181	41%	402	48%	583	46%
15 - Insertion professionnelle difficile, dans le fait de trouver un emploi ou par le décalage avec les études	91	20%	196	24%	287	22%
19 - Heures trop nombreuses, charrettes, heures supplémentaires (souvent non payées), trop de charge de travail	68	15%	156	19%	224	18%
22 - Trop de contrats courts, instabilité, "précarité"	67	15%	149	18%	216	17%
17 - Manque de reconnaissance des architectes par la société, par le monde de la construction, métier dévalué, pas protégé, etc.	100	22%	110	13%	210	16%
24 - Agences traitent mal les salariés et ne respectent pas le code du travail "esclavage", "exploitation"	43	10%	84	10%	127	10%
25 - Meilleures conditions de travail à l'étranger observées ou vécues, choix ou contrainte d'aller à l'étranger pour travailler	49	11%	76	9%	125	10%
23 - Trop d'autoentrepreneurs utilisés pour du salariat déguisé, obligé de se mettre en autoentrepreneur pour avoir du travail	37	8%	66	8%	103	8%
21 - Inadéquation du poste par rapport à la qualification, "dessinateur", pas de statut cadre	28	6%	74	9%	102	8%
16 - Difficulté de trouver du travail, peu d'offres, chômage, pôle emploi n'aide pas	24	5%	76	9%	100	8%
30 - S'est reconverti	29	7%	68	8%	97	8%
14 - Métier "passion", beau métier, apprécié	31	7%	52	6%	83	7%
32 - Métier se meurt, avis négatif et alarmiste sur le métier	45	10%	34	4%	79	6%
31 - Pense se reconvertir ou observe des reconversions	17	4%	58	7%	75	6%
29 - Regret d'avoir fait ce métier ou ces études, "dégouté", désillusion ou grande déception du métier	25	6%	48	6%	73	6%
20 - Métier à responsabilités	26	6%	34	4%	60	5%
27 - Ordre des Architectes n'aident pas les diplômés, ne protège pas mais entrave	32	7%	23	3%	55	4%
26 - Manque d'équivalence de diplôme en venant de l'étranger ou en y allant et difficulté d'être embauché en France en tant qu'étranger (charges)	12	3%	24	3%	36	3%
28 - Qualité architecturale faible en France	11	2%	12	1%	23	2%
42A - Manque de confiance, ne connaît pas sa valeur - vécu	3	1%	19	2%	22	2%
33 - Inquiétudes personnelles sur l'avenir	7	2%	14	2%	21	2%
42B - Manque de confiance, ne connaît pas sa valeur - observé	1	0%	7	1%	8	1%
TOTAL	445		831		1 276	

Question ouverte recodée, Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Des inégalités de revenus dans le salariat

L'étude des revenus salariés dans les données administratives des entreprises fait apparaître des différences remarquables. Ces différences entre hommes et femmes sont exprimées en salaire net par an :

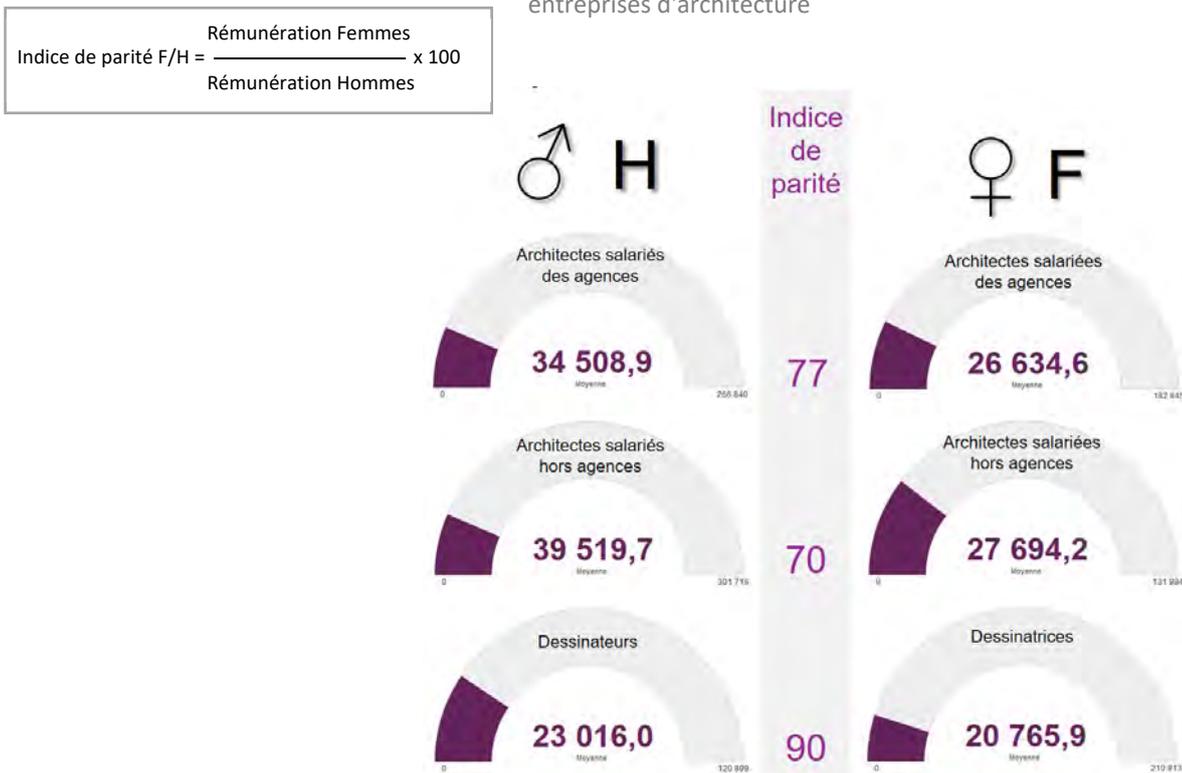
- On constate un écart de revenu de 7 874,3 €/an dans les agences d'architecture. L'indice de parité⁵⁹ est de 77 pour les salariées et salariés des agences d'architecture.

Nunès Éric, 2023, « Dans les écoles d'architecture, les étudiants remettent en cause la culture de la "charrette" ». *Le Monde* [en ligne]. Disponible à l'adresse : https://www.lemonde.fr/campus/article/2023/03/27/dans-les-ecoles-d-architecture-les-etudiants-remettent-en-cause-la-culture-de-la-charrette_6167137_4401467.html [consulté le 14 janvier 2025].

⁵⁹ L'indice de parité est le pourcentage du salaire des hommes, touché par les femmes.

- On constate un écart de revenu de 11 825,5 €/an entre les architectes salariés et salariés hors agences (secteur privé), l'indice de parité est de 70.
- On constate un écart de revenu de 2 250 €/an entre les dessinateurs et dessinatrices des agences d'architecture (indice de parité de 90). La pyramide des âges est quasiment identique chez les hommes et les femmes, l'âge ne peut donc pas expliquer cette différence dans cette catégorie.

Figure 41. Revenus des architectes salariés (agences et hors agences), et des dessinateurs et dessinatrices des entreprises d'architecture

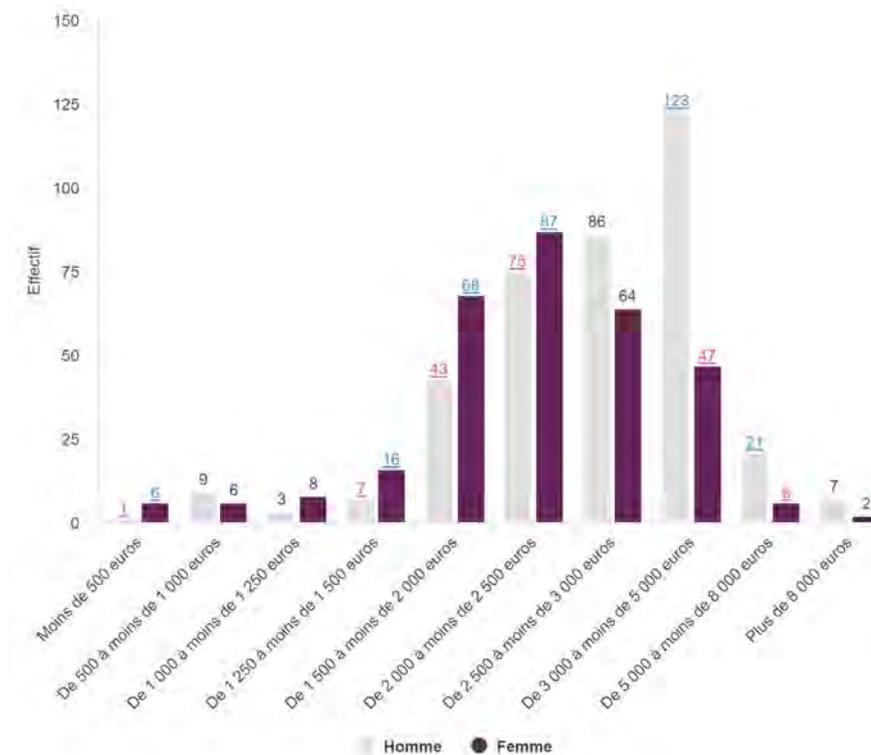


Données administratives des entreprises DADS, INSEE (2014-2020)

Les données fournies par l'Enquête emploi en continu (INSEE) sur la rémunération nette mensuelle des « architectes salariés » montre également une surreprésentation des femmes dans les tranches les plus basses.

Rémunération mensuelle nette en euros retirée de la profession principale primes comprises, exprimée en tranches, redressée des non-réponses - pour les salariés

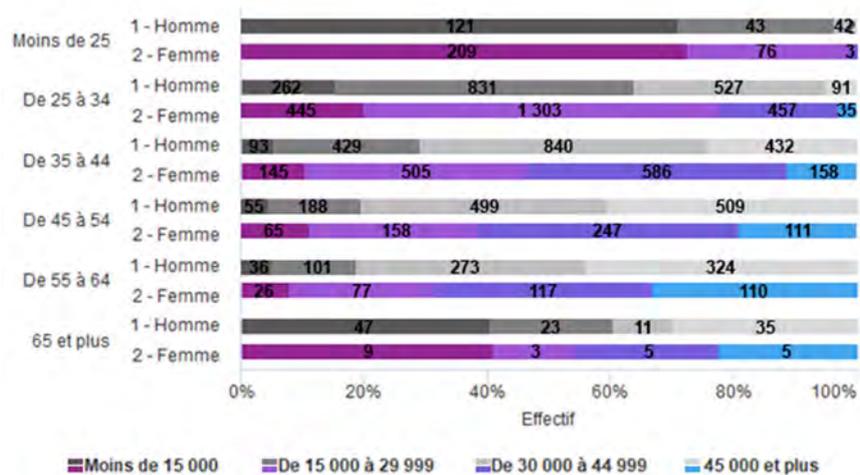
SALREDTR	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Moins de 500 euros	1	0%	6	2%	7	1%
De 500 à moins de 1 000 euros	9	2%	6	2%	15	2%
De 1 000 à moins de 1 250 euros	3	1%	8	3%	11	2%
De 1 250 à moins de 1 500 euros	7	2%	16	5%	23	3%
De 1 500 à moins de 2 000 euros	43	11%	68	22%	111	16%
De 2 000 à moins de 2 500 euros	75	20%	87	28%	162	24%
De 2 500 à moins de 3 000 euros	86	23%	64	21%	150	22%
De 3 000 à moins de 5 000 euros	123	33%	47	15%	170	25%
De 5 000 à moins de 8 000 euros	21	6%	6	2%	27	4%
Plus de 8 000 euros	7	2%	2	1%	9	1%
TOTAL	375	100%	310	100%	685	



Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Enfin, l'analyse par tranche d'âge montre une surreprésentation des femmes dans les salaires les plus bas, quel que soit l'âge⁶⁰, à l'exception des plus jeunes et les plus âgés (données administratives des entreprises, DADS, INSEE).

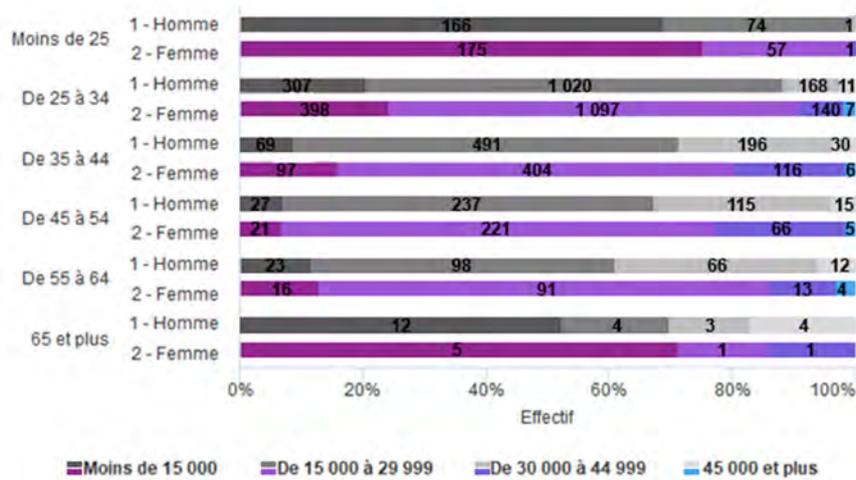
Figure 42. Analyse par tranche d'âge des revenus nets des architectes salariés (en effectifs)



Données administratives des entreprises DADS, INSEE (2014-2020)

⁶⁰ Une étude de corrélation serait à faire selon le poste occupé mais cette donnée n'est pas disponible dans les DADS consultées.

Figure 43. Analyse par tranche d'âge des revenus nets des dessinateurs et dessinatrices des entreprises d'architecture (en effectifs)

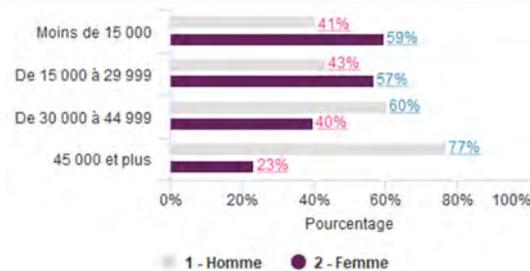


Données administratives des entreprises DADS, INSEE (2014-2020)

L'étude des salaires par quartile (ci-dessous) montre que les différences sont plus importantes dans les salaires les plus élevés des architectes salariés. En revanche, chez les dessinateurs et les dessinatrices, les différences sont plus importantes dans les salaires les plus bas.

Tableau 49. Étude des revenus par quartiles et tranches de revenus des architectes salariés

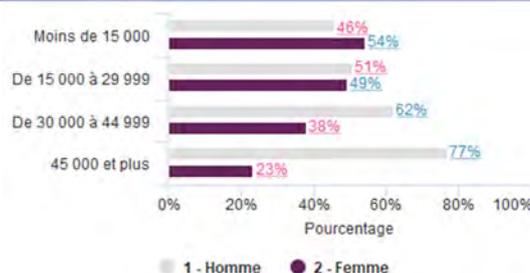
TOTAL DES SALAIRES NETS	SEXE		TOTAL	INDICE DE PARITE
	1 - HOMME	2 - FEMME		
Quart inférieur	25 199,3	18 557,5	21 346,5	73,64
Médiane	34 095,0	26 337,0	30 244,0	77,25
Quart supérieur	44 288,0	34 260,5	39 460,5	77,36



Données administratives des entreprises DADS, INSEE (2014-2020)

Tableau 50. Étude des revenus par quartiles et tranches de revenus des dessinateurs et dessinatrices

TOTAL DES SALAIRES NETS	SEXE		TOTAL	INDICE DE PARITE
	1 - HOMME	2 - FEMME		
Quart inférieur	17 217,0	15 280,5	16 188,0	88,75
Médiane	23 114,0	21 359,5	22 266,0	92,41
Quart supérieur	28 594,0	26 512,5	27 554,5	92,72



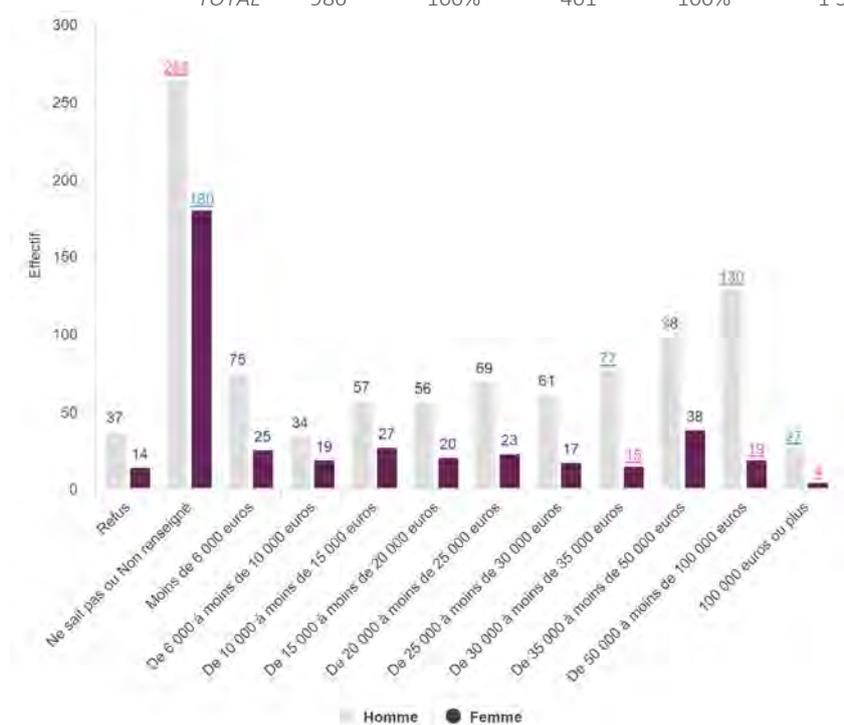
Données administratives des entreprises DADS, INSEE (2014-2020)

Des différences de revenus encore plus importantes chez les indépendants

Les données fournies par l'Enquête emploi en continu révèlent également une surreprésentation des hommes dans les revenus les plus élevés (l'information est assez peu renseignée chez les femmes).

Tableau 51. Tranche de revenu annuel (en dehors d'un éventuel salaire) avant impôt et assurances sociales, déduction faite de tous les frais professionnels et autres déductions, pour un indépendant ou chef d'entreprise

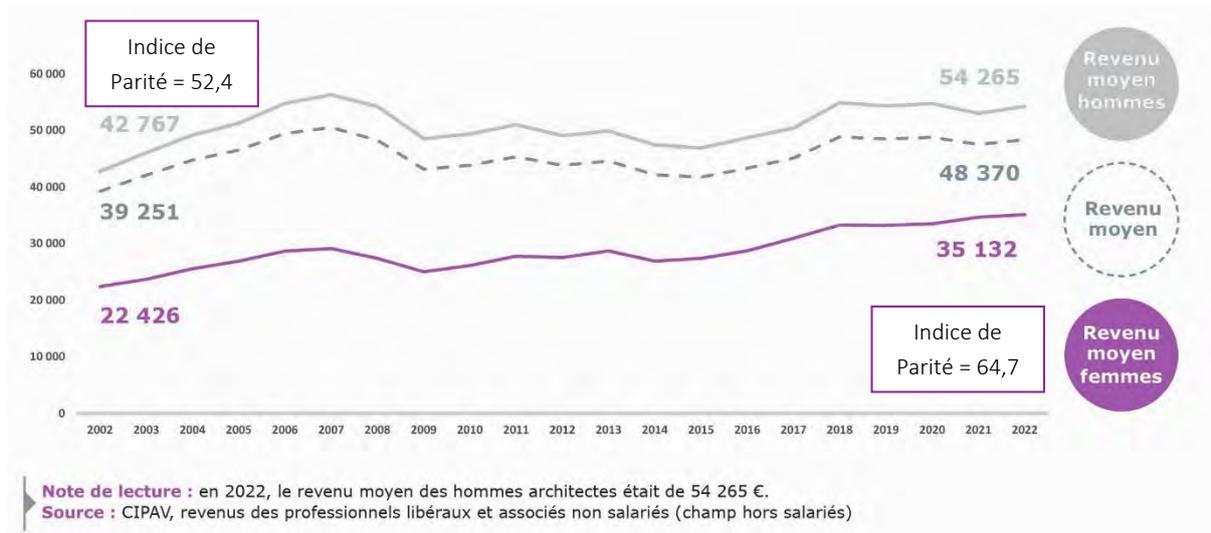
REVENT	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Refus	37	4%	14	3%	51	4%
Ne sait pas ou Non renseigné	265	27%	180	45%	445	32%
Moins de 6 000 euros	75	8%	25	6%	100	7%
De 6 000 à moins de 10 000 euros	34	3%	19	5%	53	4%
De 10 000 à moins de 15 000 euros	57	6%	27	7%	84	6%
De 15 000 à moins de 20 000 euros	56	6%	20	5%	76	5%
De 20 000 à moins de 25 000 euros	69	7%	23	6%	92	7%
De 25 000 à moins de 30 000 euros	61	6%	17	4%	78	6%
De 30 000 à moins de 35 000 euros	77	8%	15	4%	92	7%
De 35 000 à moins de 50 000 euros	98	10%	38	9%	136	10%
De 50 000 à moins de 100 000 euros	130	13%	19	5%	149	11%
100 000 euros ou plus	27	3%	4	1%	31	2%
TOTAL	986	100%	401	100%	1 387	



Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Les informations sur les revenus des indépendantes et indépendants, déclarés auprès de la CIPAV (source Archigraphie 2024) signalent des écarts très importants chez les architectes exerçant en libéral, soit un indice de parité de 52,4 en 2002 et de 64,7 en 2022. On peut néanmoins noter que l'écart se réduit sur la période 2002-2022.

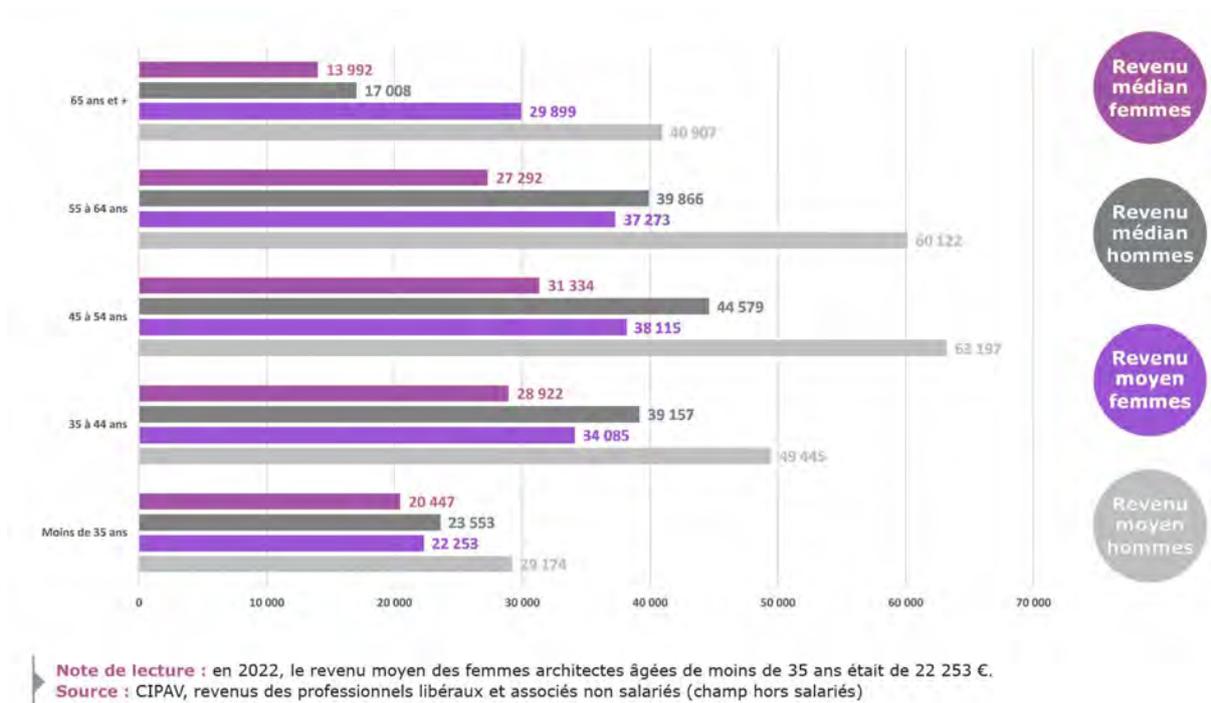
Figure 44. Évolution des revenus moyens des femmes et des hommes exerçant en libéral (en euros), 2002-2022



Archigraphie 2024, CNOA (CIPAV)

Les écarts de revenus moyens entre hommes et femmes se creusent avec l'âge jusque vers l'âge de 50 ans et se réduit un peu après, soit un indice de parité de 76,3 chez les moins de 35 ans, de 68,9 chez les architectes de 35 à 44 ans, de 60,3 chez celles et ceux de 45 à 54 ans, de 62 pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans et de 73,1 chez les personnes de plus de 65.

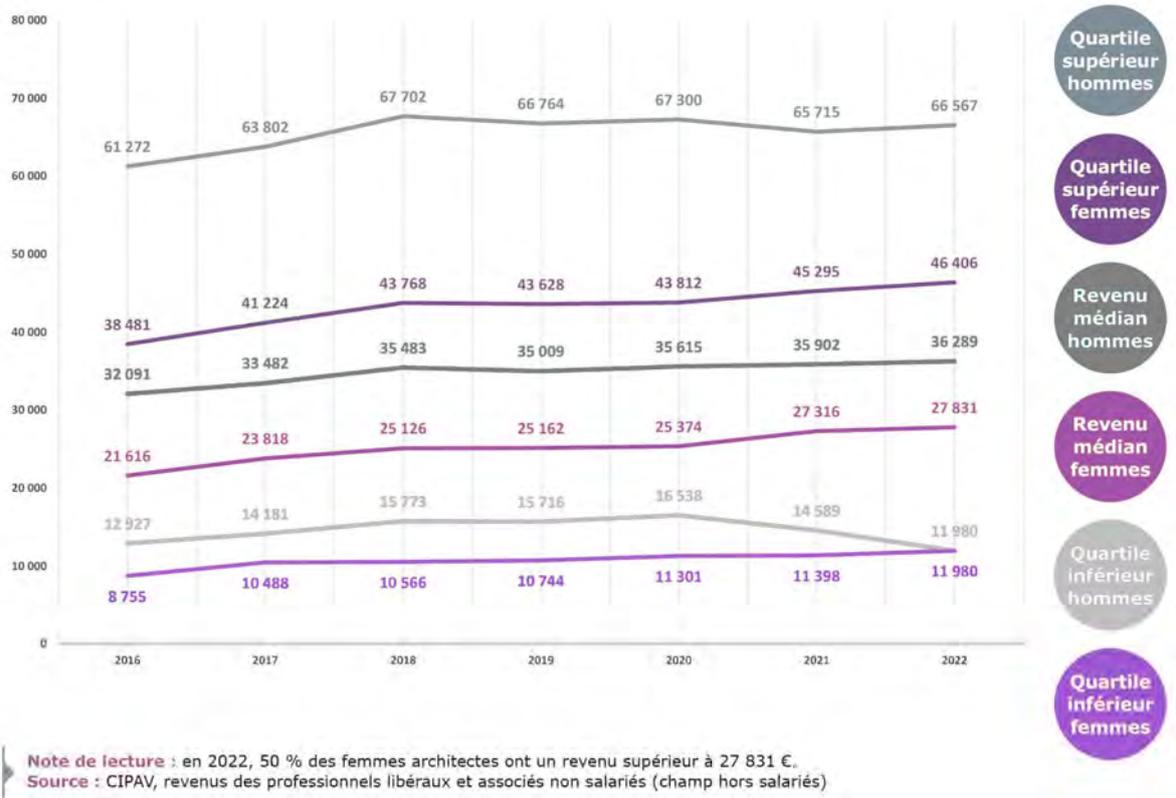
Figure 45. Revenu médian et revenu moyen par tranche d'âge des architectes libéraux en 2022



Archigraphie 2024, CNOA (CIPAV)

L'analyse des revenus par quartiles indique une échelle de dispersion moins grande pour les femmes. Les écarts de revenus sont en effet beaucoup moins importants chez les femmes entre le quartile inférieur, le revenu médian et le quartile supérieur. Chez les hommes, le quartile supérieur est 5,5 fois plus élevé que le quartile inférieur. Chez les femmes, le rapport est d'un peu moins de 4.

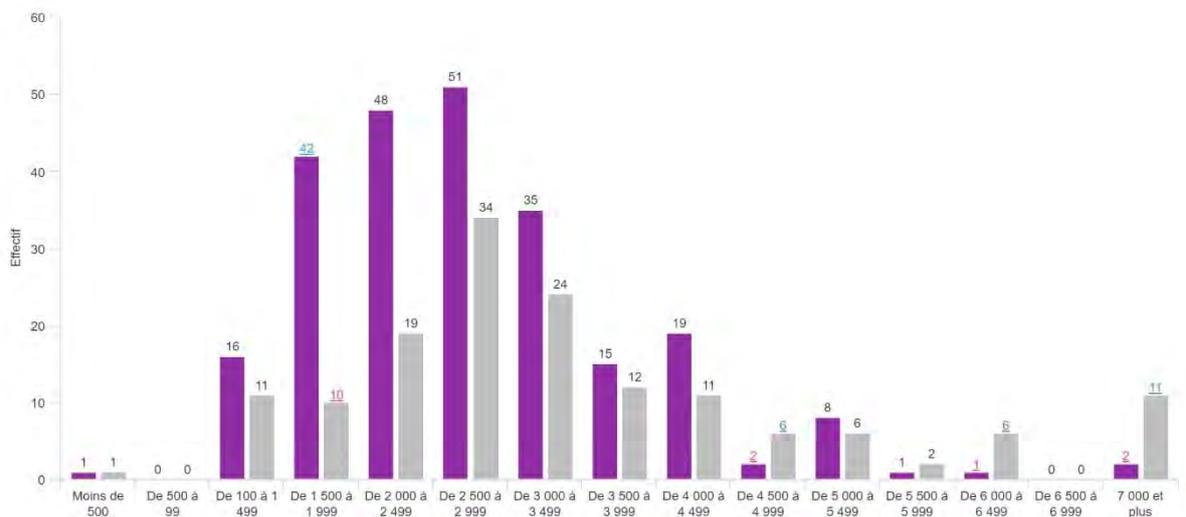
Figure 46. Revenus par quartiles pour les hommes et les femmes exerçant en libéral, 2012-2022



CIPAV, Archigraphie 2024, CNOA

Mais aussi, dans les métiers de l'architecture (enquête CMA Archi sur les pratiques « atypiques »), les femmes sont surreprésentées dans les tranches de revenus basses (1500 à 1999 euros par mois), elles sont sous-représentées dans les tranches de revenus hautes (+ de 4500 euros). Quelles que soient les modes d'exercices, les inégalités de revenus sont donc persistantes.

Revenus mensuels des personnes engagées dans des pratiques atypiques de l'architecture



Enquête Compétences et métiers d'avenir de la filière Architecture (AMI-CMA) (RAMAU, 2023)

Les inégalités de rémunération entre femmes et hommes semblent ainsi se retrouver dans tous les domaines. Nous manquons de données sur le secteur public mais selon l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, « en 2022, le ministère de la Culture emploie directement environ 7 400 agentes et agents [...]. Les femmes représentent 60 % des effectifs. Parmi les titulaires, elles sont plus présentes au sein des catégories A et B (65 % et 66 %) que dans les catégories A+ (54 %) et C (56 %). [...] L'indice moyen des femmes est en moyenne inférieur (- 7 %) à celui des hommes au sein des corps administratifs, certains corps présentent de forts écarts défavorables aux femmes : architectes urbanistes et conservateurs du patrimoine. » Les agentes du ministère de la Culture travaillant dans les secteurs de l'architecture semblent subir un écart de revenus plus importants que les agentes du ministère dans les autres corps⁶¹.

Nous n'avons pas de données sur les retraites mais ces informations laissent supposer que les retraites des femmes sont relativement basses. En revanche, l'Enquête emploi en continu de l'INSEE nous renseigne sur les cas de cumul d'une retraite et de revenus liés à une activité. Les femmes sont très peu concernées par cette forme de cumul.

Tableau 52. Perception d'une retraite (en plus des revenus du travail si l'individu est actif occupé), pour les personnes de 53 ans et plus

RET	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui	67	97%	2	3%	69	100%
Non	263	79%	69	21%	332	100%
TOTAL	330	82%	71	18%	401	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

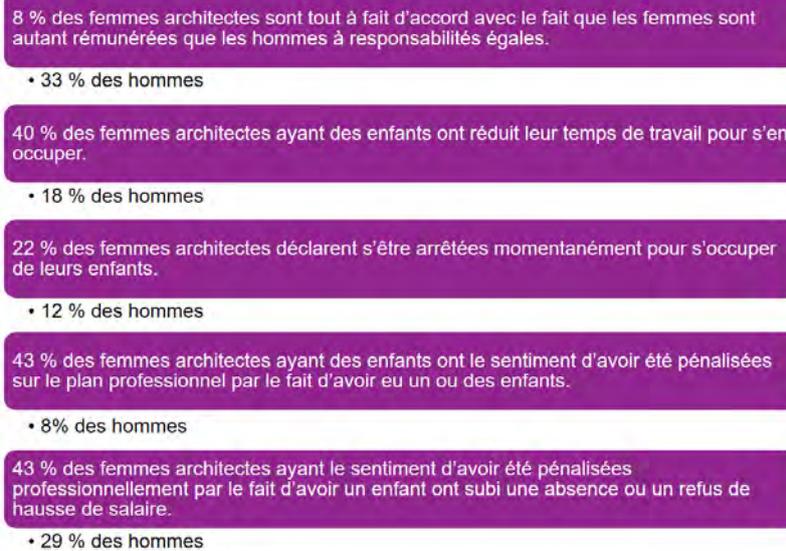
L'analyse des revenus renseignés par les diverses sources disponibles montre des inégalités flagrantes. Quel que soit l'âge, les statuts, les postes, les femmes gagnent moins que leurs confrères. Aussi, tirer des revenus de l'exercice indépendant reste un défi considérable pour les femmes. Les enquêtes ultérieures nécessiteront en particulier d'explorer comment s'opère l'accès aux revenus pour les femmes dans l'exercice libéral (accès à la commande, positionnement sur les marchés, etc.).

F) LA PARENTALITÉ SOURCE DE DISCRIMINATIONS

Archigraphie a présenté en 2020 une étude sur la représentation que les hommes et les femmes se font de la « parité » dans les entreprises d'architecture (Enquête CNOA-CREDOC). Quelques chiffres clés rassemblés sur les relations entre parentalité et vécu des inégalités montrent que les représentations des inégalités et leur vécu sont fortement corrélés.

⁶¹ DEPS, Ministère de la culture, 2024. *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/observatoire-2024-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication> [consulté le 16 janvier 2025]. P.7

Figure 47. Relations entre parentalité et vécu des inégalités



Enquête CNOA-CREDOC, Archigraphie, 2020.

L'enquête du CNOA sur la parentalité montre que celle-ci peut être vécue comme une source de discrimination, ce qu'on appelle *motherhood penalty* (pénalité de maternité). Selon certaines analyses en sociologie de la famille, les hommes bénéficient parfois du *fatherhood bonus* (prime de paternité) à savoir que la paternité pourrait soutenir l'avancement dans la carrière des hommes⁶². En effet, nous l'avons vu plus haut, les hommes se permettent davantage de travailler sur des horaires atypiques. Comme dans d'autres secteurs, nous pouvons imaginer que « la paternité renforcerait donc souvent le rôle de l'homme en tant que soutien économique principal de la famille et faciliterait un surinvestissement de la sphère du travail rémunéré⁶³ »

Figure 48. Les effets de la parentalité sur l'activité professionnelle et l'inscription à l'Ordre



Note de lecture : en 2024, 1 % des architectes ayant eu un ou plusieurs enfants répondants se sont désinscrits de l'ordre pour s'en occuper. Source : CNOA-C-Ways Enquête 2024

Enquête CNOA-C-Ways, Archigraphie, 2024.

⁶² Domínguez-Folgueras Marta, Lesnard Laurent, 2018, « Familles et changement social », *L'Année sociologique* 2018/2 (Vol. 68), pages 295 à 314, Éditions Presses Universitaires de France. Au sujet des ingénieurs, voir l'article de Charles Gadéa et Catherine Marry qui montre que la réussite professionnelle des hommes est croissante avec l'augmentation du nombre d'enfants. Gadéa Charles, Marry Catherine, 2000, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, N°3(1), 109-135.

⁶³ Domínguez-Folgueras Marta, Lesnard Laurent, *op. cit.*

En 2024, des questions sur les conséquences de la parentalité sur la carrière ont été à nouveau posées, notamment sur le fait de s'être arrêté ou non pour s'occuper des enfants. On pouvait noter un écart de 10 points entre les hommes et les femmes en 2020, pour un écart de 12 points en 2024. Il est possible que la pandémie de la Covid 19 ait joué un rôle dans la nécessité de s'arrêter davantage en 2020 qu'en 2024, en particulier pour les hommes. Des femmes se désinscrivent de l'Ordre des architectes pour pouvoir s'occuper de leurs enfants, ce qui n'est pas le cas des hommes.

Les conditions de travail examinées à la loupe donnent quelques renseignements sur les dynamiques de genre qui impactent les carrières. Premièrement, l'accès à l'emploi est moins rapide pour les femmes et elles sont légèrement plus touchées par les contrats précaires tout comme l'auto-entrepreneuriat. Si hommes et femmes sont plus souvent salariés en début de carrière, les hommes font plus fréquemment le pas d'aller vers l'exercice indépendant, mobilisant un réseau professionnel qui semble plus dense que celui des femmes. Les femmes sont devenues majoritaires au chômage alors que pendant longtemps elles semblaient moins touchées par le phénomène. Même si les femmes exercent davantage à temps partiel comme dans de nombreux secteurs professionnels, elles cumulent également moins de jours travaillés dans l'année. Les hommes indiquent, dès le début de carrière, exercer souvent sur des horaires atypiques (soirées, weekend, etc.) dans une plus forte connivence avec la socialisation professionnelle des architectes qui valorise le don de soi au travail⁶⁴.

Le plafond de verre est aussi tangible : les femmes exercent moins de responsabilités et de fonctions de direction, et assurent moins d'encadrement. Comme les hommes, certaines se mettent à leur compte pour gagner en autonomie mais leurs entreprises sont souvent de plus petite taille, et surtout l'auto-entrepreneuriat se révèle assez massif. Globalement, les revenus traduisent cette situation inégalitaire. Dès l'entrée dans la vie professionnelle, les inégalités de revenus sont flagrantes : chez les salariées et salariés, à quasiment tous les âges, chez les indépendantes et indépendants avec des écarts qui se creusent avec l'âge.

Dans les témoignages collectés dans la question ouverte à la fin du questionnaire de l'enquête sur l'insertion professionnelle (DESC), les femmes sont quatre fois plus nombreuses que les hommes à avoir signalé des situations difficiles au travail : stress, anxiété, fatigue, voire *burn out* ou dépression et problèmes de santé. Elles mentionnent notamment une trop faible rémunération entraînant des difficultés financières, mais aussi une insertion difficile ou encore des conditions de travail pénibles (charges de travail, charrettes, etc.). Les hommes regrettent plus souvent le manque de reconnaissance du métier et la dévalorisation de la profession d'architecte. Les femmes signalent un métier difficilement compatible avec la vie personnelle, qui oblige à des sacrifices personnels. Quelques-unes d'entre elles déclarent également avoir eu une carrière impactée par la vie personnelle (des déménagements pour suivre le conjoint, la nécessité de rester auprès de la famille, etc.). L'enquête du CNOA sur la parentalité montre que celle-ci peut être vécue comme une source de discrimination, ce qu'on appelle « pénalité de maternité » versus « prime de paternité ».

⁶⁴ Dans une perspective critique, l'exploration de la relation des femmes et des hommes à cette socialisation professionnelle serait à approfondir dans une enquête par entretien pour questionner la réception du système de valeur partagé par le groupe professionnel.

III. Une distribution genrée des pratiques, des modes d'exercice et des métiers

Une question reste essentielle : quels sont les métiers et les activités professionnelles des femmes diplômées en architecture, si elles s'inscrivent si peu à l'Ordre des architectes ? Que renseigne la répartition des femmes et des hommes dans la diversité des pratiques ? Les travaux sociologiques sur les métiers de l'architecture ont déjà exploré quelques pistes comme CMA Archi sur les pratiques dites « atypiques ». Nous revenons ici sur la distribution des places entre hommes et femmes et sur le rôle des femmes dans l'économie générale des activités liées aux mondes de l'architecture.

A) UNE DISTRIBUTION DES PLACES PRÉCOCE DÈS L'ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Dès l'entrée dans la vie professionnelle, on constate une relation différente à l'orientation professionnelles et aux premières expériences. Trois ans après le diplôme, les hommes sont plus souvent en situation de pluriactivité et les femmes davantage concernées par la recherche d'emploi ou la poursuite des études. Le doctorat est ainsi plus souvent mentionné du côté des femmes (enquête DESC).

Tableau 53. Situation professionnelle des diplômés trois ans après le diplôme

15__SITUATION_ACTUELLE	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>En activité professionnelle : une seule activité</i>	4 980	72%	7 458	74%	12 438	73%
<i>En activité professionnelle : plusieurs activités</i>	980	14%	881	9%	1 861	11%
<i>En recherche d'emploi</i>	430	6%	876	9%	1 306	8%
<i>En formation, en poursuite d'études ou en doctorat</i>	294	4%	557	6%	851	5%
<i>En activité professionnelle : salarié intermittent du spectacle (bénéficiant du régime d'assurance chômage spécifique)</i>	6	0%	8	0%	14	0%
<i>En création d'entreprise</i>	23	0%	32	0%	55	0%
<i>Sans aucune activité</i>	36	1%	48	0%	84	0%
<i>Autre</i>	147	2%	244	2%	391	2%
TOTAL	6 896	100%	10 104	100%	17 000	

Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Dans cette enquête sur l'insertion professionnelle, les hommes apparaissent un peu plus souvent sur ce qui est considéré comme étant le « cœur de métier » (la conception architecturale), même si les femmes ont globalement un taux d'insertion relativement proche, comme dans l'ensemble des activités.

Tableau 54. Domaine précis de l'activité principale trois ans après le diplôme

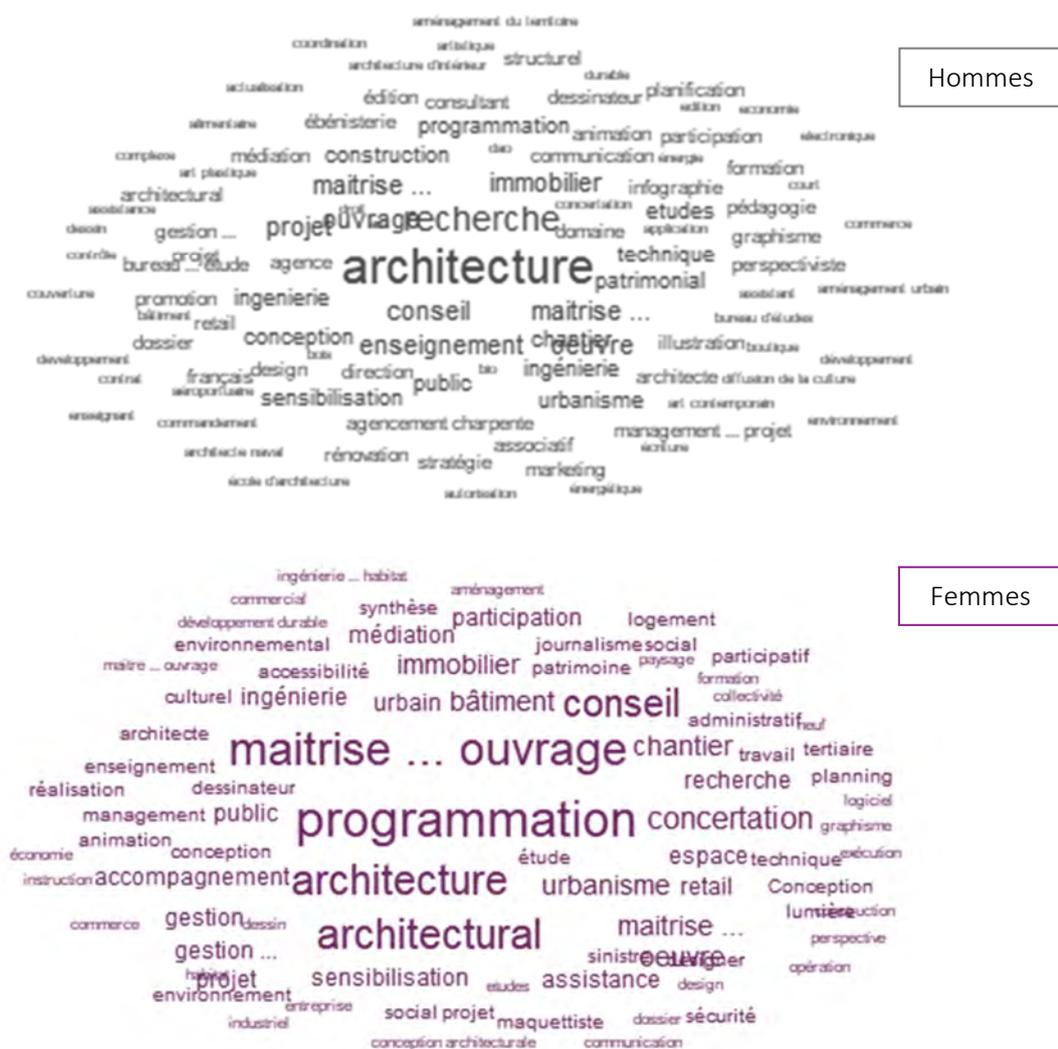
21__DOMAINE_PRECIS_ACTIVITE_PRINCIPALE	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Conception architecturale</i>	4 906	90%	6 525	85%	11 431	87%
<i>Réhabilitation, restauration du bâti</i>	1 918	35%	2 644	35%	4 562	35%
<i>Architecture intérieure, décoration</i>	1 160	21%	1 548	20%	2 708	21%
<i>Urbanisme, aménagement urbain</i>	1 172	21%	1 353	18%	2 525	19%
<i>Construction, BTP</i>	1 021	19%	1 494	20%	2 515	19%

Patrimoine protégé, monuments historiques, espaces protégés	415	8%	598	8%	1 013	8%
Paysage, environnement	295	5%	410	5%	705	5%
Scénographie	137	3%	138	2%	275	2%
Design, création et conception produit, graphisme	161	3%	106	1%	267	2%
Spectacle vivant	3	0%	3	0%	6	0%
Animation, médiation culturelle	2	0%	1	0%	3	0%
Commissariat d'exposition, régie d'œuvres	2	0%	0	0%	2	0%
Audiovisuel, cinéma	2	0%	0	0%	2	0%
Enseignement, formation, recherche	1	0%	1	0%	2	0%
Industries numériques (internet, jeux vidéo,...)	1	0%	0	0%	1	0%
Autre	58	1%	67	1%	125	1%
TOTAL	5 462		7 651		13 113	

Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

L'analyse de la catégorie « autres » (question ouverte) montre que les femmes sont plus souvent du côté des métiers de l'AMO (notamment la programmation et le conseil) et de la maîtrise d'ouvrage.

Figure 49. Autres domaines de l'activité principale, hommes et femmes



Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Aussi, les hommes indiquent un peu plus fréquemment intervenir dans la maîtrise d'œuvre, le chantier et les études techniques (question précise sur « l'activité architecturale »).

Tableau 55. Positionnement dans le processus du projet architectural et dans les activités
23__ACTIVITE_ARCHITECTURALE_ACTIVITE_PRI

	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Maîtrise d'œuvre, conception de projet</i>	5 062	93%	6 932	91%	11 994	91%
<i>Suivi de chantiers</i>	2 747	50%	3 547	46%	6 294	48%
<i>Assistance à la maîtrise d'ouvrage</i>	744	14%	1 209	16%	1 953	15%
<i>Administration, gestion</i>	593	11%	925	12%	1 518	12%
<i>Études techniques</i>	695	13%	671	9%	1 366	10%
<i>Programmation, montage d'opérations</i>	350	6%	508	7%	858	7%
<i>Conseil</i>	279	5%	386	5%	665	5%
<i>Communication, édition, publicité</i>	187	3%	253	3%	440	3%
<i>Enseignement, formation, recherche</i>	216	4%	201	3%	417	3%
<i>Expertise, contrôle, sécurité</i>	106	2%	121	2%	227	2%
<i>Promotion, commercialisation</i>	70	1%	69	1%	139	1%
<i>Autre</i>	36	1%	57	1%	93	1%
TOTAL	5 456		7 653		13 109	

Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Le statut est quant à lui davantage différencié selon le genre, les femmes allant un peu moins vers les agences d'architecture ou le travail indépendant. Ces dernières sont plus présentes dans les collectivités territoriales ou les autres organismes du secteur privé.

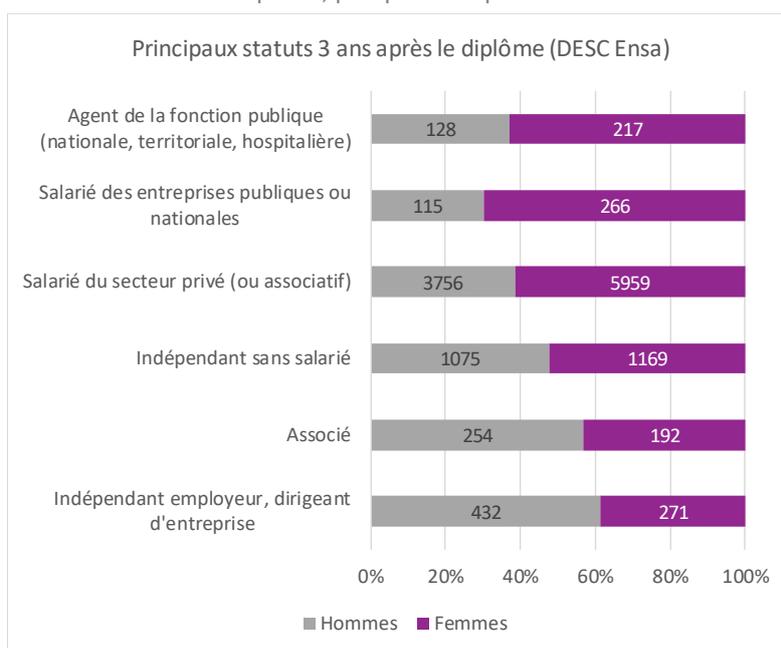
Tableau 56. Types de structures employeuses des diplômés, trois après le diplôme

	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Agence d'architecture</i>	3 816	77%	5 076	74%	8 892	76%
<i>Travail indépendant</i>	364	7%	410	6%	774	7%
<i>Autre entreprise du secteur privé ou associatif</i>	225	5%	409	6%	634	5%
<i>Bureau d'études techniques, en urbanisme, paysage</i>	171	3%	270	4%	441	4%
<i>Autre</i>	102	2%	230	3%	332	3%
<i>Établissement ou entreprise du secteur public</i>	83	2%	116	2%	199	2%
<i>Entreprise de bâtiment et travaux publics</i>	83	2%	102	1%	185	2%
<i>Collectivité territoriale</i>	63	1%	119	2%	182	2%
<i>Ministère ou services extérieurs</i>	47	1%	85	1%	132	1%
TOTAL	4 954		6 817		11 771	

Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Les statuts font ainsi apparaître une répartition genrée davantage contrastée. Comme vu plus haut, dès le début de carrière, les femmes sont plus souvent salariées que ce soit dans le secteur privé ou public quand les hommes sont plus souvent indépendants ou associés. Les femmes représentent 60 à 75% des agents de la fonction publique ou des entreprises nationales. Les hommes quant à eux sont majoritaires parmi les associés, les dirigeants d'entreprise et les employeurs.

Figure 50. Statut des diplômés trois ans après le diplôme : une surreprésentation des femmes dans le salariat public, parapublic et privé



Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Tableau 57. Statut des diplômés trois ans après le diplôme : une surreprésentation des hommes dans les dirigeants d'entreprise

27__STATUT	1__SEXE				TOTAL	
	UN HOMME	UNE FEMME	UN HOMME	UNE FEMME	N	%
	N	%	N	%	N	%
<i>Indépendant employeur, dirigeant d'entreprise</i>	432	7%	271	3%	703	5%
<i>Associé</i>	254	4%	192	2%	446	3%
<i>Indépendant sans salarié</i>	1 075	18%	1 169	14%	2 244	16%
<i>Salarié du secteur privé (ou associatif)</i>	3 756	64%	5 959	72%	9 715	69%
<i>Salarié des entreprises publiques ou nationales</i>	115	2%	266	3%	381	3%
<i>Agent de la fonction publique (nationale, territoriale, hospitalière)</i>	128	2%	217	3%	345	2%
<i>Salarié intermittent du spectacle</i>	3	0%	2	0%	5	0%
<i>Salarié intermittent du spectacle (bénéficiant du régime d'assurance chômage spécifique)</i>	5	0%	9	0%	14	0%
<i>Artiste-auteur</i>	16	0%	18	0%	34	0%
<i>Stagiaire, vacataire ou en service civique</i>	4	0%	8	0%	12	0%
<i>Autre</i>	73	1%	126	2%	199	1%
TOTAL	5 861	100%	8 237	100%	14 098	

Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

Quand elle est connue, l'activité complémentaire des hommes (on a vu plus haut que les hommes ont plus souvent plusieurs activités) est dans le domaine de l'architecture mais aussi dans d'autres domaines artistiques ou du patrimoine.

Tableau 58. Domaines des activités complémentaires

59__DOMAINE_ACTIVITE_COMPLEMENTAIRE	1__SEXE				TOTAL	
	UN HOMME	UNE FEMME	UN HOMME	UNE FEMME	N	%
	N	%	N	%	N	%
<i>Je n'exerce pas d'activité complémentaire</i>	311	29%	490	41%	801	35%
<i>Architecture, patrimoine bâti, urbanisme, paysage</i>	519	48%	449	38%	968	43%
<i>Autre</i>	105	10%	130	11%	235	10%
<i>Arts Plastiques (art, design, graphisme, communication visuelle, photographie...)</i>	114	11%	97	8%	211	9%

<i>Patrimoines (histoire de l'art, conservation-restauration, marché de l'art, médiation culturelle...)</i>	22	2%	21	2%	43	2%
<i>Spectacle vivant</i>	26	2%	15	1%	41	2%
<i>Cinéma, audiovisuel, radio</i>	5	0%	8	1%	13	1%
TOTAL	1 078		1 193		2 271	

Enquête DESC (2008-2019), DEPSD, MC

B) DES FEMMES INVISIBLES MAIS PARTICIPANT AU RENOUVELLEMENT DES MARCHÉS DES ARCHITECTES

Distribution des secteurs, distribution des tâches ?

L'enquête emploi en continu réalisée par l'INSEE est administrée à plusieurs reprises auprès des mêmes individus. Elle permet ainsi de connaître la situation professionnelle des personnes une année auparavant. Nous avons donc compilé les données concernant les « architectes libéraux » et les « architectes salariés » mais aussi des personnes qui l'ont été et qui ont changé de « profession » au sens de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles de l'INSEE. On retrouve ainsi quelques femmes qui exercent comme « ingénieure ».

Tableau 59. Profession exercée à l'entrée dans l'entreprise

<i>PENT</i>	<i>SEXE</i>					
	<i>HOMME</i>		<i>FEMME</i>		<i>TOTAL</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Architectes salariés</i>	602	88%	493	91%	1 095	89%
<i>Architectes libéraux</i>	51	7%	10	2%	61	5%
<i>Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics</i>	9	1%	18	3%	27	2%
<i>Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises</i>	5	1%	6	1%	11	1%
<i>Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics</i>	1	0%	6	1%	7	1%
<i>Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique</i>	7	1%	0	0%	7	1%
<i>Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux</i>	0	0%	5	1%	5	0%
<i>Autres personnels administratifs de catégorie A de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes)</i>	4	1%	0	0%	4	0%
<i>Ingénieurs des collectivités locales et des hôpitaux</i>	2	0%	1	0%	3	0%
<i>Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité</i>	1	0%	2	0%	3	0%
<i>Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux</i>	2	0%	0	0%	2	0%
<i>Ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la pêche, les eaux et forêts</i>	1	0%	0	0%	1	0%
<i>Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics</i>	1	0%	0	0%	1	0%
<i>Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement</i>	0	0%	1	0%	1	0%
TOTAL	686	100%	542	100%	1 228	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

La déclaration annuelle des données sociales (DADS) nous renseigne quant à elle sur les conventions collectives des entreprises dans lesquelles les architectes (catégorie « d'architecte salarié » de la nomenclature) exercent. Dans ces données sociales, les femmes semblent plutôt bien présentes dans les agences d'architecture (surreprésentation du point de vue des effectifs globaux féminins) et les CAUE (Conseils d'architecture, d'urbanisme, et de l'environnement). Elles sont moins présentes dans

les bureaux d'ingénierie et chez les cadres du bâtiment (milieux traditionnellement plus masculins) et plus touchées par l'intérim.

CONVENTION COLLECTIVE REDRESSÉE PAR LA DARES

2332 Convention collective nationale des entreprises d'architecture (cabinets d'architectes)

1486 Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BET, SYNTEC)

0650 Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie

2666 Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE)

0000 Non déclaré ou sans objet

2543 Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers

9999 Sans convention collective

2378 Accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire

2098 Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

2420 Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004

0086 Convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées

...

TOTAL

SEXE					
1 - HOMME		2 - FEMME		TOTAL	
N	%	N	%	N	%
3 174	55%	3 147	65%	6 321	59%
967	17%	658	14%	1 625	15%
336	6%	35	1%	371	3%
133	2%	150	3%	283	3%
97	2%	102	2%	199	2%
165	3%	27	1%	192	2%
75	1%	89	2%	164	2%
39	1%	51	1%	90	1%
30	1%	50	1%	80	1%
53	1%	24	0%	77	1%
30	1%	30	1%	60	1%
5 776	100%	4 855	100%	10 631	

Données administratives des entreprises DADS, INSEE (2014-2020)

Le tableau ci-dessous qui présente les effectifs selon la nomenclature agrégée des activités de l'INSEE nuance la sous-représentation des femmes dans le secteur technique. En revanche, comme déjà évoqué plus haut, les femmes sont moins présentes dans la diversité des activités du secteur privé.

Tableau 60. Répartition des architectes salariés selon la nomenclature agrégée A38

NOMENCLATURE AGRÉGÉE A38

MA Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques

MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques

NZ Activités de services administratifs et de soutien

GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles

FZ Construction

JC Activités informatiques et services d'information

CL Fabrication de matériels de transport

CI Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques

KZ Activités financières et d'assurance

HZ Transports et entreposage

MB Recherche-développement scientifique

RZ Arts, spectacles et activités récréatives

CM Autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et d'équipements

CH Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements

LZ Activités immobilières

JA Edition, audiovisuel et diffusion

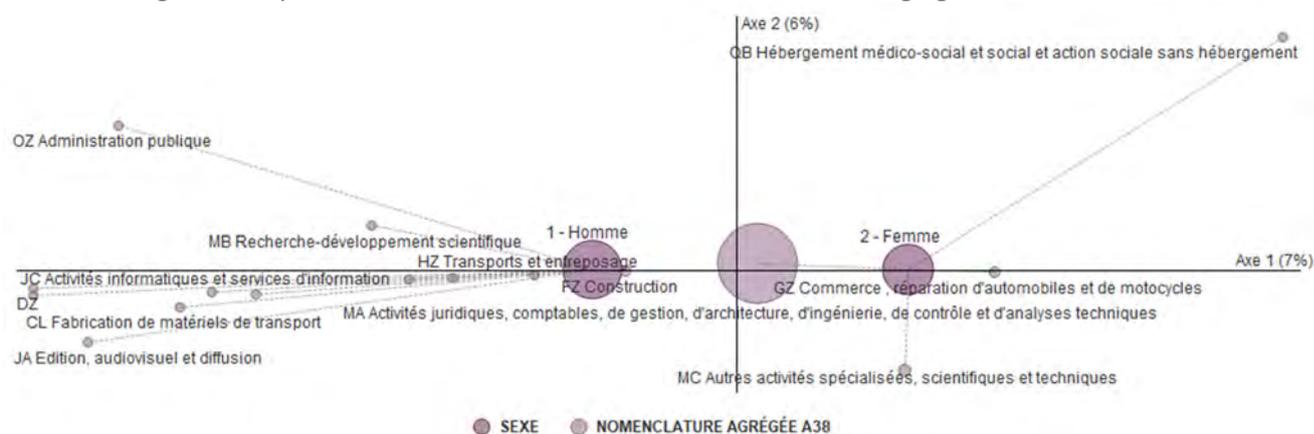
SEXE					
1 - HOMME		2 - FEMME		TOTAL	
N	%	N	%	N	%
4 444	77%	3 949	82%	8 393	80%
189	3%	247	5%	436	4%
220	4%	152	3%	372	4%
87	2%	145	3%	232	2%
134	2%	84	2%	218	2%
129	2%	17	0%	146	1%
95	2%	10	0%	105	1%
83	1%	14	0%	97	1%
51	1%	43	1%	94	1%
62	1%	30	1%	92	1%
46	1%	13	0%	59	1%
27	0%	23	0%	50	0%
32	1%	12	0%	44	0%
31	1%	10	0%	41	0%
16	0%	23	0%	39	0%
27	0%	1	0%	28	0%

OZ Administration publique	17	0%	1	0%	18	0%
PZ Enseignement	9	0%	7	0%	16	0%
QB Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	3	0%	13	0%	16	0%
...						
TOTAL	5 737	100%	4 802	100%	10 539	

Données administratives des entreprises DADS, INSEE (2014-2020)

L'analyse factorielle des correspondances ci-dessous montre un univers professionnel plus diversifié des hommes dans le secteur privé (si les activités d'architecture, au centre, sont à égale distance des hommes et des femmes, ces dernières sont reliées à des activités moins diverses sur la droite du graphique).

Figure 51. Répartition des architectes salariés selon la nomenclature agrégée A38 - AFC



Données administratives des entreprises DADS, INSEE (2014-2020)

Nous l'avons vu plus haut, trois ans après le diplôme, les hommes exercent plus souvent plusieurs activités (14% des hommes pour 9% des femmes). L'enquête emploi en continu confirme également cette tendance des hommes à exercer plusieurs activités (situation de « pluriactivité »), voire plusieurs professions (situation de « polyactivité »).

Tableau 61. Exercice de plusieurs activités professionnelles différentes

PLRACT	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Oui	184	8,63%	56	5,12%	240	7,44%
Non	1 948	91,37%	1 038	94,88%	2 986	92,56%
TOTAL	2 132	100%	1 094	100%	3 226	100%

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Tableau 62. Exercice de plusieurs professions différentes

UNEPROF	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Une seule profession	1 963	92%	1 045	96%	3 008	93%
Plusieurs professions	169	8%	49	4%	218	7%
TOTAL	2 132	100%	1 094	100%	3 226	

Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

Nous disposons de peu d'informations sur la deuxième profession qui s'exerce le plus souvent pour le compte de l'État pour les hommes et les collectivités territoriales pour les femmes. On peut supposer

que les activités pour l'État sont par exemple dans l'enseignement supérieur (ENSA) ou de conseil (architectes-conseils de l'État).

Tableau 63. Nature de l'employeur dans le cadre de la deuxième profession
SCHPUBA

	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise privée ou association	20	33%	10	50%	30	38%
État	37	62%	6	30%	43	54%
Collectivités territoriales	3	5%	4	20%	7	9%
TOTAL	60	100%	20	100%	80	

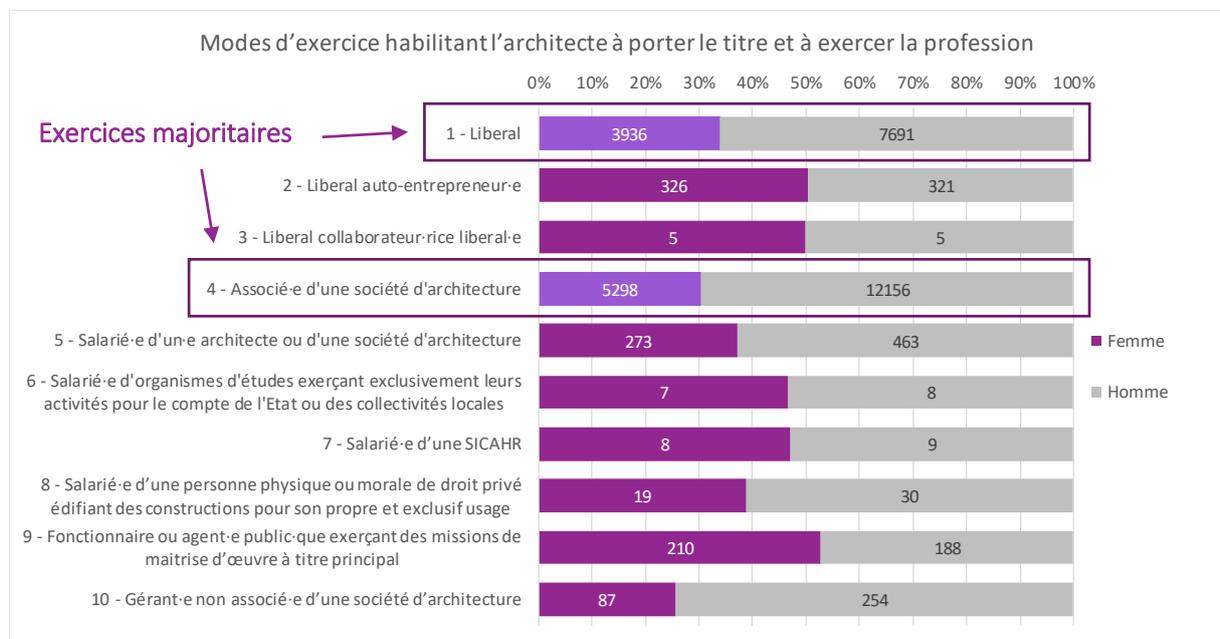
Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

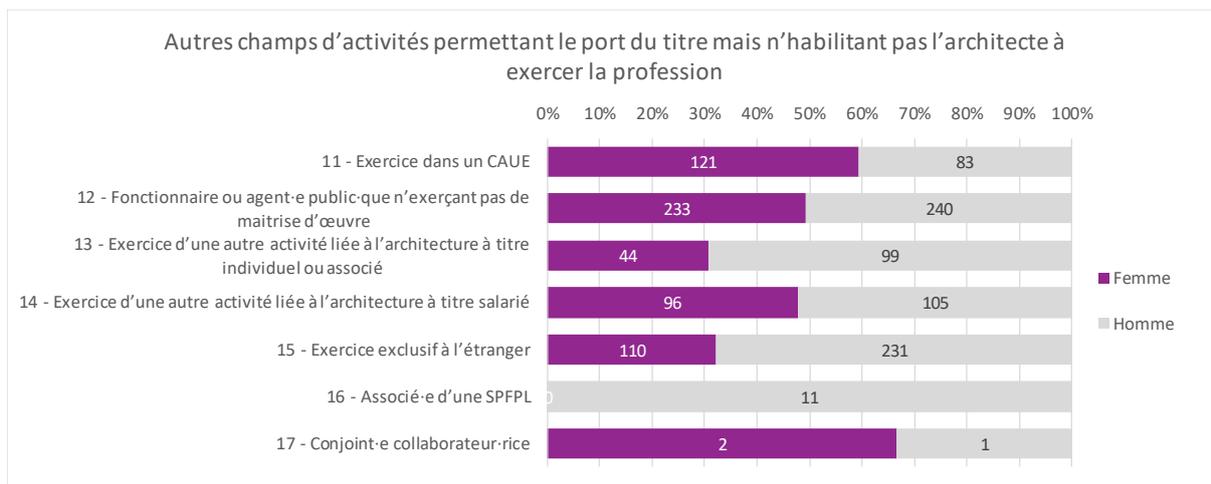
Les quelques sources de la statistique publique disponibles ne permettent pas de bien identifier l'éventail des modes d'exercice des femmes. Quelques pistes seraient néanmoins à explorer sur la base de ces premiers éléments : dans quelle mesure les femmes investissent moins le secteur privé hors agence et les activités dans le secteur de l'ingénierie et de la technique, ou encore les diverses formes de pluriactivité ? Dans le secteur public et parapublic, existe-t-il une distribution des tâches comme le laisse penser la faible présence des femmes dans les Écoles nationales supérieures d'architecture et une plus grande présence dans les CAUE ?

Métiers de l'architecture féminisés, des pratiques minoritaires ou minorées ?

Selon les données de l'Ordre des architectes, les femmes diplômées en architecture sont moins présentes dans l'exercice majoritaire de la profession réglementée (associé et libéral) mais contribuent de façon importante à l'ensemble et à la diversité des modes d'exercice.

Figure 52. Les modes d'exercice déclarés à l'Ordre (en proportion H/F en couleur et en effectifs)





Données du tableau de l'Ordre, CNOA, 2023

Comme mentionné dans la publication *Archigraphie* (CNOA), les femmes exercent plus souvent comme libérales que les hommes et un peu moins souvent comme associées. L'analyse des données du tableau à travers la variable du sexe révèle l'univers des pratiques des hommes et des femmes (surreprésentations et analyse factorielle des correspondances). L'étude montre une implication plus forte des femmes dans la diversité des modes d'exercice, en particulier dans le secteur public et parapublic (fonctionnaire ou agent public avec des missions de maîtrise d'œuvre ou non, exercice dans un Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement-CAUE).

Tableau 64. Les modes d'exercice des personnes inscrites (surreprésentations et sous-représentations)

	VALUE_ETAT_CIVIL_CIVILITE_LIBELLE					
	MADAME		MONSIEUR		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Associé d'une société d'architecture</i>	5 298	48%	12 156	55%	17 454	53%
<i>Libéral</i>	4 266	39%	8 015	36%	12 281	37%
<i>Salarié d'une société d'architecture</i>	245	2%	430	2%	675	2%
<i>Exercice exclusif à l'étranger ou dans une collectivité d'outre-mer non soumise à la loi sur l'architecture</i>	110	1%	231	1%	341	1%
<i>Gérant non associé</i>	87	1%	254	1%	341	1%
<i>Retraité</i>	59	1%	262	1%	321	1%
<i>Fonctionnaire n'exerçant pas de missions de maîtrise d'œuvre</i>	157	1%	163	1%	320	1%
<i>Fonctionnaire exerçant des missions de maîtrise d'œuvre</i>	134	1%	132	1%	266	1%
<i>Sans activité momentanée</i>	111	1%	118	1%	229	1%
<i>Exercice dans un CAUE</i>	121	1%	83	0%	204	1%
<i>Autre activité liée à l'architecture à titre exclusif de salarié</i>	96	1%	105	0%	201	1%
<i>Agent public n'exerçant pas de missions de maîtrise d'œuvre</i>	76	1%	78	0%	154	0%
<i>Autre activité liée à l'architecture à titre individuel ou associé</i>	44	0%	99	0%	143	0%
<i>Agent public exerçant des missions de maîtrise d'œuvre</i>	76	1%	55	0%	131	0%
<i>Salarié d'un architecte</i>	28	0%	33	0%	61	0%
<i>Salarié d'une personne morale de droit privé construisant pour son propre et exclusif usage</i>	18	0%	30	0%	48	0%
<i>Salarié d'une SICAHR</i>	8	0%	9	0%	17	0%
<i>Salarié d'un organisme d'études</i>	7	0%	8	0%	15	0%
<i>Associé d'une SPFPL</i>	0	0%	11	0%	11	0%
<i>Conjoint collaborateur</i>	2	0%	1	0%	3	0%
<i>Exercice d'une activité liée à l'aménagement de l'espace à titre individuel ou en tant qu'associé</i>	0	0%	1	0%	1	0%
<i>Exercice d'une activité liée à l'aménagement de l'espace à titre salarié non associé (hors article 14 de la loi sur l'architecture)</i>	0	0%	1	0%	1	0%

Salarié d'une personne physique construisant pour son propre et exclusif usage

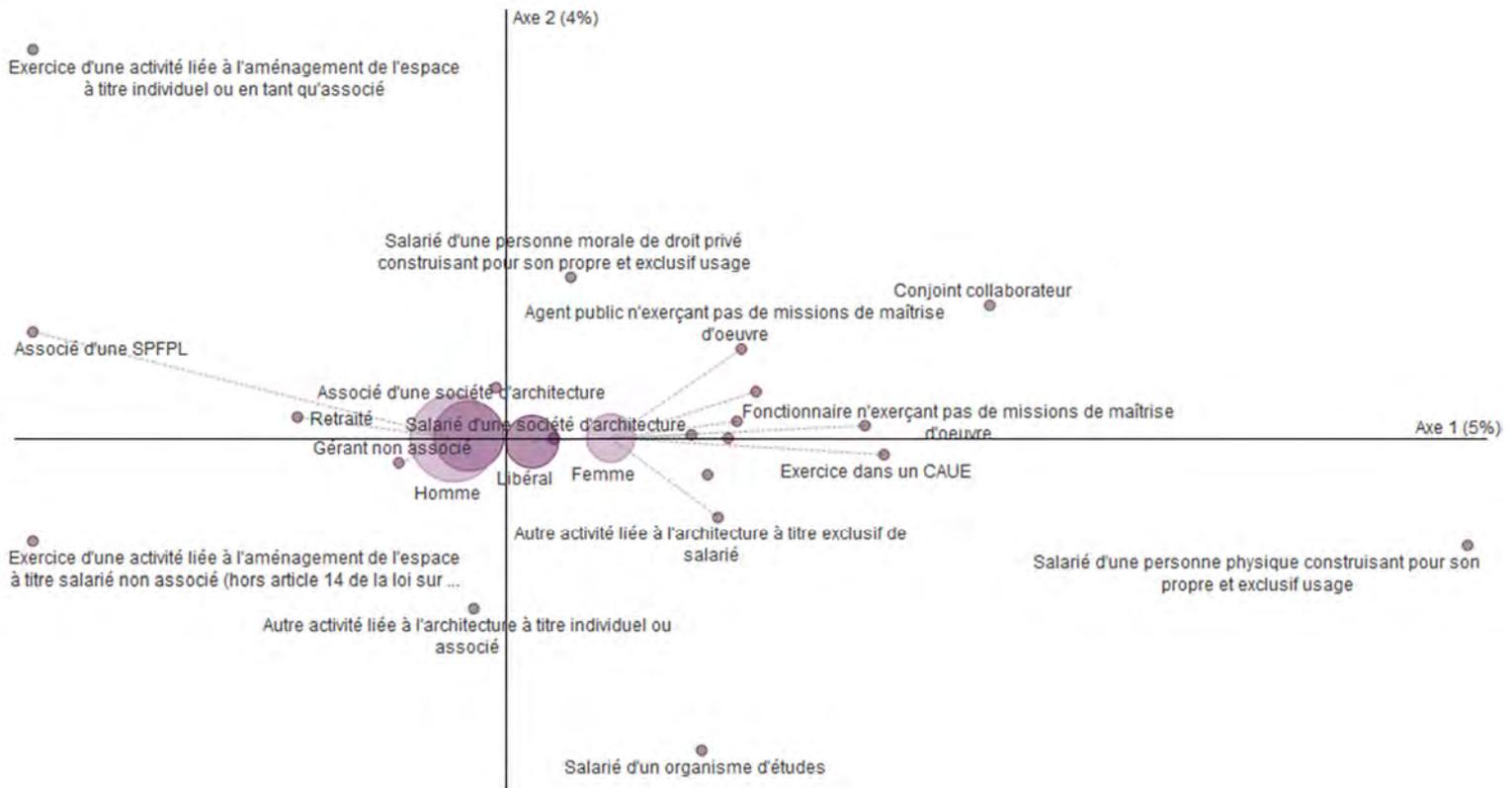
1	0%	0	0%	1	0%
---	----	---	----	---	----

TOTAL

10 944 100% 22 275 100% 33 219

Données du tableau de l'Ordre, CNOA, 2023

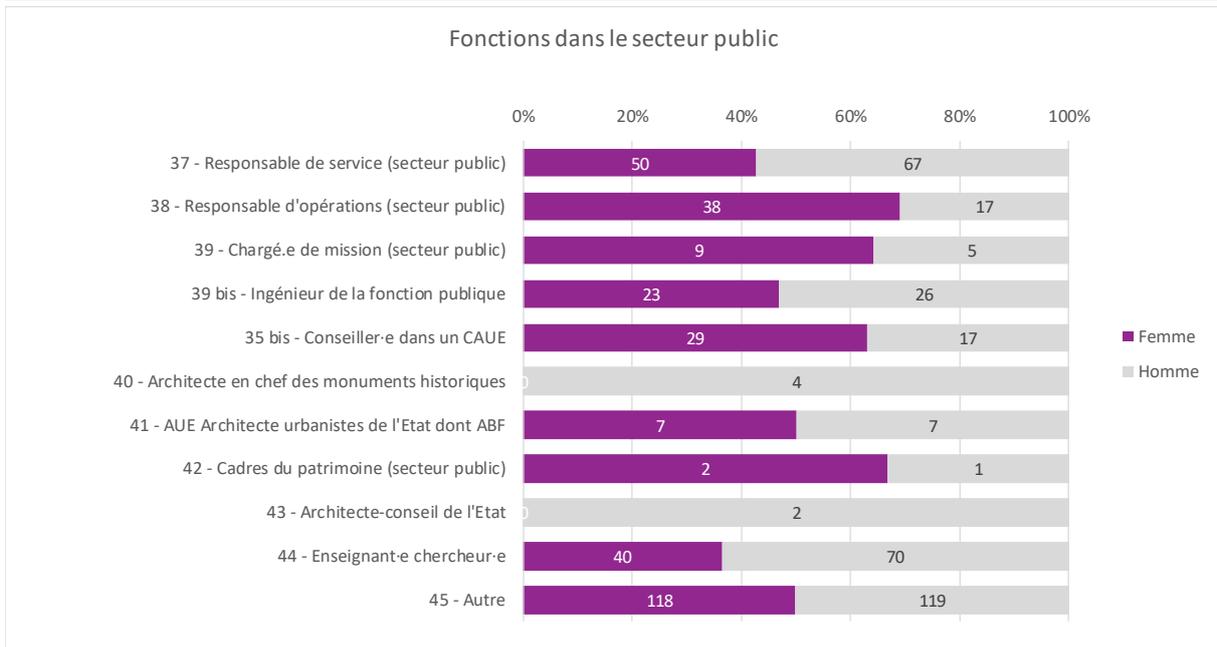
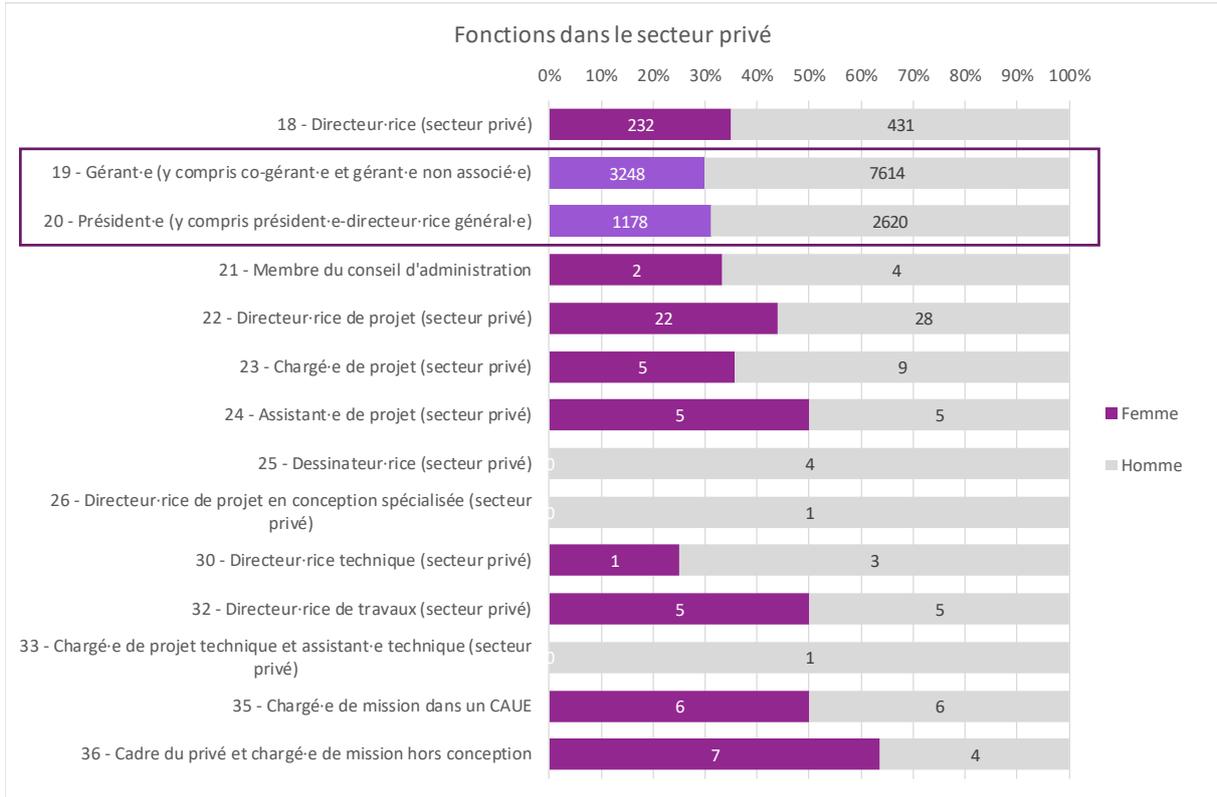
Figure 53. Les modes d'exercice des personnes inscrites (analyse factorielle des correspondances)



Données du tableau de l'Ordre, CNOA, 2023

Une question ouverte, posée à la fin du formulaire d'inscription à l'Ordre des architectes, porte sur la fonction occupée par les personnes. La question étant libre, l'ensemble des réponses n'est pas nécessairement représentatif. Nous constatons toutefois que si les femmes sont moins présentes dans les fonctions de directions, elles occupent une grande diversité de postes à responsabilités, en particulier dans la fonction publique : architecte conseil, responsable de service, responsable d'opération, chargée de mission, architecte-urbaniste de l'État, cadre du patrimoine (excepté architecte en chef des monuments historiques).

Figure 54. Les fonctions déclarées à l'Ordre (en proportion H/F en couleur et en effectifs)



Données du tableau de l'Ordre recodées, CNOA, 2023

Tableau 65. Détail du recodage des fonctions indiquées par les personnes inscrites au tableau de l'Ordre

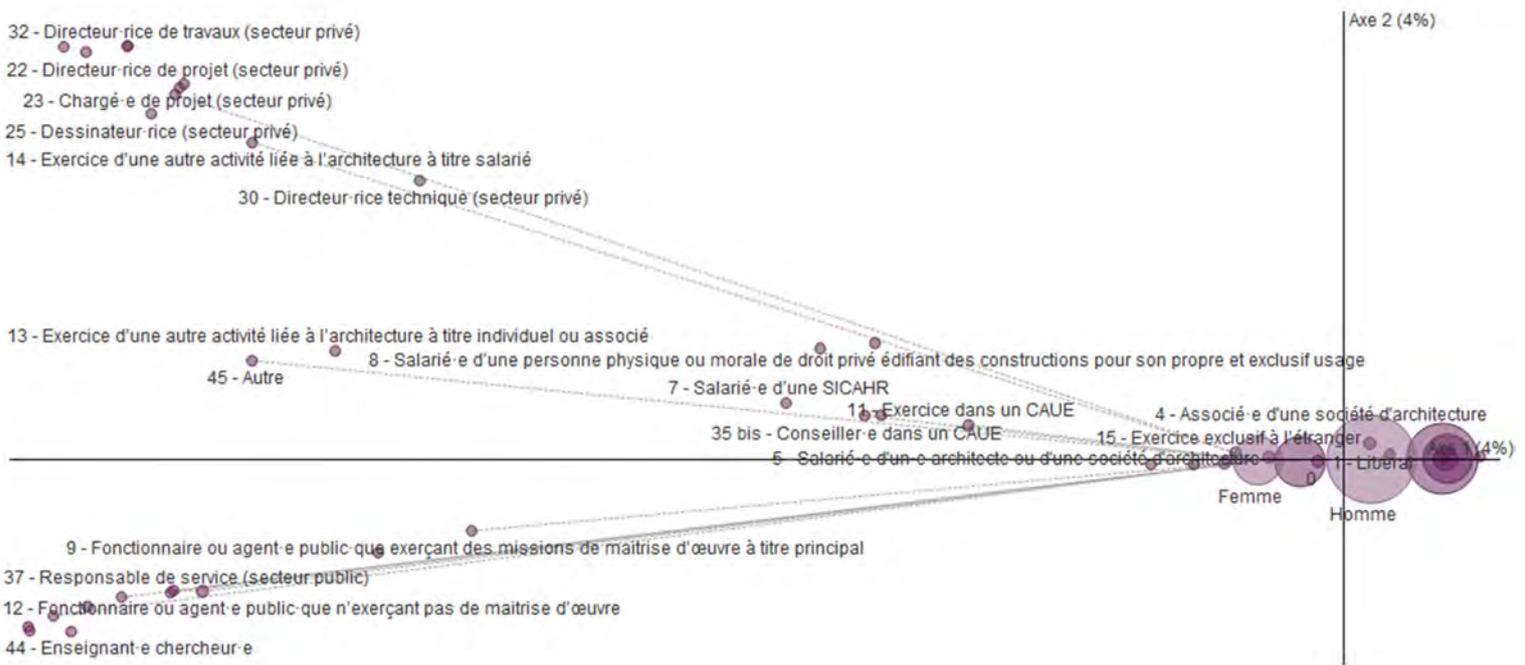
	MADAME		MONSIEUR		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
	01 - Liberal	3 936	36%	7 691	34%	11 627
02 - Liberal auto-entrepreneur-e	326	3%	321	1%	647	2%
03 - Liberal collaborateur-ric(e) liberal-e	5	0%	5	0%	10	0%
04 - Associé-e d'une société d'architecture	5 298	48%	12 156	54%	17 454	52%

05 - Salarié-e d'un-e architecte ou d'une société d'architecture	273	2%	463	2%	736	2%
06 - Salarié-e d'organismes d'études exerçant exclusivement leurs activités pour le compte de l'Etat ou des collectivités locales	7	0%	8	0%	15	0%
07 - Salarié-e d'une SICAHR	8	0%	9	0%	17	0%
08 - Salarié-e d'une personne physique ou morale de droit privé édifiant des constructions pour son propre et exclusif usage	19	0%	30	0%	49	0%
09 - Fonctionnaire ou agent-e public-que exerçant des missions de maîtrise d'œuvre à titre principal	210	2%	188	1%	398	1%
10 - Gérant-e non associé-e d'une société d'architecture	87	1%	254	1%	341	1%
11 - Exercice dans un CAUE	121	1%	83	0%	204	1%
12 - Fonctionnaire ou agent-e public-que n'exerçant pas de maîtrise d'œuvre	233	2%	240	1%	473	1%
13 - Exercice d'une autre activité liée à l'architecture à titre individuel ou associé	44	0%	99	0%	143	0%
14 - Exercice d'une autre activité liée à l'architecture à titre salarié	96	1%	105	0%	201	1%
15 - Exercice exclusif à l'étranger	110	1%	231	1%	341	1%
16 - Associé-e d'une SPFPL	0	0%	11	0%	11	0%
17 - Conjoint-e collaborateur-ric	2	0%	1	0%	3	0%
18 - Directeur-ric (secteur privé)	232	2%	431	2%	663	2%
19 - Gérant-e (y compris co-gérant-e et gérant-e non associé-e)	3 248	30%	7 614	34%	10 862	32%
20 - Président-e (y compris président-e-directeur-ric général-e)	1 178	11%	2 620	12%	3 798	11%
21 - Membre du conseil d'administration	2	0%	4	0%	6	0%
22 - Directeur-ric de projet (secteur privé)	22	0%	28	0%	50	0%
23 - Chargé-e de projet (secteur privé)	5	0%	9	0%	14	0%
24 - Assistant-e de projet (secteur privé)	5	0%	5	0%	10	0%
25 - Dessinateur-ric (secteur privé)	0	0%	4	0%	4	0%
26 - Directeur-ric de projet en conception spécialisée (secteur privé)	0	0%	1	0%	1	0%
30 - Directeur-ric technique (secteur privé)	1	0%	3	0%	4	0%
32 - Directeur-ric de travaux (secteur privé)	5	0%	5	0%	10	0%
33 - Chargé-e de projet technique et assistant-e technique (secteur privé)	0	0%	1	0%	1	0%
35 - Chargé-e de mission dans un CAUE	6	0%	6	0%	12	0%
35 bis - Conseiller-e dans un CAUE	29	0%	17	0%	46	0%
36 - Cadre du privé et chargé-e de mission hors conception	7	0%	4	0%	11	0%
37 - Responsable de service (secteur public)	50	0%	67	0%	117	0%
38 - Responsable d'opérations (secteur public)	38	0%	17	0%	55	0%
39 - Chargé-e de mission (secteur public)	9	0%	5	0%	14	0%
39 bis - Ingénieur de la fonction publique	23	0%	26	0%	49	0%
40 - Architecte en chef des monuments historiques	0	0%	4	0%	4	0%
41 - AUE Architecte urbanistes de l'Etat dont ABF	7	0%	7	0%	14	0%
42 - Cadres du patrimoine (secteur public)	2	0%	1	0%	3	0%
43 - Architecte-conseil de l'Etat	0	0%	2	0%	2	0%
44 - Enseignant-e chercheur-e	40	0%	70	0%	110	0%
45 - Autre	118	1%	119	1%	237	1%
TOTAL	11 007		22 444		33 451	

Données du tableau de l'Ordre recodées, CNOA, 2023

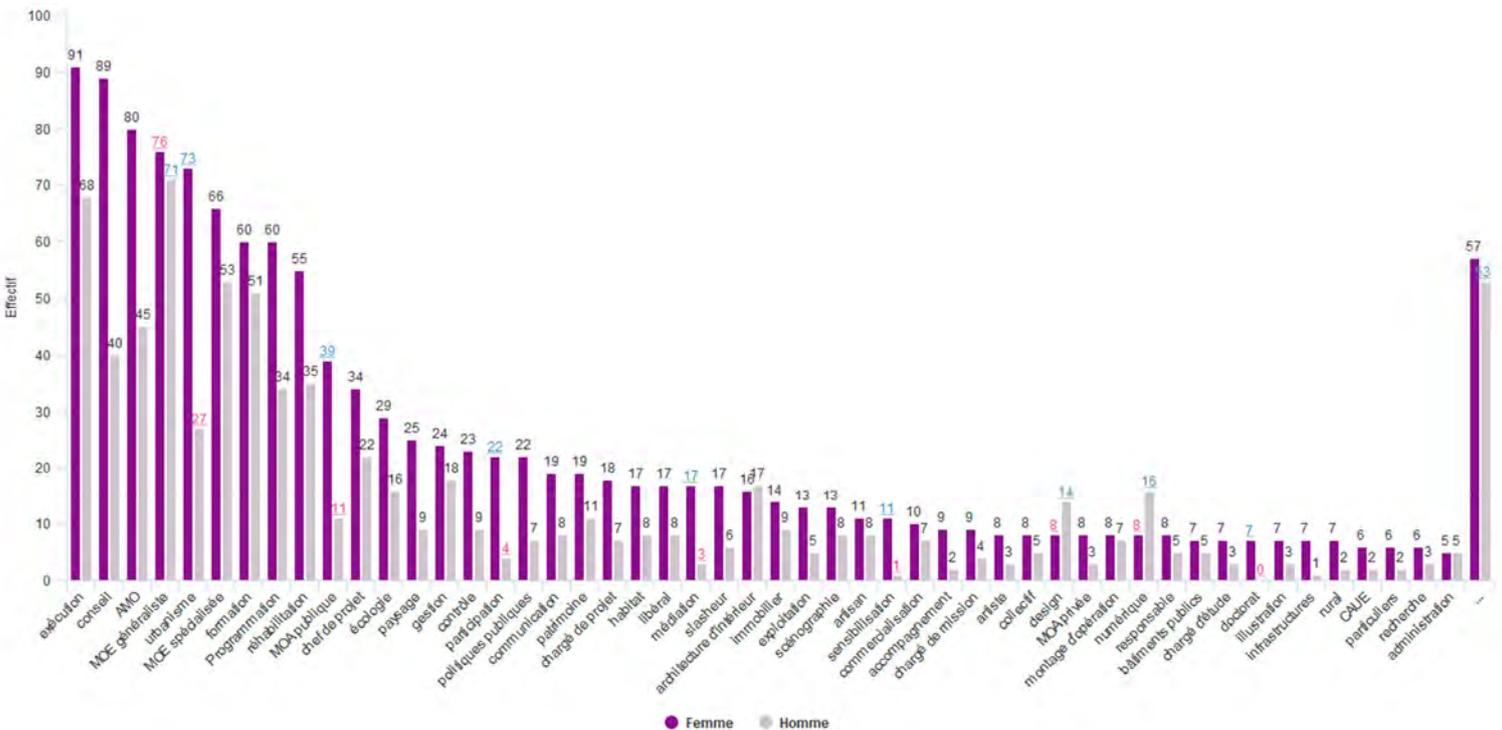
L'analyse factorielle des correspondances des fonctions et du sexe de la population ordinale renseigne sur la très grande diversité de l'univers des pratiques professionnelles féminines, comparées à celles des hommes.

Figure 55. Univers des fonctions assurées par les hommes et les femmes (analyse factorielle des correspondances)



Selon l'enquête du réseau RAMAU dans CMA-Archi, les femmes diplômées en architecture exercent souvent des activités encore largement « méconnues » ou considérées comme « atypiques » (conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage, urbanisme, programmation).

Figure 56. Désignation de l'activité selon le genre



« Dans l'exercice de désignation de sa propre activité, le genre a un effet : les hommes se désignent davantage comme exerçant de la maîtrise d'œuvre généraliste, soit une revendication de tâches traditionnelles et légitimes, ou dans des domaines spécifiques comme le numérique. Les femmes caractérisent plus souvent leur activité comme étant liée au conseil, à la participation, à l'urbanisme et à la maîtrise d'ouvrage publique. »

Ramau, CMA-Archi, 2023

Dans cette enquête, l'analyse par mots-clés de l'activité signale également une surreprésentation des femmes dans les activités de médiation et de sensibilisation.

MOTS_CLES_DESIGNATION_ACTIVITE

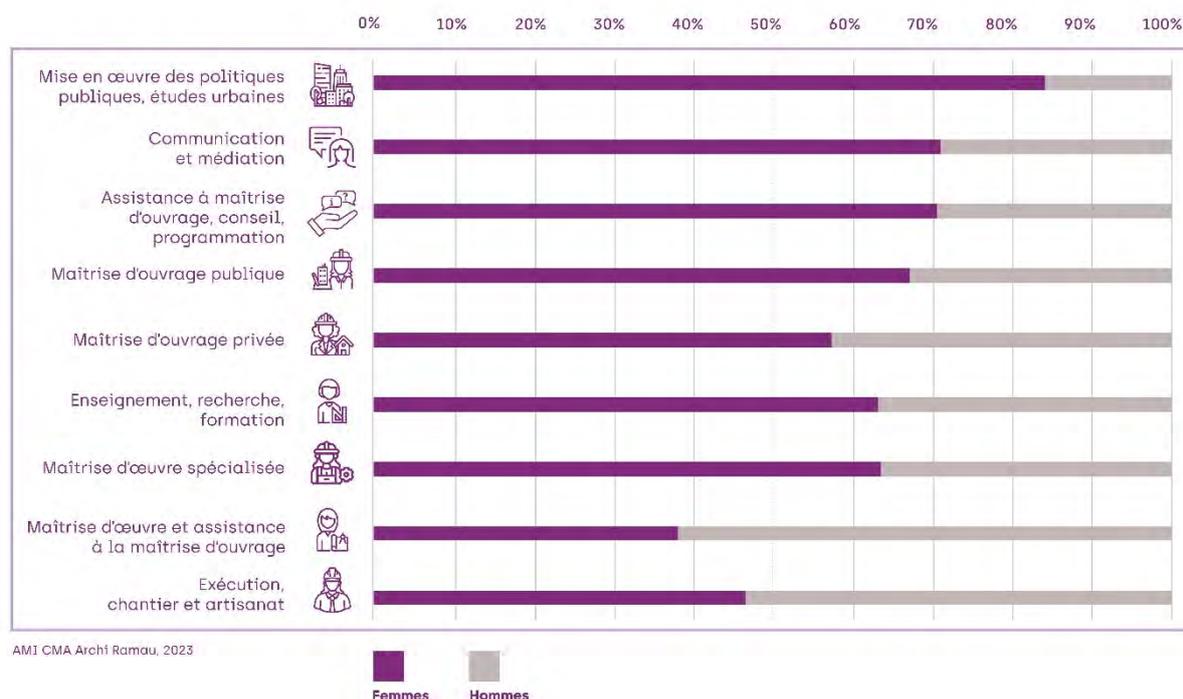
	GENRE					
	FEMME		HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
exécution	91	26%	68	32%	159	28%
MOE généraliste	76	22%	71	33%	147	26%
conseil	89	26%	40	19%	129	23%
AMO	80	23%	45	21%	125	22%
MOE spécialisée	66	19%	53	25%	119	21%
formation	60	17%	51	24%	111	20%
urbanisme	73	21%	27	13%	100	18%
Programmation	60	17%	34	16%	94	17%
réhabilitation	55	16%	35	17%	90	16%
chef de projet	34	10%	22	10%	56	10%
MOA publique	39	11%	11	5%	50	9%
écologie	29	8%	16	8%	45	8%
gestion	24	7%	18	8%	42	8%
paysage	25	7%	9	4%	34	6%
architecture d'intérieur	16	5%	17	8%	33	6%
contrôle	23	7%	9	4%	32	6%
patrimoine	19	5%	11	5%	30	5%
politiques publiques	22	6%	7	3%	29	5%
communication	19	5%	8	4%	27	5%
participation	22	6%	4	2%	26	5%
chargé de projet	18	5%	7	3%	25	4%
habitat	17	5%	8	4%	25	4%
libéral	17	5%	8	4%	25	4%
numérique	8	2%	16	8%	24	4%
slasheur	17	5%	6	3%	23	4%
immobilier	14	4%	9	4%	23	4%
design	8	2%	14	7%	22	4%
scénographie	13	4%	8	4%	21	4%
médiation	17	5%	3	1%	20	4%
artisan	11	3%	8	4%	19	3%
exploitation	13	4%	5	2%	18	3%
commercialisation	10	3%	7	3%	17	3%
montage d'opération	8	2%	7	3%	15	3%
chargé de mission	9	3%	4	2%	13	2%
collectif	8	2%	5	2%	13	2%
responsable	8	2%	5	2%	13	2%
sensibilisation	11	3%	1	0%	12	2%
bâtiments publics	7	2%	5	2%	12	2%
accompagnement	9	3%	2	1%	11	2%
artiste	8	2%	3	1%	11	2%
MOA privée	8	2%	3	1%	11	2%
chargé d'étude	7	2%	3	1%	10	2%
illustration	7	2%	3	1%	10	2%
administration	5	1%	5	2%	10	2%

rural	7	2%	2	1%	9	2%
recherche	6	2%	3	1%	9	2%
infrastructures	7	2%	1	0%	8	1%
CAUE	6	2%	2	1%	8	1%
particuliers	6	2%	2	1%	8	1%
doctorat	7	2%	0	0%	7	1%
...	59	17%	56	26%	105	19%
TOTAL			346		212	558

AMI CMA Archi, Ramau, 2023, mise à jour 2024

Ces données confirment ce que nous avons pu repérer précédemment. Les femmes diplômées en architecture investissent des fonctions dans le secteur public et parapublic (mise en œuvre des politiques publiques et études urbaines, maîtrise d’ouvrage publique), mais aussi dans bien d’autres domaines du secteur privé comme la médiation et la communication. Elles sont assez présentes dans les activités d’enseignement et de recherche, pas tant dans les ENSA comme on l’a vu plus précédemment, que dans des organismes de formation continue, l’enseignement en lycée, et dans la recherche (les femmes sont plus fréquemment docteurs ou doctorantes). Dans la « maîtrise d’œuvre spécialisée », elles développent par exemple des activités en lien avec la rénovation, l’intervention auprès des particuliers, le design et l’architecture d’intérieur.

Figure 57. Répartition des pratiques en familles de métiers, répartition par sexe



AMI CMA Archi, Ramau, 2023, infographie © Atelier Beau-Voir, ENSAPLV, 2024

Focus sur les professions liées au conseil et au patrimoine : des situations contrastées dans le secteur public et parapublic

Afin de mieux comprendre comment les femmes se positionnent dans les modes d’exercice du secteur public et parapublic du conseil en architecture et du patrimoine, nous avons réalisé une recherche

complémentaire selon les activités, en nous basant sur les données publiées par les associations professionnelles (2024).

Définitions

Les conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) sont des associations de mission d'intérêt public qui ont pour but de promouvoir la qualité de l'architecture, de l'urbanisme et des paysages en aidant un public professionnel, élu, particulier, etc. Ils sont financés par les départements, on trouve un CAUE dans quasiment chaque département français⁶⁵.

Un architecte conseil de l'État (ACE) est un architecte recruté par l'État pour une mission d'intérêt général : assister des établissements publics pour la qualité architecturale et paysagère. Les ACE ont une mission de conseil et ne peuvent pratiquer une activité privée dans le territoire dans lequel ils interviennent en tant qu'ACE⁶⁶.

Un architecte des bâtiments de France (ABF) est un architecte urbaniste de l'État (AUE) exerçant dans une unité départementale de l'architecture et du patrimoine (UDAP) présente dans chaque département. Fonctionnaire de catégorie A+, l'ABF a pour mission de contrôler les espaces protégés, de conseiller et de conserver les monuments historiques. Il donne notamment un avis sur les permis de construire et autres demandes d'autorisation d'occupation du sol autour des monuments historiques⁶⁷.

Un architecte en chef des monuments historiques (ACMH) est un architecte ayant une activité de maîtrise d'œuvre en son nom et qui est également maître d'œuvre pour l'État pour la restauration des monuments historiques de sa circonscription, attribués par le ministère de la Culture⁶⁸.

Dans les métiers du conseil

Si les CAUE, qui offrent des emplois salariés, sont très féminisés dans leurs effectifs globaux, avec un taux de 42,6% de femmes à leur direction, les architectes conseils de l'État (ACE) qui sont des architectes exerçant en leur nom propre à la tête de leur propre agence, sont majoritairement des hommes (35% de femmes). Il est à noter que les modes de recrutements de ces deux corps de métiers sont aussi très différents. Dans les CAUE, les personnes salariées comme les membres de la direction sont recrutées en interne et parfois par leur conseil d'administration. Le recrutement des ACE se fait par voie de concours organisée par l'État à une périodicité de deux ans environ.

Tableau 66. Répartition femmes/hommes dans les métiers du conseil en architecture

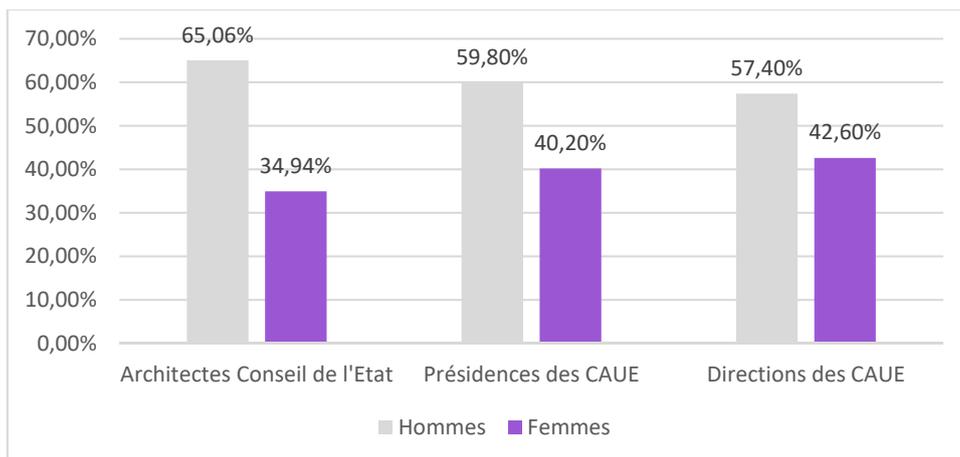
Fonction	Femmes	Hommes	Total
Directeurs et directrices des CAUE	40 42,6%	54 57,4%	94 100%
Présidentes et présidents des CAUE	39 40,2%	58 59,8%	97 100%
Architectes conseils de l'État	58 35,0%	108 65,0%	166 100%

⁶⁵ D'après le site des CAUE <https://www.fncaue.com/quest-ce-qu-un-caue/>

⁶⁶ D'après le site des ACE <https://www.architectes-conseils.org/qui-sommes-nous>

⁶⁷ D'après le site de l'ANABF <https://www.anabf.org/faire-decouvrir/les-abf>

⁶⁸ D'après le site de la compagnie des ACMH <https://www.compagnie-acmh.fr/missions-et-metiers/les-missions-des-architectes-en-chef-des-monuments-historiques/>



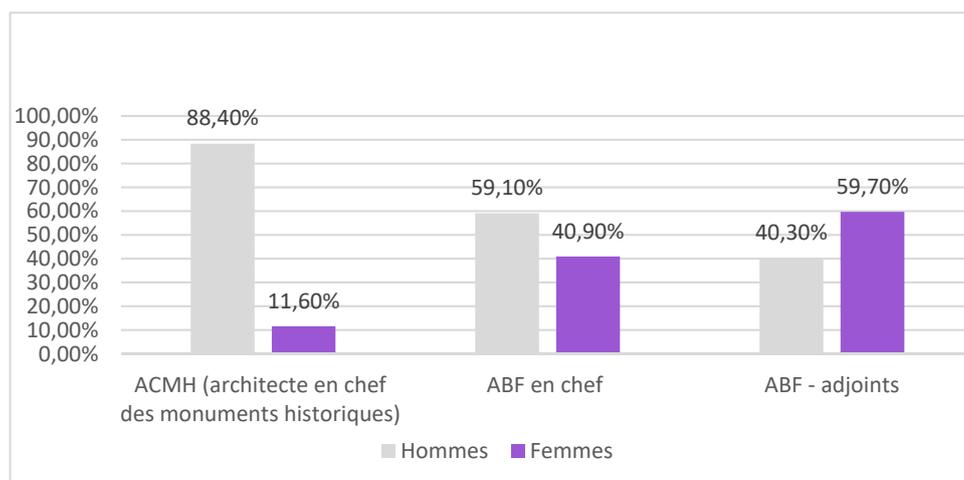
Sites internet des CAUE et des Architectes conseils de l'État

Dans les métiers du patrimoine

Ces dynamiques sont similaires dans le champ du patrimoine, plus féminisé lorsque l'exercice se situe dans un cadre salarial, pour les ABF, que dans un cadre d'exercice en nom propre, pour les ACMH. Ces deux corps restent essentiellement masculins, avec un taux de 59,1% d'ABF hommes, avec une réserve de 59,7% d'adjointes. Chez les ACMH, le taux de masculinisation est tout particulièrement élevé (88,4% d'hommes ACMH). Cette dynamique vient de se confirmer lors du dernier concours de 2024, avec deux femmes lauréates pour onze hommes. Les ABF comme les ACMH sont recrutés par concours organisés par l'État, mais avec des périodicités différentes : annuel chez les ABF, environ tous les huit à dix ans chez les ACMH.

Tableau 67. Répartition femmes/hommes dans les métiers du patrimoine

Fonction	Femmes	Hommes	Total
ABF – chefs et cheffes de service	36 40,9%	52 59,1%	88 100%
ABF – adjointes et adjoints et autres ABF non chefs et cheffes	43 59,7%	29 40,3%	72 100%
ACMH - Architectes en chef des monuments historiques	5 11,6%	38 88,4%	43 100%



Sites internet de l'ANABF et de la Compagnie des ACMH

*

* *

À l'issue de ce riche panorama dont l'objectif a été de cerner quelle est la place des femmes dans les activités professionnelles des architectes, il reste néanmoins quelques zones d'ombre. Nous avons mis en évidence plus haut que les catégories socioprofessionnelles (CSP) utilisées par l'INSEE ne permettent pas d'identifier les architectes du secteur public (les emplois sont plus souvent assimilés aux ingénieurs ou aux cadres de la fonction publique). L'appellation « architecte salarié » couvre donc exclusivement les activités du secteur privé. Aussi, nous avons quelques indices nous permettant maintenant de dire que les femmes ont assez fortement investi la fonction publique (modes d'exercice à l'Ordre des architectes, enquêtes insertion DESC, enquête CMA-Archi Ramau, etc.) et dans des proportions importantes (60 à 75% de femmes parmi le personnel de la fonction publique selon les données observées). La question de recherche qui s'ouvre est donc de mesurer ce phénomène pour lequel nous ne possédons pas de données statistiques de cadrage. Nous proposons ici une hypothèse de répartition de la population fondée sur le recoupement des données que nous avons rassemblées.

Deux sources nous permettent d'estimer la population totale qui serait diplômée en architecture : les données sur les diplômées et les diplômés des ENSA et l'Enquête emploi en continu de l'INSEE (elle est réalisée sur un échantillon de la population mais une pondération sert à calculer la population mère⁶⁹). Ces deux sources donnent une fourchette de 80000 à 84000 individus. Selon les données sur les diplômées et diplômés des ENSA, la part des femmes serait aujourd'hui de 50% mais, selon l'Enquête emploi en continu, elles représenteraient 40%. On peut supposer que cet écart correspond à la part des agents publics qui sortent de l'échantillon de l'INSEE mais peut-être également à des reconversions professionnelles des femmes.

Les données sociales des entreprises nous renseignent sur les « architectes salariés » exerçant dans les agences et en dehors de celles-ci (dont 50% de femmes architectes salariées dans les agences et 40% en dehors des agences). On peut estimer ces populations respectivement à 11000 et 6000 individus (nous avons eu accès aux données correspondant au douzième de la population). Nous avons aussi cherché à estimer le nombre de dessinateurs et dessinatrices en agence d'architecture même si ces postes ne sont pas exclusivement occupés par des diplômées et diplômés en architecture (environ 6900 individus dont 50% de femmes). Nous avons également l'information que la population inscrite à l'Ordre dépasse légèrement les 30000 individus pour 34% de femmes. L'enquête emploi en continue recense quant à elle environ 42000 « architectes libéraux », ce qui ne recouvre pas la part des architectes « associés et libéraux » inscrits au tableau et signalant qu'une bonne partie de la population diplômée en architecture exercerait de manière « libérale » sans nécessairement être inscrite à l'Ordre des architectes. Du côté du secteur public et parapublic, nous avons quelques données, pour certaines un peu anciennes⁷⁰, concernant les Architectes-Urbanistes de l'État, les Architectes en chef des monuments historiques, le personnel enseignant-chercheur des ENSA titulaire et contractuel (calcul en équivalent temps plein), les architectes de la Préfecture de police, la fonction publique hospitalière mais

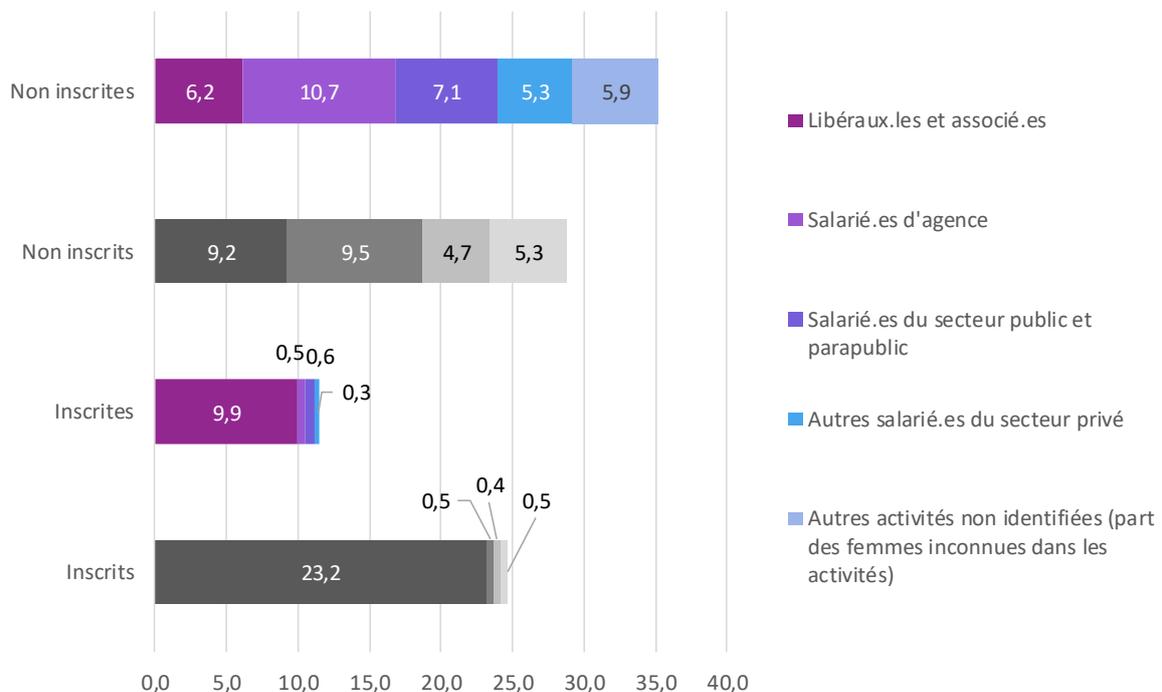
⁶⁹ Amandine Schreiber (dir.), 2023, *Chiffres clés. Statistiques de la culture et de la communication 2023*, Ministère de la Culture, DEPS, Paris.

⁷⁰ Voir liste des travaux réalisés sous la direction de Thérèse Evette en bibliographie.

aussi le secteur associatif parapublic (les Conseils d'architecture, d'urbanisme, et de l'environnement, les agences d'urbanisme des agglomérations, SOLIHA)⁷¹. Il est plus difficile d'estimer le nombre d'architectes dans la fonction publique territoriale, dans les établissements et entreprises publics et parapublics. Ces quelques données partielles permettent néanmoins de faire une hypothèse de la répartition de la population diplômée en architecture selon les secteurs d'activité et selon le sexe.

Tableau 68. Estimation de la répartition des diplômés selon le secteur d'activité en 2023, exprimée en pourcentage

Répartition diplômés par secteurs 2023 en % (estimation)	Inscrits	Inscrites	Non-inscrits	Non-inscrites	
<i>Libéraux.les et associé.es</i>	23,2	9,9	9,2	6,2	48,5
<i>Salarié.es d'agence</i>	0,5	0,5	9,5	10,7	21,2
<i>Salarié.es du secteur public et parapublic</i>	0,4	0,6	4,7	7,1	12,9
<i>Autres salarié.es du secteur privé</i>	0,5	0,3	5,3	5,3	11,5
<i>Autres activités non identifiées (part des femmes inconnues dans les activités)</i>				5,9	5,9
Total - base théorique de 84500 individus (EEC)	24,7	11,4	28,8	35,1	100,0
Répartition Agence / hors agence en % (estimation)	Femmes	Hommes			
<i>Agence</i>	21,12	33,20	54,32		
<i>Hors agence</i>	25,47	20,21	45,68		
	46,59	53,41	100,00		



DEPSD données EEC, DADS INSEE, SDESRA MC, CNOA.

Il n'est pas possible, compte tenu des données disponibles, de présenter des corrélations fiables entre les sources. Néanmoins, le test révèle qu'à ce jour une partie des activités des femmes est difficile à identifier (estimation à environ 6% de la population totale des diplômées et diplômés, soit 12% des femmes diplômées en architecture). Plusieurs hypothèses explicatives restent à explorer dans des enquêtes ultérieures et qualitatives :

⁷¹ Idem.

- Nous avons sous-estimé le nombre de femmes exerçant par exemple dans la fonction publique territoriale ou les entreprises et établissements publics (en effet, on peut supposer que la part des femmes dans le secteur public a considérablement augmenté ces 10 à 15 dernières années), en particulier dans la maîtrise d'ouvrage ou le secteur de l'urbanisme comme on l'a vu plus haut. L'hypothèse ici est basée sur 60% de femmes.
- Elles sont plus nombreuses que les hommes à opérer des reconversions afin de trouver un emploi (en cas de chômage par exemple) ou de meilleures conditions de travail pour concilier vie professionnelle et vie familiale, ou encore à « bifurquer » pour développer des activités plus en adéquation avec leurs aspirations professionnelles.

Il reste donc des zones d'ombre à explorer sur les dynamiques des carrières selon le genre (analyse des trajectoires) et sur ce que les femmes font « vraiment » au travail (analyse des activités dans le prolongement de CMA-Archi évoqué plus haut). Mais il serait aussi pertinent d'étudier le processus de marginalisation des femmes plus finement afin d'en comprendre les logiques tout en cherchant à saisir la manière dont elles y résistent, comment elles arrivent à se faire une place « coûte que coûte » dans ce milieu professionnel (elles sont aussi de plus en plus nombreuses à aller vers la profession réglementée). Cela permettrait ainsi de disposer d'indicateurs nous informant sur le « prix à payer » pour les femmes diplômées en architecture afin de se maintenir durablement dans ce monde professionnel dont elles contribuent activement à élargir les contours.

C) UNE PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES À GÉOMETRIE VARIABLE

Si la population diplômée en architecture se féminise de manière significative, qu'en est-il des organisations professionnelles qui la représente ? Observe-t-on aussi leur féminisation ? Existe-il des spécificités au sein des institutions et associations ?

Présentation

L'Ordre des architectes assure une mission de service public sous la tutelle du ministère de la Culture. Il veille à l'organisation et à la protection de la profession d'architecte. Il se compose d'un conseil national (CNOA) et de dix-sept conseils régionaux (CROA)⁷².

Les Maisons de l'architecture (MA) sont des associations de type loi 1901, souvent associées aux ordres régionaux des architectes. Elles ont pour mission la diffusion de la culture architecturale sur l'ensemble du territoire français. Elles proposent de nombreux formats de médiation à l'architecture auprès d'un large public⁷³.

L'Académie d'architecture est une association reconnue d'utilité publique ayant pour but de promouvoir la qualité de l'architecture, de l'aménagement et de l'espace. Elle est héritière de l'Académie Royale d'Architecture⁷⁴.

⁷² D'après le site de l'Ordre des architectes <https://www.architectes.org/quest-ce-que-lordre-des-architectes-108445>

⁷³ D'après le site du réseau des MA <https://www.ma-lereseau.org/>

⁷⁴ D'après le site de l'Académie d'architecture <https://academie-architecture.fr/presentation/>

L'Union des Architectes (Unsa) est une organisation qui rassemble des syndicats locaux répartis sur l'ensemble du territoire. L'Unsa a pour but de promouvoir le rôle des architectes, de défendre leurs intérêts et de participer à l'évolution du métier⁷⁵.

Le Syndicat de l'Architecture est une organisation nationale qui représente des architectes et des professionnels de l'architecture. Son objectif est de défendre l'intérêt collectif de la profession auprès du gouvernement et de l'ensemble des institutions ayant un lien avec l'architecture⁷⁶.

L'AFEX (Architectes Français à l'Export) est une association composée d'agences d'architecture, d'ingénieurs, d'urbanistes, etc. engagés à l'international. Elle a pour but de promouvoir le savoir-faire français et offre un réseau à ses membres⁷⁷.

Architectes & Particuliers est une association qui rassemble des architectes spécialisés dans l'habitat des particuliers. Son but est de permettre le partage d'expérience dans ce secteur mais aussi rencontrer les particuliers et promouvoir ce secteur⁷⁸.

Un conseil ordinal des architectes paritaire depuis la signature du pacte pour l'égalité

Pour rappel, les nouveaux inscrits et nouvelles inscrites à l'Ordre des architectes sont pour la première fois de son histoire majoritairement des femmes⁷⁹. Néanmoins, les données concernant les nouvelles inscriptions à l'Ordre confirment ainsi les tendances déjà connues : les femmes habilitées s'inscrivent moins à l'Ordre des architectes (10 points d'écart, soit 23% pour les hommes et 13% pour les femmes, trois ans après l'habilitation⁸⁰). Aussi, de manière plus globale, les femmes représentent 34 % des inscrites et inscrits à l'Ordre des architectes. La proportion des conseillères et conseillers ordinaires est plus paritaire (51% de conseillères pour 49% de conseillers dans les CROA⁸¹ en 2024). Cette situation peut s'expliquer par la politique volontariste en faveur de la parité menée par l'Ordre des architectes depuis 2016, date de signature du « Pacte pour l'égalité dans les professions réglementées »⁸², qui a imposé lors de ses élections le dépôt de listes paritaires. Cette tendance est moins vérifiée concernant les présidences des ordres régionaux, car après avoir connu la quasi-parité lors du mandat 2021/2024, depuis 2024 le nombre de présidents est supérieur à celui des présidentes (67% de présidents) à l'image de sa population ordinale. Et le bureau national est aussi majoritairement composé d'hommes.

⁷⁵ D'après le site de l'Unsa <https://www.unsa.fr/qui-sommes-nous/>

⁷⁶ D'après le site du syndicat <https://syndicatdelarchitecture.com>

⁷⁷ D'après le site de l'AFEX <https://www.afex.fr/organisation>

⁷⁸ D'après le site de Architectes & Particuliers <https://www.architectesetparticuliers.fr/>

⁷⁹ En 2023, parmi les entrants à l'Ordre, on dénombre 644 femmes et 605 hommes selon *Archigraphie 2024-2026* publié par le Conseil national de l'Ordre des architectes.

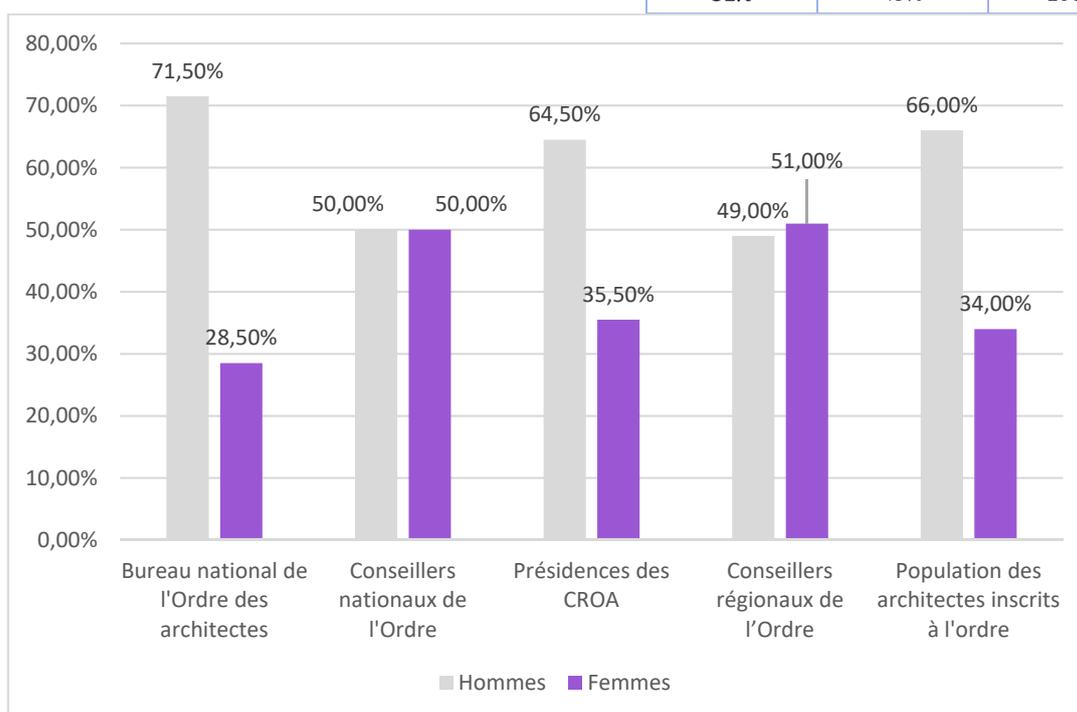
⁸⁰ Voir plus haut, enquête DESC du DEPS.

⁸¹ Conseil régional de l'Ordre des architectes.

⁸² Pacte pour l'égalité dans les professions libérales réglementées : <https://www.laboratoiredelegalite.org/wp-content/uploads/2022/06/Pacte-professions-liberales.pdf>

Tableau 69. Répartition femmes/hommes selon les organisations professionnelles

Fonction	Femmes	Hommes	Total
Bureau national de l'Ordre des architectes	2 28,5%	5 71,5%	7 100%
Conseillers nationaux de l'Ordre des architectes	12 50%	12 50%	24 100%
Présidentes et présidents des conseils régionaux	6 35,5%	11 64,5%	17 100%
Conseillères et conseillers des Ordres régionaux	152 51%	148 49%	300 100%



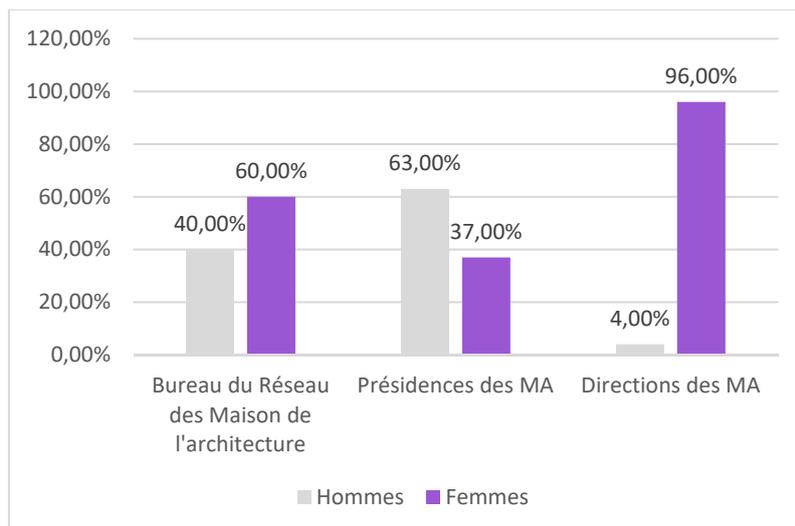
Données transmises par le CNOA

Les Maisons de l'architecture : la médiation en architecture, un univers professionnel très féminisé, présidé par une majorité d'hommes

Si la présidence des MA (Maisons de l'architecture) est essentiellement masculine (63% de présidents), leur masse salariale est quasi exclusivement féminine (96% de directrices et/ou chargée de médiation). Dans l'ensemble des statistiques relevées dans cette étude, c'est le lieu où nous observons le taux de féminisation le plus élevé. Cette proportion se corrèle avec la diversité des métiers de l'architecture identifiée dans le monde de la médiation, portée essentiellement par des femmes architectes et/ou diplômées en architecture.

Tableau 70. Répartition femmes/hommes au sein des Maison de l'architecture

Fonction	Femmes	Hommes	Total
Présidentes et présidents des MA	11 37%	19 63%	23 100%
Directeurs et directrices, (ou permanent dans le cas où il n'y a pas de poste de direction) des MA	22 96%	1 4%	23 100%



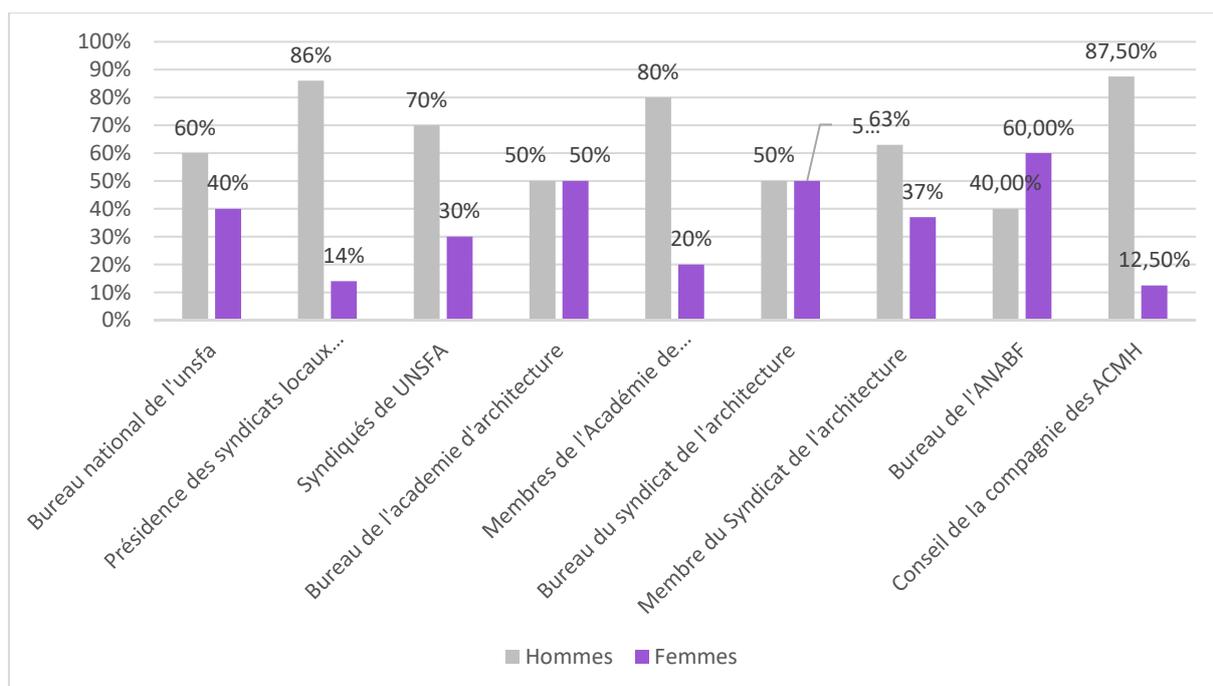
Données recueillies sur le site internet du réseau des MA et des MA

Une Académie et des syndicats qui restent encore largement masculins, mais pilotés par des bureaux paritaires à l'échelle nationale

Il est intéressant de noter une dynamique assez similaire à l'ensemble de ces organismes. En effet l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes au sein des membres de l'Académie et des syndicats (UNSFA et Syndicat de l'architecture) est significatif. Les femmes représentent seulement 20% des académiciennes, 30 % des syndiquées de l'UNSFA et 37 % du Syndicat de l'architecture. L'écart se creuse davantage pour l'Unsfa à l'échelon régional où seulement 14% des femmes sont présidentes des syndicats locaux. Mais, alors que la base de ces organisations est largement masculine, on remarque que leurs bureaux représentatifs à l'échelle nationale sont eux paritaires, laissant ainsi à penser qu'une démarche volontariste en faveur de la parité dans les instances représentatives est à l'œuvre.

Tableau 68. Répartition femmes/hommes dans les organismes représentant des professionnels

Fonction	Femmes	Hommes	Total
Bureau de l'Académie d'architecture	3 50%	3 50%	6 100%
Académiciennes et académiciens d'architecture	39 20%	152 80%	191 100%
Bureau national de l'Unsfa	40%	60%	100%
Présidentes et présidents des syndicats locaux Unsfa	14%	86%	100%
Syndiquées et syndiqués Unsfa	30%	70%	100%
Bureau du syndicat de l'architecture	50%	50%	100%
Membres du Syndicat de l'architecture	37%	63%	100%
Bureau de l'ANABF (association nationale des ABF)	60%	40%	100%
Conseil de la compagnie des ACMH (association des ACMH)	87,50%	12,50%	100%



Sites internet de l'Académie d'architecture, de l'ANABF et de la compagnie des ACMH, Unfsa

Des associations en lien avec la commande : révélatrices des disparités économiques entre les femmes et les hommes architectes

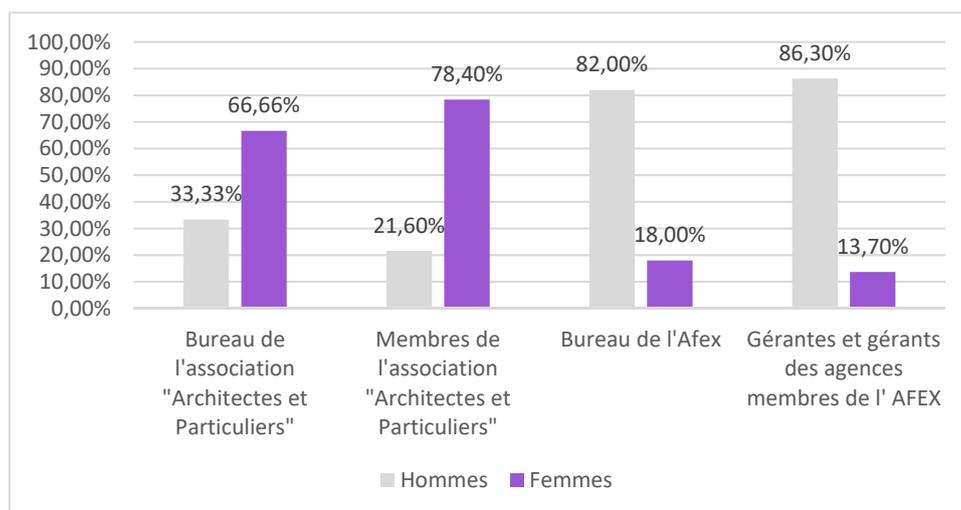
La comparaison entre la composition de l'association « AFEX », composée à 81,1% d'hommes architectes, et celle de l'association « Architectes et Particuliers », composée à 78,4% de femmes, donne un indicateur sur les types de commandes et leur genre. Chacune de ces associations représentent des professionnels aux carnets de commandes très différents :

- l'« AFEX », représente des professionnels qui s'exportent à l'international, aux commandes d'envergure. Ils sont la vitrine du « savoir-faire à la française », accompagnés par les pouvoirs publics. L'association est composée d'une majorité d'architectes hommes (ils représentent 87% des gérants des agences membres de l'AFEX) ;
- « Architectes et Particuliers » représente la commande du particulier (appartement et/ou maison individuelle), une commande plus modeste en termes de chiffre d'affaire, moins visible. Cette association est composée d'une majorité d'architectes femmes. (78,4% d'adhérentes professionnelles).

Dans les deux associations, la répartition femmes/hommes de leur bureau est à l'image de la population de leurs adhérents.

Tableau 71. Répartition femmes/hommes des membres des associations AFEX et « Architectes et Particuliers »

Fonction	Femmes	Hommes	Total
Membres de l'association « Architectes et Particuliers »	138 78,4%	38 21,6%	176 100%
Membres du bureau de l'association « Architectes et Particuliers »	4 66,7%	2 33,3%	6 100%
Genre des gérantes et/ou gérants des agences membres de l'AFEX	21 13,7%	132 86,3%	153 100%
Membres du bureau de l'AFEX	2 18%	9 82%	11 100%



Information recueillie auprès de Architectes et Particuliers, site internet de l'AFEX

D) LES ESPACES DE CONSÉCRATION COMME PLAFOND DE VERRE ULTIME

Rarement à la tête des agences, où lorsqu'elles le sont, à la tête d'agence de taille plus modeste et présentant des chiffres d'affaires plus bas que celles de leurs confrères, moins présentes dans les réseaux professionnels influents, les architectes femmes sont par effet corolaire peu présentes dans les espaces de consécration. Cette faible présence renforce le cycle des inégalités. Moins visibles, elles sont davantage éloignées de la commande d'envergure reconnue et rémunératrice.

À travers l'analyse d'une série d'indicateurs sur les dix dernières années, nous avons recensé la place d'architectes femmes dans différents articles de presse, dans des commissariats d'exposition, dans des attributions de prix issus de différentes filières, ouverts à différentes générations d'architectes, au sein de projets d'envergure ou encore dans les agences figurants dans le Top 100 des agences d'architecture en termes de chiffre d'affaire, édité chaque année par la revue d'A. Ainsi, nous pouvons objectiver la place des femmes dans ces différentes voies de la consécration. Ces éléments dessinent une photographie de la présence, ou plutôt absence des architectes femmes, mais mettent aussi l'accent sur quelques éléments qui peuvent évoluer dans les prochaines années.

Présentation

Le choix des prix analysés n'est pas exhaustif, mais il a été réalisé selon plusieurs critères. Le premier critère est celui de la **mixité des lauréates et lauréats**, permettant d'identifier des dynamiques de genre. Le prix de l'ARVHA, qui récompense exclusivement des femmes architectes,

constitue certes un outil fondamental en faveur de l'égalité, puisqu'il met en lumière des parcours féminins encore trop peu reconnus. Cependant, ce prix ne permet pas de dégager de dynamique comparative entre les femmes et les hommes architectes, raison pour laquelle ce prix ne figure pas dans cette comparaison. Le deuxième critère porte sur la **représentativité intergénérationnelle**, afin d'identifier d'éventuelles dynamiques spécifiques à certaines tranches d'âge. Ainsi, la sélection comprend à la fois des prix consacrant des carrières établies, tant au niveau national qu'international (Pritzker Prize, Grand Prix national de l'architecture), des prix destinés à des architectes confirmés (Prix de l'AMC), des distinctions pour les jeunes professionnels (AJAP, European), ainsi que des concours étudiants (Concours Impact, Concours Acier). Il serait intéressant, dans une étude future, d'élargir l'analyse à d'autres distinctions, comme celle du prix de l'Académie d'architecture, qui connaît depuis quelques années une féminisation notable de ses lauréats. Enfin, un dernier critère retenu est celui des **filières**, afin de repérer d'éventuels enjeux liés aux matériaux ou aux approches constructives spécifiques. C'est dans cette perspective que figurent dans la sélection le Prix Eiffel de l'architecture, le Prix de la Construction Bois, ainsi que les Concours Impact et Acier. Ces distinctions, bien que liées à des filières équivalentes, ciblent des générations différentes, ce qui permet de croiser les dynamiques de genre avec celles propres à chaque filière, dans une lecture intergénérationnelle.

Le Grand Prix national de l'architecture récompense un architecte ou une équipe d'architectes pour l'ensemble de son œuvre. Il est organisé par le ministère de la Culture et est décerné tous les deux ans depuis 2004 après plusieurs années d'arrêt⁸³.

Eiffel de l'architecture est un prix annuel récompensant des œuvres architecturales réalisées tout ou partie en acier depuis 2015. Il est géré par l'association ConstruireAcier qui promeut l'utilisation de l'acier dans la construction⁸⁴.

Le Pritzker Prize est un prix international récompensant chaque année un architecte ou une équipe d'architectes vivants, depuis 1979⁸⁵. Il est souvent désigné comme « le prix Nobel de l'architecture ».

Le Prix National de la Construction Bois récompense depuis 2012 des ouvrages architecturaux français utilisant le matériau bois, des plus quotidiens aux plus exceptionnels. Il est géré par l'association Fibois France qui fédère les professions de la filiale forêt-bois⁸⁶.

L'Equerre d'argent est un prix annuel récompensant des réalisations architecturales françaises. Il est géré par les revues d'architecture AMC et Le Moniteur depuis 1983 après plusieurs années d'interruption⁸⁷. Il est considéré comme le prix français d'architecture le plus important.

Les Albums des jeunes architectes et paysagistes (AJAP), concours créé en 1980, récompense tous les deux ans des architectes et paysagistes de moins de 37 ans ayant réalisé un projet en France. Il est géré par le ministère de la Culture avec l'appui de la Cité de l'architecture et du patrimoine et de l'Institut français⁸⁸.

⁸³ Site du ministère de la Culture <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/architecture/Architecture-et-cadre-de-vie/Palmares-d-architecture/le-grand-prix-national-de-l-architecture>

⁸⁴ Site de ConstruireAcier <https://www.construireacier.fr/concours/eiffel-de-l-architecture/>

⁸⁵ Site du Pritzker Prize <https://www.pritzkerprize.com/about>

⁸⁶ Site du Prix National de la Construction Bois <https://www.prixnational-boisconstruction.org/le-concours/le-prix-national>

⁸⁷ Site Le Moniteur <https://www.lemoniteur.fr/photo/equerre-d-argent-2024-les-nommes-dans-la-categorie-habitat.2337329/les-quatre-operations-nommees-dans-la-categorie-habitat.1>

⁸⁸ Site du ministère de la Culture <https://www.culture.gouv.fr/catalogue-des-demarches-et-subventions/appels-a-projets-candidatures/concours-album-des-jeunes-architectes-et-paysagistes-ajap>

Europan est un concours d'idées d'architecture et d'urbanisme lancé tous les deux ans par l'association European Europe dans une vingtaine de pays européens. Il s'adresse aux jeunes architectes, urbanistes, etc. et récompense des équipes pluridisciplinaires⁸⁹.

Le Concours Impact est destiné aux étudiantes et étudiants en école d'architecture. Il récompense des projets ayant une approche sobre et engagée de l'architecture, utilisant des matériaux biosourcés. Il est géré depuis 2016 par la société coopérative Karibati qui promeut l'utilisation de matériaux biosourcés pour le bâtiment⁹⁰.

Le Concours Acier est destiné aux étudiantes et étudiants en écoles françaises d'architecture et d'ingénieur. Il récompense chaque année des équipes ayant dessiné un projet utilisant l'acier, depuis 2009. Il est géré par l'association ConstruireAcier⁹¹.

Des prix qui consacrent largement des hommes, même si les prix destinés à valoriser la jeune production tendent à se féminiser

Sur l'ensemble des prix étudiés depuis 10 ans, le taux de féminisation est toujours largement minoritaire puisqu'il oscille entre un taux de féminisation au plus bas de 6,1% (Prix Eiffel de l'architecture) jusqu'à un taux au plus haut de 24% pour le concours European. Sur l'ensemble de ces prix, la présence d'équipes paritaires remonte le taux de présence de femmes mais sans jamais le rééquilibrer avec celui des hommes. Les prix dont le taux de féminisation est le plus fort sont des prix qui s'adressent à des jeunes professionnels : European, Concours Impact et les AJAP. Leurs taux restent malgré tout bien en deçà des 60% de femmes, ce qui correspond à la proportion d'étudiantes qui composent les rangs des ENSA aujourd'hui⁹². Ces chiffres permettent aussi de caractériser la relation aux filières, puisque deux fois plus de femmes remportent le prix de construction bois que celui de la construction acier.

⁸⁹ Site du ministère de la Culture <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/architecture/Architecture-et-cadre-de-vie/Palmares-d-architecture/Palmares-etudiants-et-jeunes-professionnels/EUROPAN-France>

⁹⁰ Site du Concours Impact <https://www.concoursimpact.org/>

⁹¹ Site de ConstruireAcier <https://www.construireacier.fr/concours/concours-acier/>

⁹² Ministère de la Culture, 2024. Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/observatoire-2024-de-l-egalite-entre-femm> [consulté le 16 janvier 2025]. p.58.

Figure 58. Proportion des lauréates et lauréats de différents prix d'architecture selon le genre des gérantes et/ou gérants des agences d'architecture



Sites internet des prix et concours

Le concours European est le plus équilibré. Cela peut s'expliquer par une approche pluridisciplinaire, mais aussi par un ticket d'entrée complètement ouvert puisqu'il n'y a pas de sélection préalable. Toutefois, si on analyse plus finement le responsable désigné par l'équipe, on remarque que les équipes choisissent à 61,6% un représentant homme. Malgré des disparités moindres, les inégalités de genre dans le portage des projets s'installent dès les plus jeunes années des professionnels.

Figure 59. Proportion des équipes d'European selon le genre de leurs membres

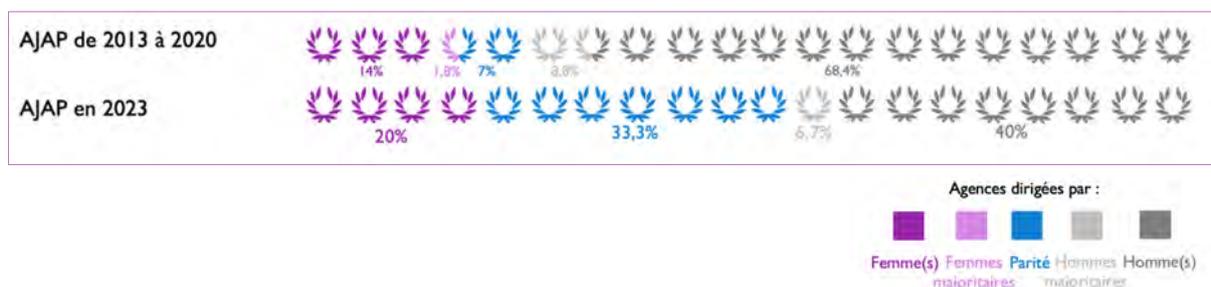


Site internet European

On note un changement de dynamique significatif dans le dernier prix des AJAP de 2023. On peut supposer que cela est dû à une vigilance accrue. En effet, à la suite de l'annonce des lauréates et lauréats

de l'édition 2020, plusieurs articles ont été publiés et de nombreuses personnes se sont indignées du très faible taux de femmes⁹³. L'édition 2023 a permis à 20% d'architectes femmes et à 33,3% d'équipes paritaires d'être primées. Ces chiffres correspondent à la mention « Architectes et sociétés d'architecture » du prix, pour que les données soient comparables d'année en année. Mais l'année 2023 a également vu la création de la mention « Autres voies de l'architecture » qui récompense diverses formes de pratiques et des personnes qui ne sont pas nécessairement inscrites à l'Ordre. Sur les cinq lauréates et lauréats, on trouve trois femmes.

Figure 60. Proportion des équipes lauréates des AJAP selon le genre de leurs membres



Site du ministère de la Culture

Une visibilité masculine prépondérante dans la presse spécialisée qui peut s'ajuster grâce à des mesures volontaristes

Dans l'analyse des rubriques dédiées à des parcours et portraits d'architectes de revues spécialisées comme AMC et D'A, on remarque que la présence d'architectes hommes est prépondérante de 2014 à 2022. Seulement 13% des « Portraits » de la revue AMC présentent des agences d'architecture dirigées uniquement ou majoritairement par des architectes femmes et 6% des « Parcours » dans la revue D'A.

Figure 68. Proportion des agences dans la rubrique « Parcours » de la revue D'A et « Portrait » de la revue AMC selon le genre des dirigeantes et/ou dirigeants

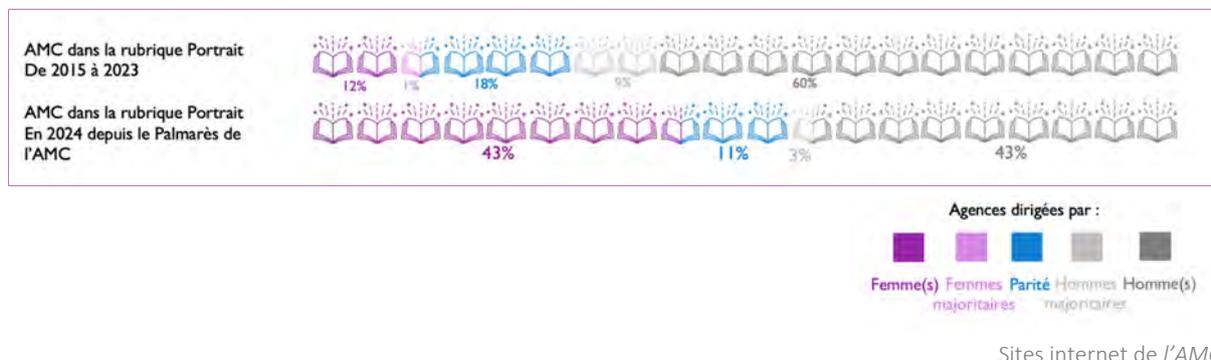


Sites internet de D'A et AMC

⁹³ Voir les articles : Collectif Architoo, 2021, « Où sont les femmes architectes ? » In *Metropolitiques* [en ligne], disponible à l'adresse <https://metropolitiques.eu/Ou-sont-les-femmes-architectes.html>. Delaleu Alice, 2021, « AJAP 2020 – un avenir en mâle et blanc ? » In *Chroniques d'architecture* [en ligne], disponible à l'adresse <https://chroniques-architecture.com/ajap-2020-un-avenir-en-male-et-blanc/>. Dorval-Bory Nicolas, 2021, "Où passent-elles les jeunes diplômées talentueuses ?" In AMC [en ligne], disponible à l'adresse <https://www.amc-archi.com/article/ou-passent-elles-les-jeunes-diplomees-talentueuses-nicolas-dorval-bory-architecte,73303>.

Toutefois, en 2023, on note l'initiative de la revue *AMC* qui a créé un Palmarès des « 20 architectes femmes à suivre » ayant permis en 2024 de rééquilibrer la visibilité des architectes femmes présentées dans ses pages. En 2024, la parité de portraits dédiés à des architectes femmes et hommes est ainsi quasiment atteinte.

Figure 69. Proportion des agences dans la rubrique « Parcours » de la revue *AMC* selon le genre des dirigeantes et/ou dirigeants



Des espaces de diffusion de la culture architecturale véhiculant une vision androcentrée de l'architecture

Présentation

« **1 architecte, 1 bâtiment** » est un cycle de conférences qui invite des architectes maîtres d'œuvre à présenter toute l'histoire d'un de leur projet. Ces conférences ont été organisées de 2014 à 2022 par le **Pavillon de l'Arsenal**, un centre d'information, de documentation et d'exposition consacré à l'architecture et l'urbanisme de Paris et de la métropole parisienne⁹⁴.

« **Les entretiens de Chaillot** » sont un cycle de conférences mensuelles dans lequel des architectes, urbanistes et paysagistes sont invités à présenter leur « univers ». Ils sont organisés depuis 2017 par la **Cité de l'architecture et du patrimoine**, une institution dédiée à l'architecture et au patrimoine, réunissant un musée, une école, une bibliothèque, etc.⁹⁵.

La **Biennale d'architecture de Venise** promeut depuis 1980 l'architecture et l'art contemporain⁹⁶. Il s'agit d'une exposition internationale très prestigieuse.

Le **Grand Paris Express** est un projet de transport et d'aménagement visant à faciliter les déplacements de banlieue à banlieue sans passer par Paris, par le prolongement d'une ligne de métro et la création de quatre nouvelles, et donc de 68 nouvelles gares. La Société des grands projets et en charge de ce programme⁹⁷.

⁹⁴ D'après le site du Pavillon de l'Arsenal <https://www.pavillon-arsenal.com/fr/arsenal-tv/conferences/1-architecte-1-batiment/>

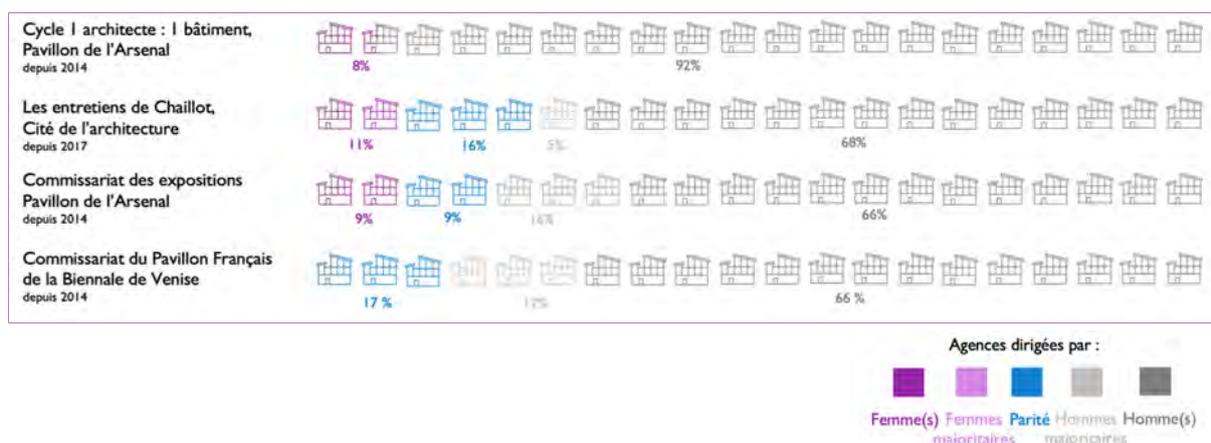
⁹⁵ D'après le site de la Cité de l'architecture et du patrimoine <https://www.citedelarchitecture.fr/fr/article/la-cite>

⁹⁶ D'après le site de la Biennale de Venise <https://www.labiennale.org/en/history>

⁹⁷ D'après le site du Grand Paris Express <https://www.grandparisexpress.fr/gpe-essentiel/>

Les espaces de diffusion de la culture architecturale laissent peu de place aux architectes femmes pour parler publiquement d'architecture dans le cadre de conférences ou de commissariats d'expositions. Que ce soit au niveau national ou local, on retrouve les mêmes dynamiques (73% d'hommes invités dans le cadre des entretiens de Chaillot, 92% d'hommes invités dans le cadre du cycle de conférences au Pavillon de l'arsenal, 82% d'hommes commissaires des expositions du Pavillon de l'arsenal, 83% d'hommes commissaires du Pavillon Français de la biennale de Venise). Cette omniprésence de regards masculins sur l'architecture pourrait contribuer à diffuser une vision androcentrée⁹⁸ de l'architecture confortant l'idée que la ville serait « faite par et pour les hommes⁹⁹ ».

Figure 61. Proportion des agences commissaires d'exposition ou menant des conférences selon le genre des personnes intervenantes



Sites internet du Pavillon de l'Arsenal, de la Cité de l'architecture et de la Biennale de Venise

Des grandes agences d'architectures dirigées par une majorité d'hommes qui « signent » la production architecturale

Lorsque nous analysons la composition des gérantes et/ou gérants des agences figurants dans le TOP 100 français des plus grandes agences par chiffre d'affaires, édité annuellement par la revue D'A, seulement 4% d'agences sont dirigées exclusivement par des femmes ou par une majorité de femmes, et cela allant d'une période de 2015 à nos jours. Aucune de ces agences dirigées par des femmes ne figure dans le Top 20. Dans cette situation il n'est donc pas étonnant de constater que les attributaires des marchés d'architecture d'envergure qui représentent la commande rémunératrice, sont en très large majorité des agences dirigées par des hommes. En témoigne l'étude que nous avons menée sur les architectes du Grand Paris Express qui révèle que sur l'ensemble des gares de ces nouvelles lignes,

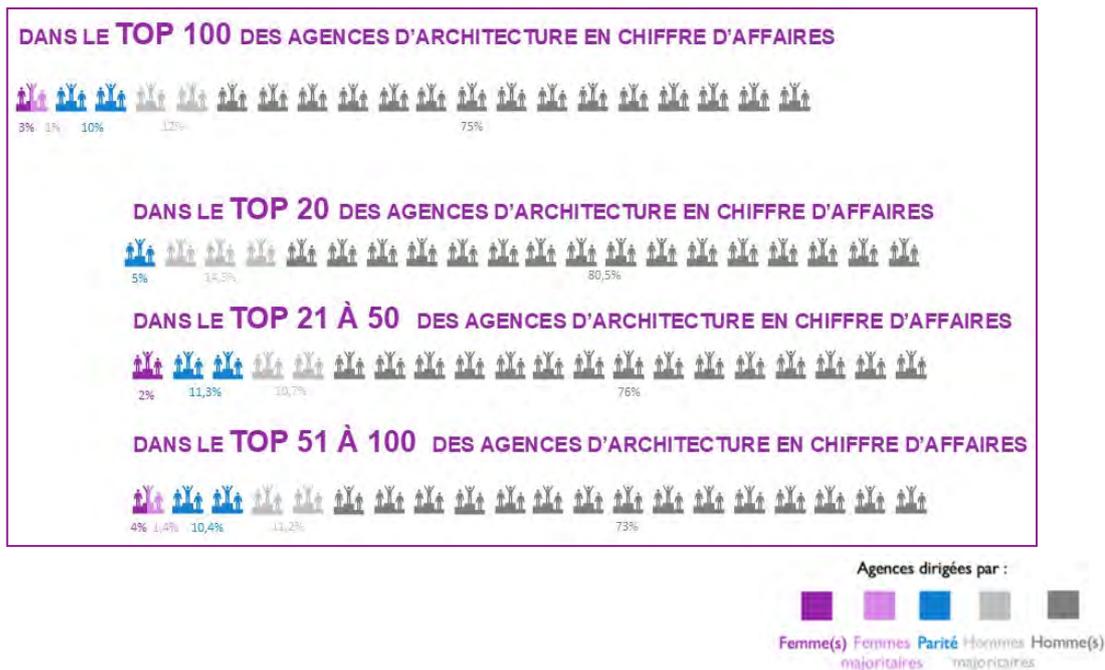
⁹⁸ « L'androcentrisme constitue [...] un biais théorique et idéologique qui consiste à placer l'être humain masculin (du grec Andros) au centre du monde, à mettre l'accent de façon partielle ou exclusive sur les sujets et les relations entre les personnes de sexe masculin. » Définition de Natacha Ordioni dans son chapitre « L'androcentrisme : un ethnocentrisme du genre ? » publié dans l'ouvrage *Altérité et diversité, une approche multidisciplinaire*, aux éditions Babel, Littératures plurielles, en 2011.

⁹⁹ Yves Raibaud, 2015, *La ville faite par et pour les hommes*, éditions Belin, collection Égale à égal.

seulement 7% des gares sont ou seront construites par des agences dirigées exclusivement ou majoritairement par des femmes.

Certes, de nombreuses architectes femmes travaillent au sein de ces agences, elles participent donc aux projets, mais ne les signant pas, ne figurant pas au « générique », elles resteront les (petites) mains invisibles de ces gros chantiers. Beatriz Colomina, historienne de l'architecture hispano-américaine, a ainsi dit : « l'architecture est avant tout un travail d'équipe, comme dans le cinéma. Sauf qu'en architecture, il n'y a jamais de générique¹⁰⁰ ».

Figure 62. Proportion des agences dans le top 100 en chiffre d'affaires selon le genre des gérantes et/ou gérants

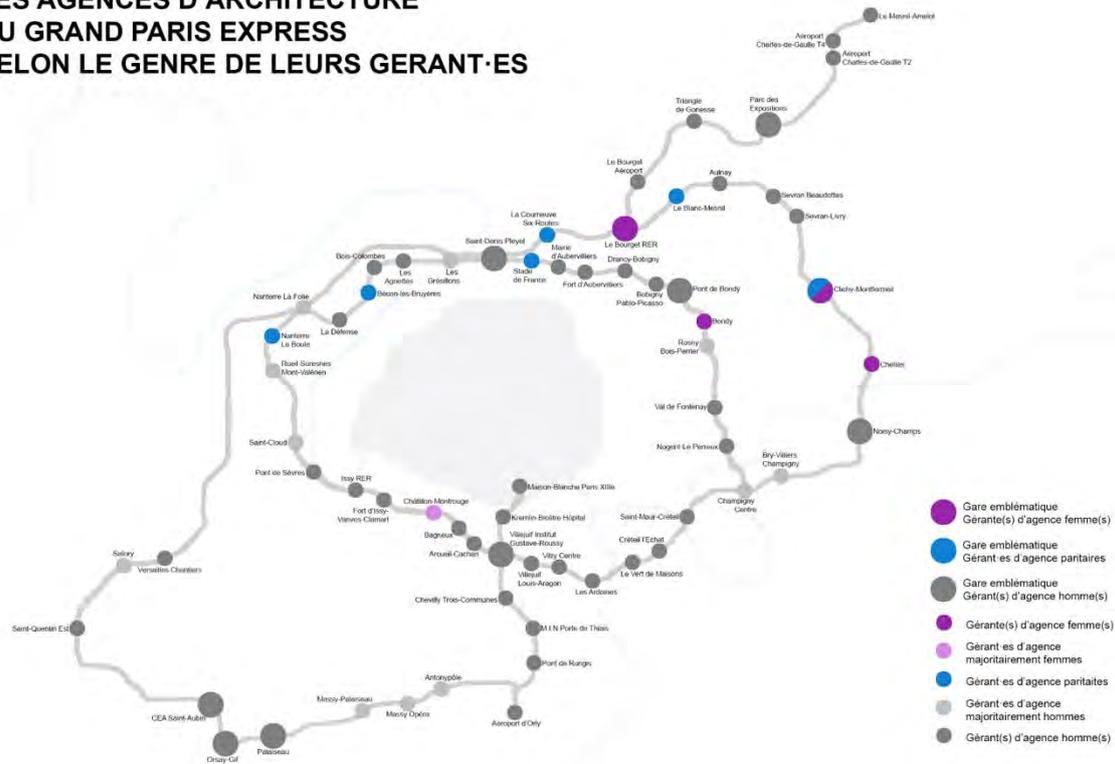


Revue D'A annuelles sur le classement des agences de 2015 à 2024

¹⁰⁰ Sellers Libby, 2018, *La voix des femmes : architecture, design, scénographie*. Paris, Pyramyd, p.13.

Figure 72. Carte des gares du Grand Paris Express selon le genre des gérantes et gérants des agences d'architecture qui les conçoivent

LES AGENCES D'ARCHITECTURE DU GRAND PARIS EXPRESS SELON LE GENRE DE LEURS GERANT·ES



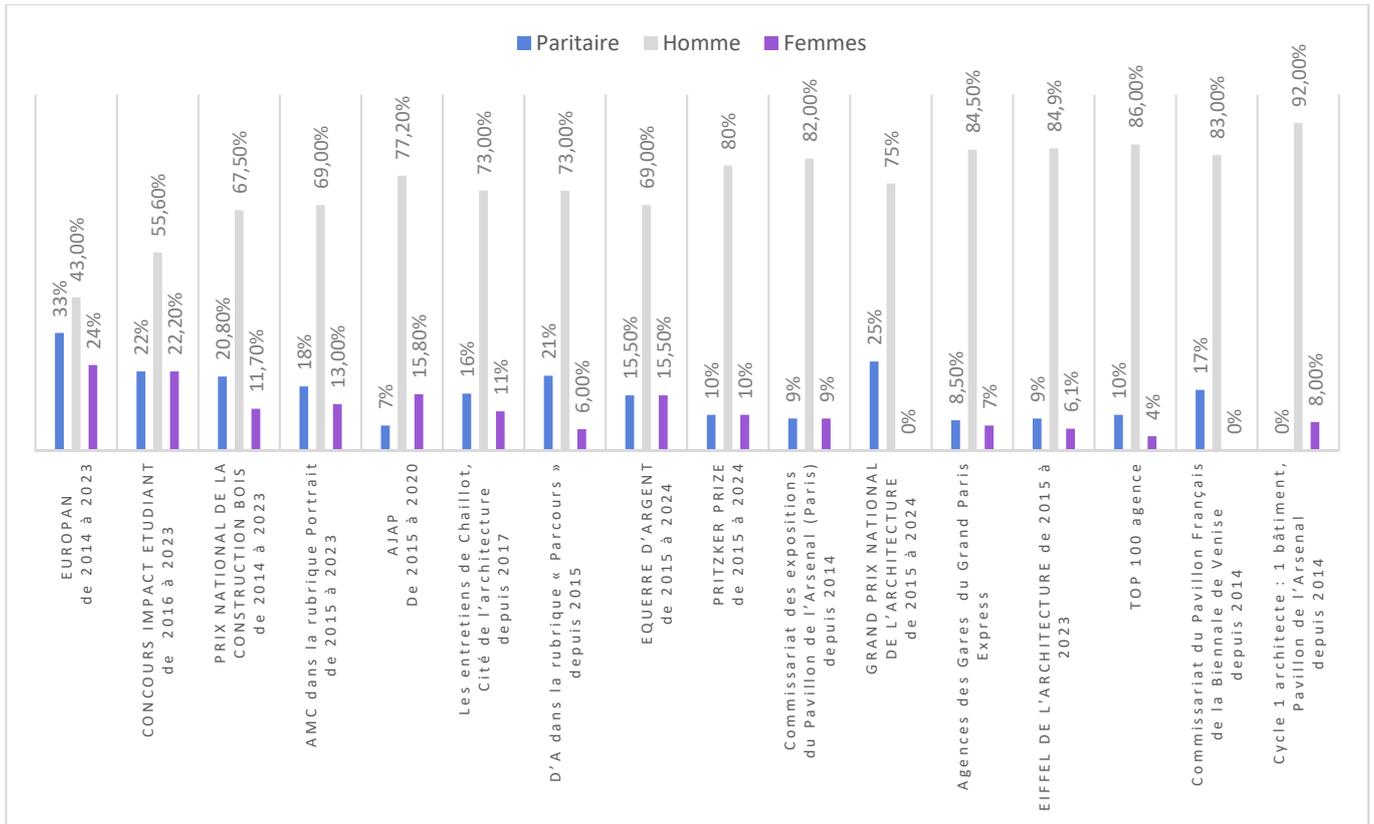
Carte réalisée à partir des sites internet du Grand Paris Express et de la Société des grands projets

Podium de la consécration architecturale

Avec une production moins visible, un plus faible accès aux réseaux professionnels, des barrières auto-limitantes construites depuis leur formation, les architectes femmes se retrouvent pour la plupart éloignées des modes traditionnels de la consécration de l'écosystème architectural¹⁰¹. Elles accèdent plus difficilement aux prix et sont donc moins visibles dans l'ensemble des espaces de diffusion de la culture architecturale. Ce manque de visibilité accroît les difficultés d'accès à la commande rémunératrice et ne permet pas de développer des agences d'architecture économiquement productrices d'emplois. Ce cercle est vicieux puisque moins on accède à la commande d'envergure, moins on est publié ou invité et moins on a d'opportunités de nouvelles commandes. Cette mécanique éloigne peu à peu une majorité d'architectes femmes de l'épicentre de l'écosystème architectural très fortement lié à la maîtrise d'œuvre. C'est ainsi que l'on va retrouver une partie importante d'architectes femmes dans les marges des pratiques architecturales.

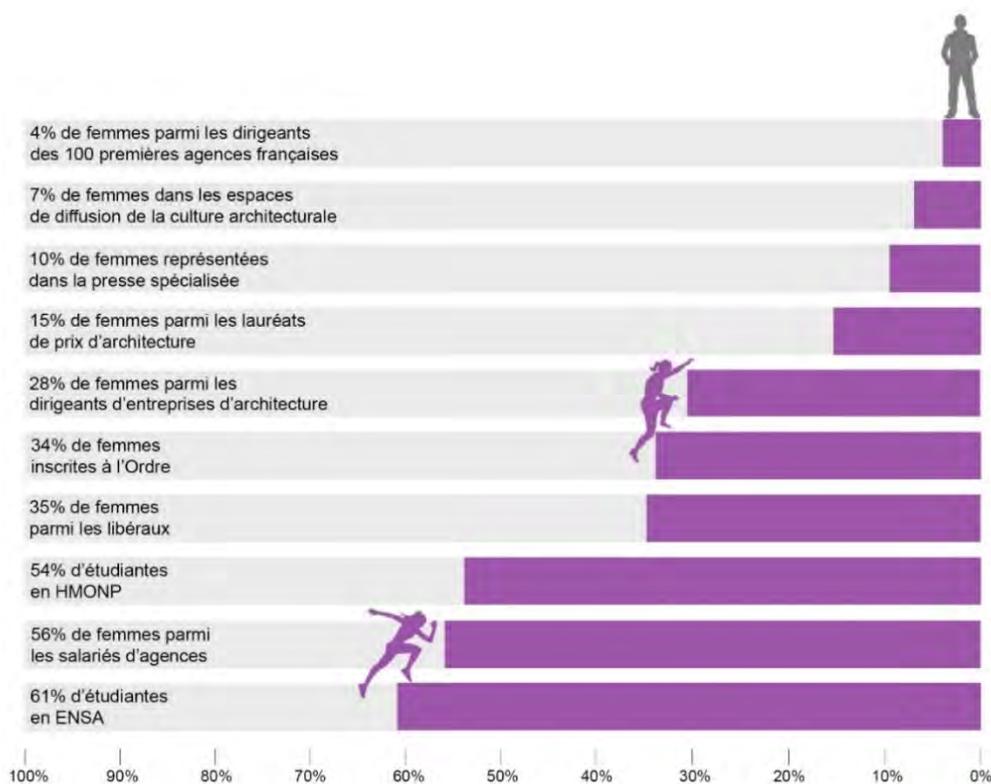
¹⁰¹ Biau Véronique, *La consécration en architecture. L'émergence de nouvelles élites architecturales en France*, thèse de doctorat, 2000.

Figure 73. Part des femmes et des hommes architectes dans les prix, les lieux de la diffusion de la culture architecturale et dans « les grandes agences »



Sites internet des différents prix, lieux, revues

Figure 63. Les marches de la consécration architecturale



E) UN « ÉDIFICE DE VERRE » POUR LES FEMMES ARCHITECTES

La ségrégation genrée présente dans les mondes de l'architecture peut être illustrée par un « édifice de verre » prolongeant la métaphore du « plafond de verre » et des « parois de verre » (voir illustration un peu plus bas). Le corps principal représente les agences d'architecture qui accueillent une grande partie des diplômées et des diplômés en architecture (environ 54% de cette population¹⁰²). Au rez-de-chaussée se trouvent les salariées et salariés, une population assez mixte, avec un peu plus de femmes tout de même (53% de femmes). Au premier étage, un premier palier se dessine, celui des dirigeantes et dirigeants d'agence. Moins de personnes accèdent à ce niveau et les femmes y sont déjà moins nombreuses (30% de femmes). Les marches accédant au deuxième étage, celui de la consécration avec les prix d'architecture, sont encore plus étroites et laissent seulement passer quelques hommes et très peu de femmes (15%¹⁰³). Enfin, au sommet du bâtiment, sont installés les quelques architectes se hissant au plus haut niveau de chiffres d'affaires en France, les femmes y étant quasiment absentes (4%¹⁰⁴). Aussi, plus on monte dans la hiérarchie des agences d'architecture et moins les femmes sont représentées. L'élite architecturale a un profil assez nettement masculin.

Nous avons également mis en évidence que les modes d'exercice se déploient aussi en grande partie en dehors des agences d'architecture (près de 46% de la population des diplômées et diplômés). L'édifice de verre est ainsi composé de différents corps et les salariés, femmes comme hommes, qui n'arrivent pas à monter les échelons ou qui ne souhaitent pas rester dans les agences d'architecture ont la possibilité de prendre des chemins différents. Néanmoins, une fois sorties des agences d'architecture, la plupart n'y retournent pas. C'est que qu'on peut apparenter au phénomène de la « paroi de verre ». Les architectes peuvent aller dans le secteur des entreprises privées hors agences (modes d'exercices salariés ou libéraux). Elles accueillent 27% des diplômées et diplômés en architecture et sont des entreprises du bâtiment, des bureaux d'études, etc. Nous n'avons pas une vision complète de ces entreprises mais il semblerait que les femmes y soient moins représentées que nous aurions pu l'attendre (40%). Les femmes diplômées en architecture prendraient donc davantage le chemin vers le secteur public et parapublic, qui accueillerait près de 13% des diplômées et diplômés en architecture. Là encore, nous manquons de données pour y repérer les diplômées et diplômés en architecture mais les femmes semblent représenter 60 à 75% de ces effectifs. Ces voies sont donc des issues possibles pour travailler en dehors des agences mais ne permettent que très rarement d'accéder aux revenus et à la notoriété que peuvent avoir les architectes chefs d'agences. Enfin, en dehors de « l'édifice », on trouve près de 6% de diplômées et diplômés d'architecture restants, essentiellement des femmes, qu'on ne retrouve dans aucune autre activité connue. Il semblerait que ces personnes aient quitté le monde de l'architecture. L'omniprésence des femmes parmi ces personnes interroge et une enquête qualitative approfondie pourrait aider à comprendre quels sont les facteurs qui poussent ces femmes à quitter le domaine de l'architecture. Il semblerait toutefois que ce rapport présente déjà quelques pistes de réponses comme la difficulté des femmes à accéder aux postes les plus hauts, aux violences qu'elles subissent, etc. Pour aller au bout de la métaphore, cet « édifice de verre », avec ses parois et ses plafonds de verre qui brident l'accès des femmes à certaines fonctions et activités, aussi appelés parfois

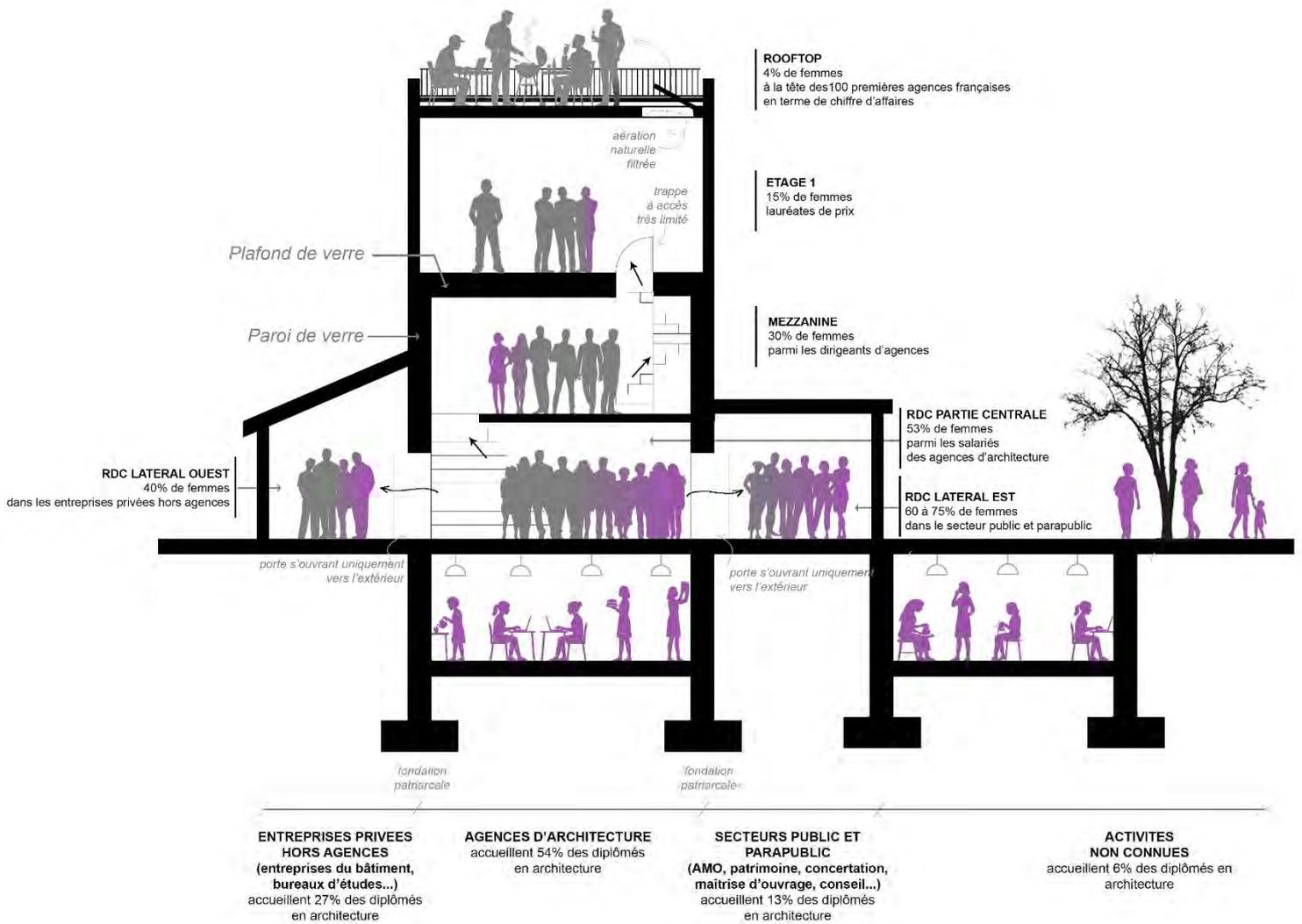
¹⁰² Selon nos estimations présentées plus haut.

¹⁰³ Selon notre étude des concours et des prix de 2014 à 2024.

¹⁰⁴ Selon le classement des agences en chiffres d'agence par D'A de 2014 à 2024.

« de béton », repose sur des « fondations patriarcales » puisque l'architecture n'est pas un système isolé et dépend de dynamiques sociales plus larges.

Figure 64. Un édifice de verre



IV. Les violences sexistes et sexuelles dans la formation et la pratique professionnelle

Les violences sexistes et sexuelles sont une catégorie, parmi d'autres, des violences de genre. Comprenant différentes formes de violences, les violences sexistes et sexuelles « peuvent être appréhendées comme une multiplicité de types d'actes coercitifs, non hiérarchisés, imposés par les hommes pour contrôler les femmes ainsi que toutes celles et ceux qui n'appartiennent pas au masculin hégémonique, et ce tout au long de leur vie »¹⁰⁵. Si les violences sexuelles subies par les femmes se déroulent le plus souvent dans la sphère privée et sont souvent le fait de proches de la victime¹⁰⁶, elles se développent également dans la sphère publique : les grandes enquêtes nationales ont montré l'importance des violences dans les espaces publics, dans le cadre des études supérieures et au travail, en s'intéressant notamment aux violences sexuelles comme le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles¹⁰⁷. D'autres études apportent des données complémentaires à l'instar de l'Étude IFOP de 2018, qui établit que près d'une femme sur trois a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au sens juridique du terme¹⁰⁸. Dans la continuité des travaux de Liz Kelly, nous formulons l'hypothèse que les femmes architectes font diverses expériences de violences sexistes et sexuelles tout au long de leur vie, tant dans l'espace privé que dans l'espace public et professionnel dans un *continuum* d'espaces ; ces violences sexistes et sexuelles impactent leur socialisation, le développement de leur carrière et leurs choix de pratiques professionnelles¹⁰⁹. En suivant les conclusions de l'enquête VIRAGE concernant le harcèlement sexuel au travail¹¹⁰, nous formulons également l'hypothèse que l'architecture, à l'instar d'autres secteurs d'emploi traditionnellement masculins comme la police ou les transports, constitue un milieu professionnel au sein duquel les femmes sont particulièrement exposées aux violences sexuelles. Cette partie est structurée selon deux grands lieux de violences sexistes et sexuelles de cette profession à savoir les études supérieures et l'exercice professionnel indépendant.

¹⁰⁵ Buisson Charlotte, Wetzels Jeanne, 2022, *Les Violences sexistes et sexuelles*, Que sais-je ?, Paris, Presses Universitaires de France, p. 5.

¹⁰⁶ Voir notamment les deux grandes enquêtes sur les violences de genre (ENVEFF et VIRAGE) qui mettent en évidence la prédominance des violences au sein du couple. Voir notamment : Maryse Jaspard et L'équipe Enveff, 2001, « Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France », *Population & Sociétés* 364, n° 1 : 1-4, <https://doi.org/10.3917/popsoc.364.0001>; Émilie Bourgeat et al., 2020, *Violences et rapports de genre: enquête sur les violences de genre en France*, Paris, France: Ined éditions.

¹⁰⁷ Jaspard et Enveff, *op. cit.* ; Bourgeat et al., *op. cit.*

¹⁰⁸ Étude Ifop pour VieHealthy.com réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 26 au 29 janvier 2018 auprès d'un échantillon de 2 008 femmes, représentatif de la population féminine résidant en France métropolitaine âgée de 15 ans et plus. IFOP, 2018, « Observatoire du harcèlement sexuel. Volet 1 : Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail. ».

¹⁰⁹ Liz Kelly, 2019, « Le continuum de la violence sexuelle », trad. Marion Tillous, *Cahiers du genre* 66, pp. 17-36.

¹¹⁰ Maryse Jaspard, 2005, « 18. Les violences envers les femmes : une reconnaissance difficile », in *Femmes, genre et sociétés* (La Découverte, 2005), 154, <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2005.01.0148>.

A) UNE EXPOSITION AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LE CADRE DES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Définitions

Un agissement sexiste est défini « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (Art. 6bis de la loi du 13 juillet 1983).

Les propos à connotation sexuelle sont un des éléments constitutifs du **harcèlement sexuel** comme « [...] des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (Art. 222-33 du Code Pénal).

L'article 222-22 du code pénal définit **l'agression sexuelle** comme : « Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » (Art. 222-22 du Code Pénal). « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un **viol** » (Art. 222-23 du Code Pénal).

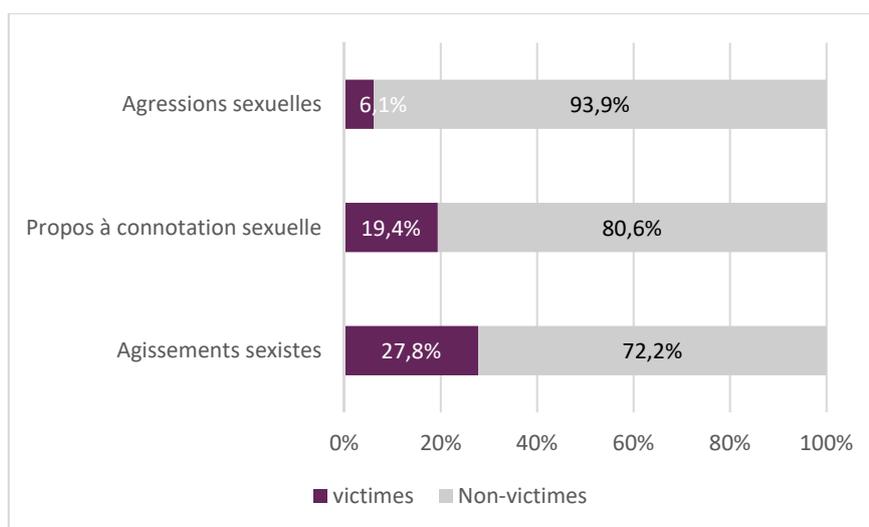
Exposition aux violences sexistes et sexuelles dans les ENSA : plus d'une personne sur quatre victime d'agissements sexistes

Comme dans l'ensemble de l'enseignement supérieur et la recherche, l'exposition des victimes aux violences sexistes et sexuelles est importante d'une manière générale dans le cadre des études d'architecture. Quatre types de violences ont été enquêtés à l'échelle nationale en 2020 dans les ENSA¹¹¹ : les agissements sexistes, les propos à connotation sexuelle, les agressions sexuelles et les viols. Ainsi, 27,80% des personnes enquêtées dans les ENSA (toutes communautés¹¹² et groupes de sexes confondus) ont déclaré avoir été victimes d'agissements sexistes, soit plus d'une personne sur quatre ; 19,40% des personnes enquêtées dans ces mêmes établissements ont déclaré avoir été victimes de propos à connotation sexuelle soit quasiment une personne sur cinq quand 6,10% d'entre elles ont déclaré avoir été victimes d'agressions sexuelles - les données concernant les viols n'étant pas diffusées à ce jour concernant les ENSA.

¹¹¹ Un sondage a été lancé par le ministère de la Culture en 2020 auprès des différentes communautés des 101 établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel relevant de ce ministère, dont les ENSA pour la discipline « architecture ». Egae. (sans date). « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel ». Enquête détaillée non fournie. Voir présentation de ce rapport à la page suivante.

¹¹² Communauté enseignante, communauté étudiante et personnel administratif et technique.

Figure 65. Part de la population enquêtée au sein de la discipline Architecture (tous statuts et sexes confondus) déclarant avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles



Egae (sans date). « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel ». Enquête détaillée non fournie.

Lecture : 6.10% des personnes enquêtées pour la discipline architecture déclarent avoir été victime d'agressions sexuelles.

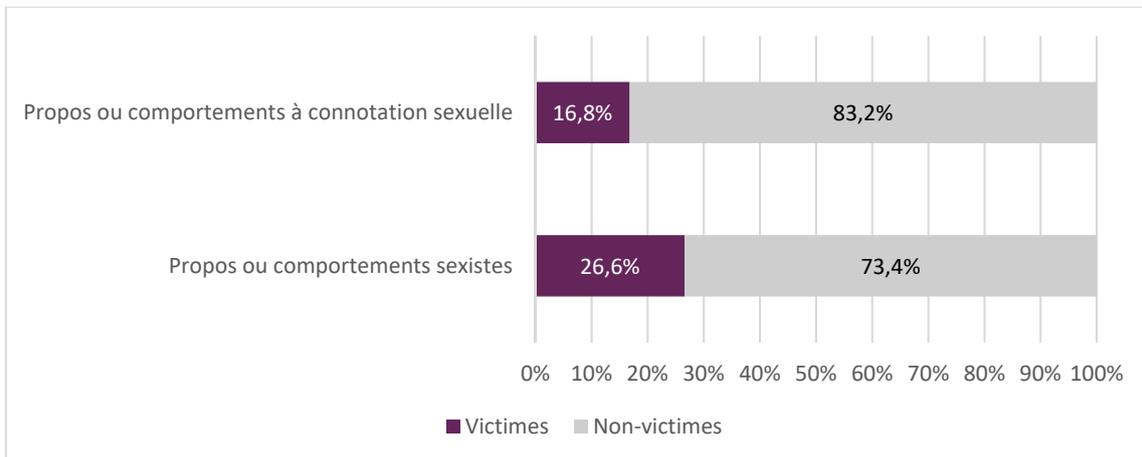
« Violences sexistes et sexuelles : enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel » est un rapport de synthèse rédigé par le groupe Egae qui synthétise les données issues d'un sondage, lancé par le ministère de la Culture en 2020, auprès des différentes communautés (étudiante, enseignante et personnels administratifs et techniques) des 101 établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel relevant de ce ministère. L'objectif était d'obtenir des données sur la situation des violences sexistes et sexuelles dans l'ensemble de ces établissements. L'enquête détaillée ne nous ayant pas été fournie, nous avons exploité les données contenues dans ce rapport de synthèse de dix pages, structuré autour de quatre infractions à savoir l'agissement sexiste, les propos à connotation sexuelle, les agressions sexuelles et les viols. Les données relatives aux trois premières infractions sont partiellement déclinées par « discipline » (architecture, arts plastiques, audiovisuel, cirque, musée, musique, musique-danse, patrimoine, pluridisciplinaire, théâtre) et par sexe, les données relatives aux viols ne le sont pas. Le sondage questionnait également les répondantes et les répondants au sujet des problématiques de signalement, de prise en charge des violences et de prévention des violences sexistes et sexuelles. L'échantillon total est constitué de 9404 personnes, insérées dans 98 écoles. 68,6% des personnes enquêtées sont des femmes, 30,1% des hommes. 75,2% des répondantes et des répondants sont issues de la communauté étudiante, 12,2% de la communauté enseignante, 11,6% du personnel administratif et technique. Le taux de réponse de la communauté étudiante est de 25%. Le détail de l'échantillon enquêté par établissement n'est pas connu dans ce rapport de synthèse.

Un niveau d'exposition très similaire aux violences sexistes et sexuelles a été relevé pour la communauté étudiante (tous sexes confondus) de l'ENSA Clermont-Ferrand (ENSACF) en 2023¹¹³ : 16,8% de la population étudiante enquêtée déclare avoir été victimes de propos ou comportements à connotation

¹¹³ Voir présentation de l'enquête « Jedis » un peu plus loin.

sexuelle (19,4% à l'échelle nationale, enquête EGAE) et 26,6% des enquêtées et enquêtés ont déclaré avoir été victimes de propos ou comportements sexistes (27,8% à l'échelle nationale, enquête EGAE). D'autres types de violences sexistes et sexuelles ont été enquêtés dans l'école clermontoise : 7 personnes ont déclaré avoir été victimes d'agressions sexuelles et 2 ont déclaré avoir subi un viol ou une tentative de viol.

Figure 66. Taux d'exposition des étudiantes et des étudiants de l'ENSA Clermont-Ferrand aux violences sexistes et sexuelles (sexes confondus) en tant que victimes



COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

Lecture : parmi les étudiantes et étudiants de l'ENSACF ayant répondu au questionnaire du projet JEDIS (rappel taux de participation des étudiantes 29,9%), 16,80% d'entre elles et d'entre eux déclarent avoir été victime de propos ou de comportements à connotation sexuelle.

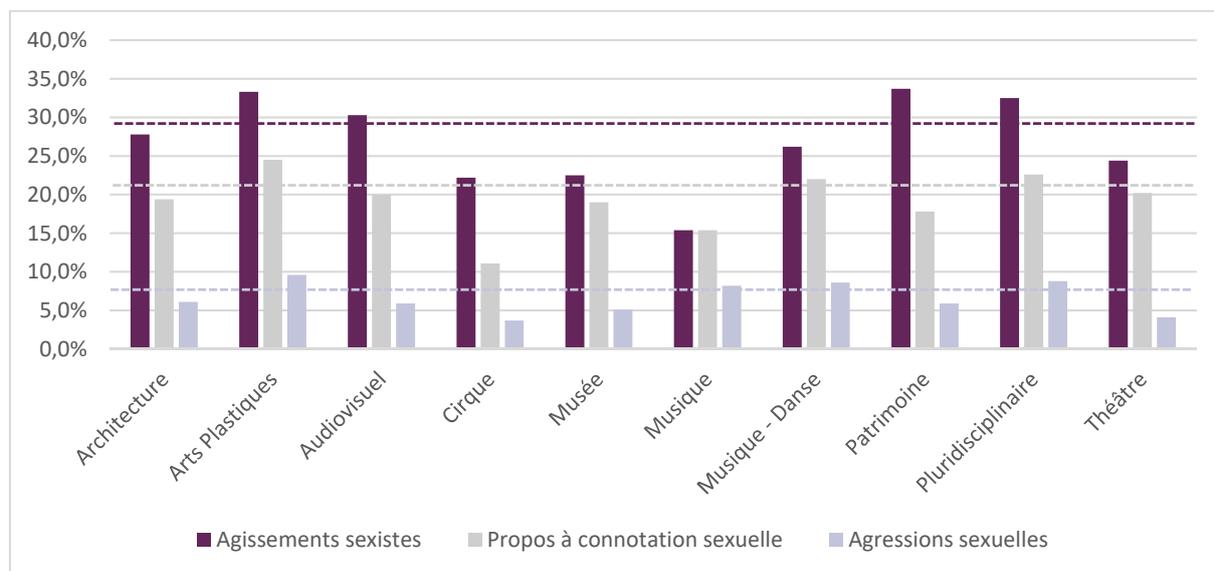
Le projet « JEDIS - Justice Egalité Diversité Inclusivité Solidarité » est un projet rassemblant cinq établissements d'enseignement supérieur et de recherche de l'Université Clermont-Auvergne (UCA) : UCA (Clermont et sites délocalisés, pilote du projet), INP Clermont Ferrand, VetAgroSup (cites Clermont et Marcy-l'Etoile), ENSA Clermont-Ferrand (ENSACF) et le CROUS Clermont-Auvergne. Le projet, construit initialement autour d'un projet de baromètre des violences sexistes et sexuelles et discriminations au sein de la communauté universitaire de Clermont Auvergne, poursuit trois objectifs : sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles, communiquer sur la cellule d'écoute et de signalement mutualisée ALEX et sur les autres cellules auxquelles VetAgroSup et l'ENSACF sont rattachées et, enfin, consolider les dispositifs d'écoute et de signalement par, notamment, un diagnostic renforcé des besoins. Le projet comprenait la construction d'un questionnaire (en ligne) comprenant 47 questions, sa passation entre le 27 septembre et le 13 octobre 2023 (le questionnaire a été adressé en ligne à 41 956 personnes) et l'analyse des résultats menée par un prestataire extérieur, Coop-Egal. L'enquête porte sur 5 formes de violences sexistes et sexuelles (propos ou comportements sexistes, propos ou comportements sexuels, chantages sexuels, agressions sexuelles, viols ou tentatives de viols) pour lesquelles les personnes répondantes ont pu être victime et/ou témoin dans le cadre de leurs études, de leur doctorat ou de leur emploi – que ces violences se soient produites dans les heures et lieux habituels d'étude ou de travail ou dans un contexte en lien avec leurs études ou emplois. L'échantillon global est de 4864 personnes, avec un taux de réponse de 11,6%. Une partie des résultats sont déclinés par établissement, notamment concernant la population étudiante. Les données relatives aux personnels et aux doctorantes et doctorants ne sont pas connues par établissement, car elles

concernent des échantillons plus réduits – choix établi pour conserver des échantillons exploitables d'un point de vue statistique et pour garantir l'anonymat. Nous avons mobilisé les résultats de cette enquête qui apporte une connaissance plus précise des violences sexistes et sexuelles observées et vécues par la communauté étudiante de l'ENSACF. Le taux de participation est de 26% à l'ENSACF (contre 9,4% pour l'ensemble des étudiantes et des étudiants visés par l'enquête), soit 144 personnes.

Le taux d'exposition aux violences sexistes et sexuelles au sein des ENSA peut être mis en regard avec les taux d'exposition renseignés pour les autres disciplines enseignées dans les établissements relevant du ministère de la Culture : l'architecture présente des pourcentages de personnes victimes de violences sexistes et sexuelles en dessous de la moyenne, bien que ces taux demeurent importants. Ainsi, dans les autres disciplines, les taux d'exposition pour les victimes sont compris entre :

- 15,4% (Cirque) et 33,7% (Patrimoine) concernant les agissements sexistes (taux de 29% en moyenne – 27,8% pour l'architecture)
- 11,1% (Cirque) et 24,5% (Arts Plastiques) concernant les propos à connotation sexuelle (taux de 21,1% en moyenne – 19,4% pour l'architecture)
- 3,7% (Cirque) et 9,6% (Arts Plastiques) concernant les agressions sexuelles (taux de 7,4% en moyenne – 6,1% pour l'architecture)

Figure 67. Taux d'exposition aux violences sexistes et sexuelles dans les différentes disciplines enseignées dans les établissements relevant du ministère de la Culture



Disciplines	AGISSEMENTS SEXISTES	PROPOS A CONNOTATION SEXUELLE	AGRESSIONS SEXUELLES
Architecture	27,8%	19,4%	6,1%
Arts Plastiques	33,3%	24,5%	9,6%
Audiovisuel	30,3%	20,0%	5,9%
Cirque	22,2%	11,1%	3,7%
Musée	22,5%	19,0%	5,1%
Musique	15,4%	15,4%	8,2%
Musique - Danse	26,2%	22,0%	8,6%
Patrimoine	33,7%	17,8%	5,9%
Pluridisciplinaire	32,5%	22,6%	8,8%
Théâtre	24,4%	20,2%	4,1%

Egae. (sans date). « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel ». Enquête détaillée non fournie.

Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche en France.

Plusieurs recherches renseignent l'exposition aux violences sexistes et sexuelles dans le cadre des études supérieures en France¹¹⁴, parmi lesquelles on distingue notamment le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol qui figurent dans le code pénal. Si les recherches se sont multipliées ces dernières années, la comparaison des données entre les recherches est rendue complexe en raison de l'emploi de différentes méthodologies d'enquête et de construction des échantillons. Nous citerons ici deux résultats. **L'observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes** indique que 9% de la communauté étudiante enquêtée (échantillon de 10 140 personnes enquêtées) déclare avoir été victimes de violence sexuelle depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur. Le rapport de cet observatoire précise par ailleurs que les écoles d'architecture figurent parmi les établissements présentant la plus forte proportion de victimes d'outrages sexistes, aux côtés notamment des lycées, des instituts de formation en soins infirmiers, des IUAT, des grands établissements universitaires, des écoles de journalisme et des écoles de commerce – sans que ne soient précisés les taux relatifs à ces différents types d'établissements¹¹⁵. **Selon l'enquête Virages-Université de l'INED de 2015-2016**, entre 10,7% et 14,5% des étudiantes enquêtées (en France) ont déclaré avoir vécu des propos ou attitudes à caractère sexuel, au cours des douze mois ayant précédé l'enquête.



Lecture : parmi les étudiantes ayant répondu au module « Vie étudiante » de l'enquête réalisée auprès de quatre universités partenaires (université Paris Diderot et Institut de physique du Globe de Paris, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, université de Bretagne Occidentale et université de Strasbourg), 10,7 % d'entre elles (Université parisienne, échantillon illustratif) et 14,5% (Université en région, échantillon illustratif) ont déclaré avoir vécu des propos ou attitudes à caractère sexuel qui les ont mises mal à l'aise (par exemple questions sur la vie privée, remarques salaces, mime de gestes sexuels, diffusion d'images pornographiques)¹¹⁶.

¹¹⁴ « Enquête Cadre de vie durant le temps des études et exposition aux violences sexuelles et sexistes de Nantes Université. », 2023, Rapport d'enquête détaillé, Nantes Université ; Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 2023, « 2023 Baromètre des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur. Rapport détaillé » ; A. Lipinski et al., 2022, « Gender-based violence and its consequences in European Academia. Summary results from the UniSAFE survey » ; Bourgeat et al., *op. cit.*

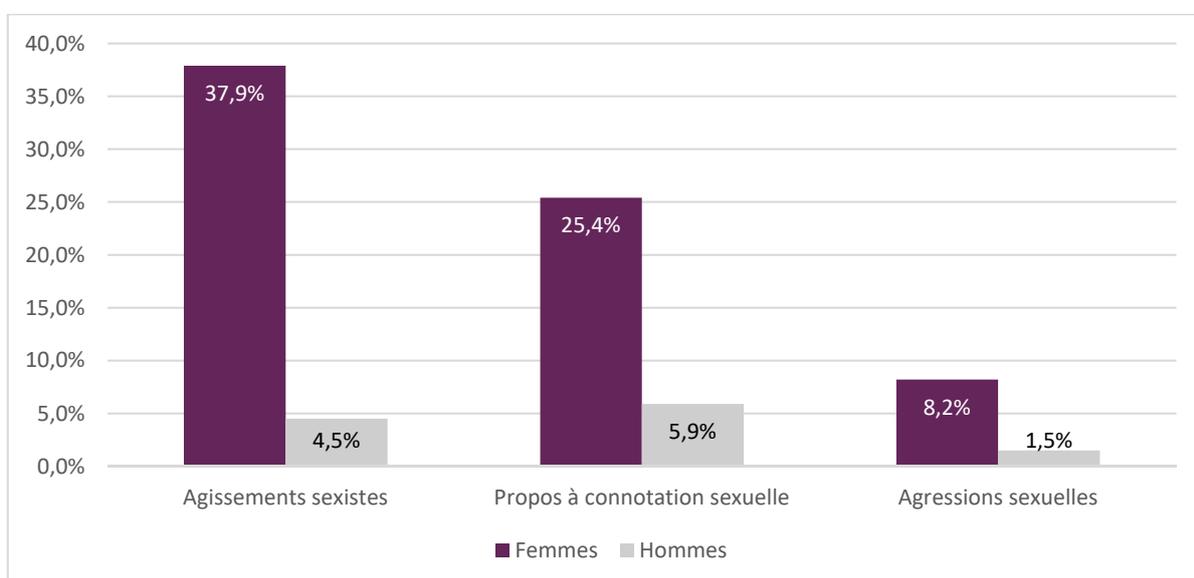
¹¹⁵ « 2023 Baromètre des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur. Rapport détaillé. »

¹¹⁶ Bourgeat et al., *op. cit.*

Les femmes et les personnes au croisement des discriminations, principales victimes

Si femmes et hommes sont exposés aux violences sexistes et sexuelles, les femmes sont particulièrement surexposées, quel que soit le type de violence. Ainsi dans les ENSA, 37,9% des femmes enquêtées (tous statuts confondus) déclarent avoir été victimes d'agissements sexistes contre 4,5% des hommes enquêtés (tous statuts confondus) ; 25,4% des femmes enquêtées déclarent avoir été victimes de propos à connotation sexuelle contre 5,9% des hommes enquêtés, soit plus d'une femme sur quatre. À l'ENSACF, on observe un même écart entre les violences subies par les femmes et les hommes parmi la communauté étudiante, 46,8% des étudiantes déclarant avoir été victimes d'au moins une forme de violences sexistes et sexuelles enquêtées¹¹⁷ soit pratiquement une étudiante sur deux – contre 8,2% des étudiants.

Figure 68. Part des femmes et des hommes (tous statuts) au sein de la discipline Architecture déclarant avoir été victime de violences sexistes et sexuelles.

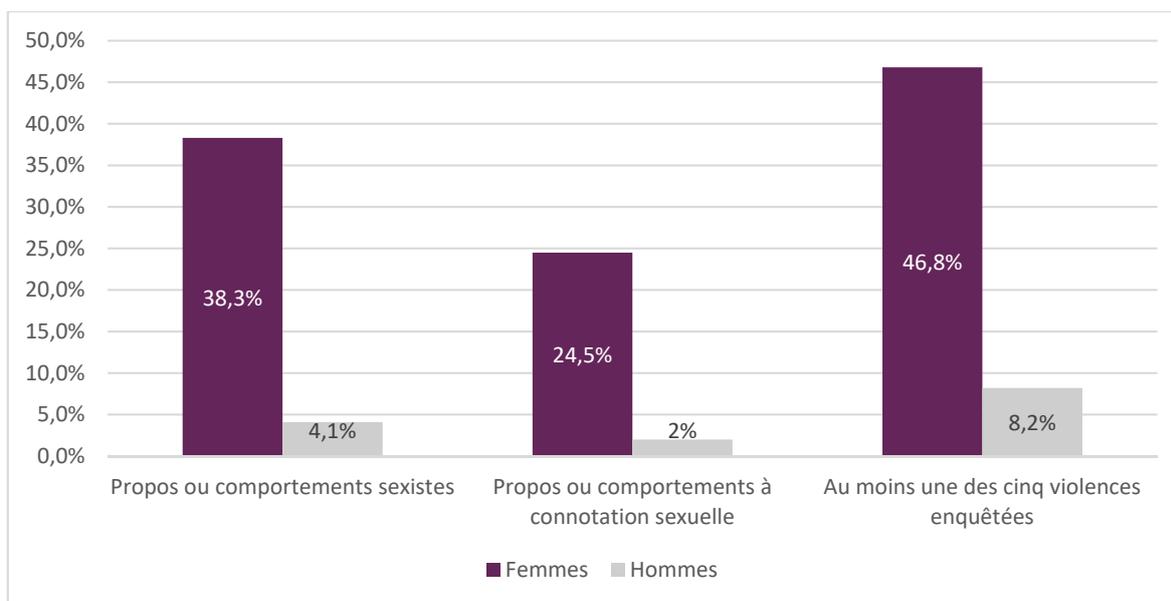


Egae. (sans date). « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel ». Enquête détaillée non fournie.

Lecture : 37.9% des femmes enquêtées au sein des ENSA déclarent avoir été victime d'agissements sexistes.

¹¹⁷ Propos ou comportements sexistes ; propos ou comportements à connotation sexuelle ; chantage sexuel ; agression sexuelle ; viol ou tentative de viol.

Figure 69. Part des femmes et des hommes parmi la communauté étudiante de l'ENSACF déclarant avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles.



COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

A l'ENSACF, nous pouvons également noter que les personnes concernées par un ou plusieurs critères de discrimination (autre que le sexe)¹¹⁸ sont également très exposées aux violences sexistes et sexuelles, de manière quasi-identique – voire supérieure – aux femmes. Ainsi, 45,8% de ces personnes déclarent avoir été victimes d'au moins une forme de violences sexistes et sexuelles. La forte exposition des personnes concernées par au moins un critère de discrimination¹¹⁹ aux violences sexistes et sexuelles avait également été notée au sujet de l'ensemble des établissements d'enseignement dont la tutelle est le ministère de la Culture (tous établissements et disciplines confondus). La dimension intersectionnelle des violences sexistes et sexuelles est aussi dénoncée par de jeunes diplômées et diplômés en architecture :

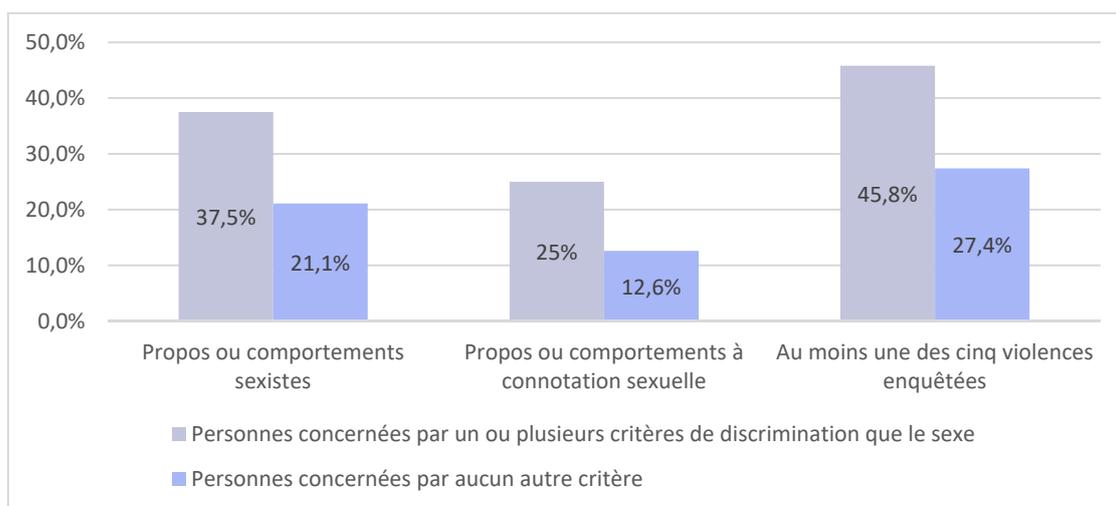
« Bonjour à toutes et tous, Je suis ici en tant que porte-parole pour un groupe d'étudiantes et étudiants de l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture Paris Malaquais, diplômés aujourd'hui. Nous souhaitons prendre la parole à l'occasion de cette remise des diplômes, afin de témoigner des défaillances de notre école, qu'elles concernent la vie étudiante ou les enseignements que nous avons reçus. Merci à celles et ceux des autres établissements

¹¹⁸ Les critères de discrimination proposés dans le questionnaire étaient les suivants : accent ou maîtrise de la langue française ; activités syndicales et/ou opinions politiques ; apparence physique ; état de santé ou handicap ; identité de genre (personne transgenre, non-binaire, queer, gender fluid...) ; orientation sexuelle (personne gay ou lesbienne, bisexuelle...) ; origine (couleur de peau, nationalité, prénoms, nom de famille) ; origine sociale ou lieu de résidence ou précarité économique ; religion réelle ou supposée ; autre. COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

¹¹⁹ Sur l'ensemble des répondantes et des répondants au sondage, les critères de discrimination par lesquels les personnes se déclarent les plus concernées sont : l'orientation sexuelle (48.3%) ; les origines (couleur de peau, nationalité, prénoms...) (36,1%) ; l'apparence physique (29,5%) ; l'identité de genre (17,7%) ; l'accent (10,9%) ; la religion (10,2%) ; l'état de santé (8,6%) ; le handicap (6,3%) et l'appartenance syndicale (4,6%). Egae. (sans date). « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel ». Enquête détaillée non fournie.

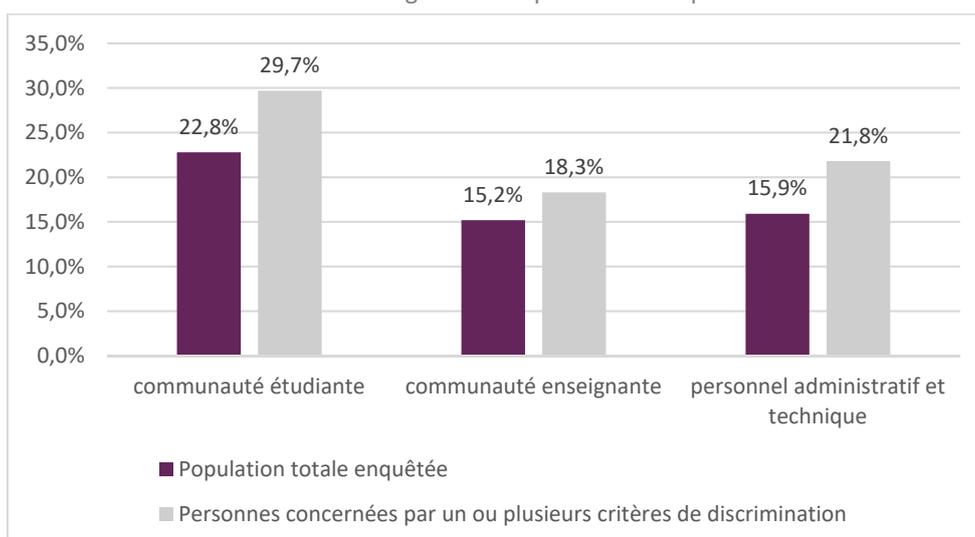
l'ayant déjà fait. (...) Tout d'abord, nous souhaitons mettre en lumière la détresse dans laquelle nous avons étudié l'architecture, notamment à cause de la pratique plus que banalisée de la charrette. (...) De plus, nous subissons régulièrement des comportements déplacés, racistes, sexistes, lgbtqiphobes et discriminants à l'égard des personnes handicapées. Nous sommes révolté-es par ces agissements. Nous ne devrions pas entendre : « Tu devrais abandonner le diplôme, tu n'as pas le niveau » ; « Vous feriez mieux d'aller vous jeter dans la Seine » ; « Je sais que ton père est décédé mais ce n'est pas une excuse » ; « Il faut mettre des couleurs de pute dans tes dessins, face au jury tu vas leur faire la danse du ventre » ; « Gueule de citron », « ça sent le nem » ; (...) »¹²⁰.

Figure 70. Part des personnes au croisement de discriminations parmi la communauté étudiante de l'ENSACF déclarant avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles.



COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

Figure 71. Part des personnes enquêtées déclarant avoir été victimes de propos à connotation sexuelle, tous sexes et établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel confondus



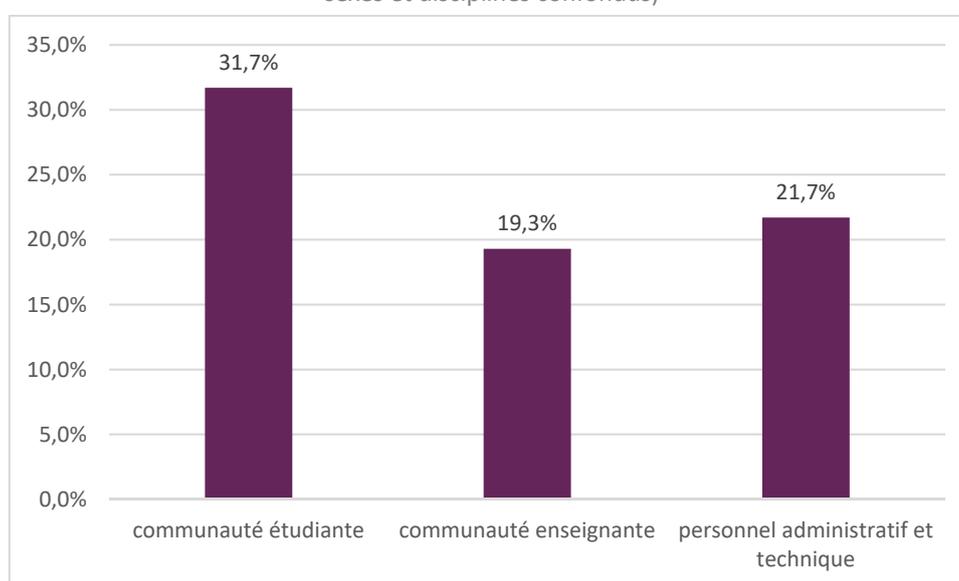
¹²⁰ Etudiant-es-x ENSA Paris Malaquais, 2023, « Prise De Parole Lors De La Remise De Diplômes 2022 », *Afrikadaa Design and contemporary art*, Hors-série : Racisme, Discrimination, Où en sont les écoles d'art ?, p. 130.

Egae. (sans date). « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel ». Enquête détaillée non fournie.

Lecture : 29.7% des personnes enquêtées, concernées par au moins un critère de discrimination au sein des communautés étudiantes, déclarent avoir été victime de propos à connotation sexuelle (tous sexes et établissements confondus).

En suivant les conclusions de la note de synthèse du groupe Egae au sujet des violences sexistes et sexuelles observées et/ou subies par les différentes communautés des établissements relevant du ministère de la Culture, on peut supposer que la communauté étudiante est la communauté la plus exposée à ces violences. Les taux d'exposition importants de la communauté étudiante de l'ENSACF tendent d'ailleurs à le confirmer, même si la comparaison avec les autres communautés de l'école n'a pas été possible. Des travaux ultérieurs permettront d'approfondir la question de l'exposition aux violences selon les communautés des établissements.

Figure 72. Part de la population enquêtée déclarant avoir été victime d'agissements sexistes par statut (tous sexes et disciplines confondus)



Egae. (sans date). « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel ». Enquête détaillée non fournie.

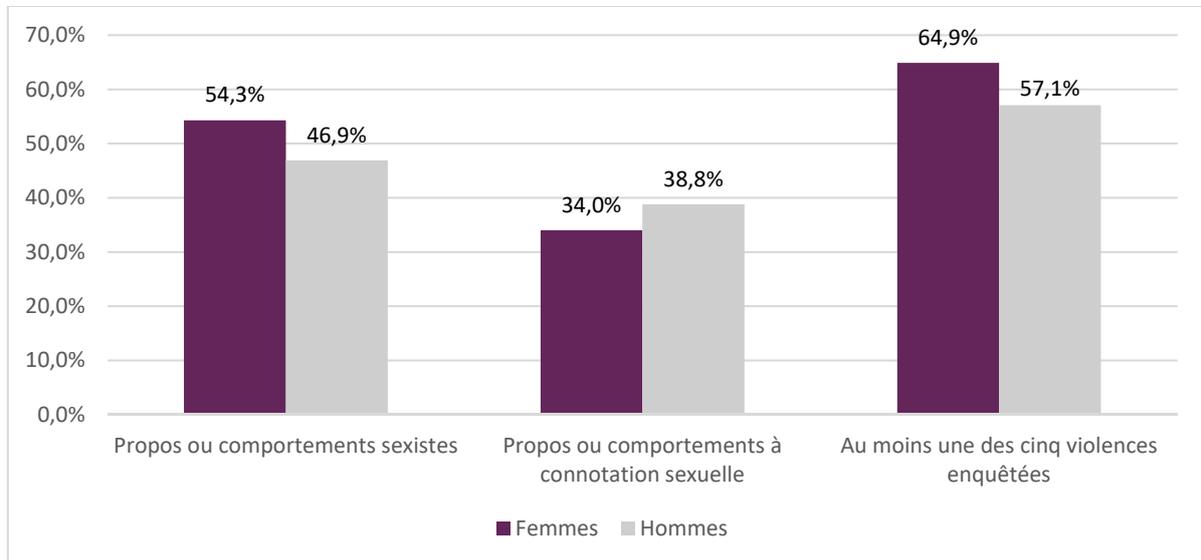
Lecture : 19,30% des personnes de la communauté enseignante enquêtée déclarent avoir été victime d'agissements sexistes (tous sexes et disciplines confondus).

Le regard des témoins : des violences pas si invisibles

Au sein des ENSA, les différents personnels sont aussi exposés aux violences sexistes et sexuelles en tant que témoins. A l'ENSACF, 62,5% des étudiantes et étudiants enquêtés ont déclaré avoir été témoin d'au moins une forme de violences sexistes et sexuelles alors que 33,3% d'entre elles et eux déclarent avoir été victimes d'au moins une forme de ces violences. Si ces données tendent à démontrer la forte exposition des étudiantes et des étudiants aux violences sexistes et sexuelles en tant que témoin – et donc la connaissance répandue des violences sexistes et sexuelles au sein des ENSA - on peut ainsi formuler l'hypothèse qu'une partie des violences vécues est tue. L'écart femmes/hommes est ici moins

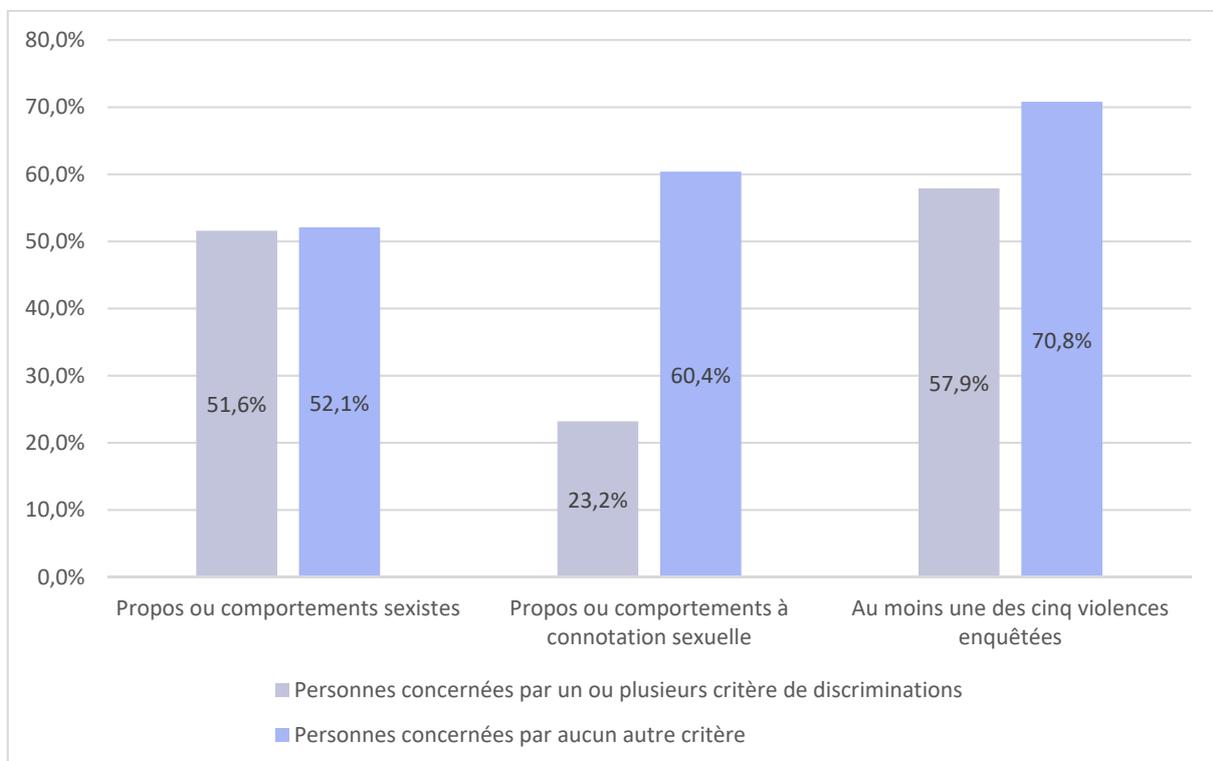
important : si les hommes sont moins exposés à ce type de violences en tant que victimes, ils sont néanmoins attentifs aux violences – en particulier, peut-être, pour certaines formes de violences, comme les propos ou comportements à connotation sexuelle.

Figure 73. Part des étudiantes et des étudiants de l'ENSACF déclarant avoir été témoin de violences sexistes et sexuelles



COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

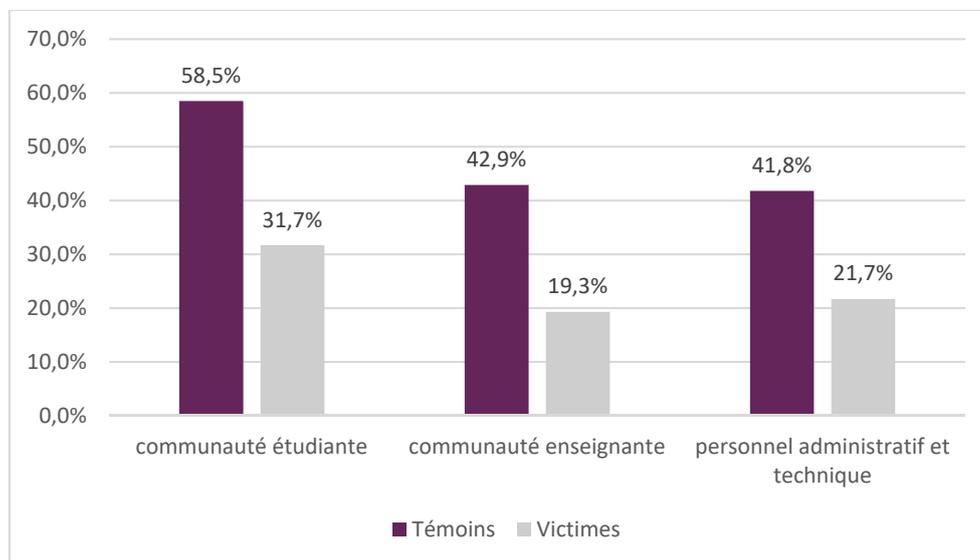
Figure 74. Part des personnes concernées par un ou plusieurs critères de discrimination déclarant avoir été témoin de violences sexistes et sexuelles



COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

L'enquête menée au sein de l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur et culturel relevant du ministère de la Culture relevait également une plus forte exposition des différentes communautés aux violences sexistes et sexuelles en tant que témoins qu'en tant que victimes.

Figure 75. Part des personnes enquêtées déclarant avoir été victimes et/ou témoins d'agissements sexistes, tous sexes et établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel confondus



Egae. (sans date). « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel ». Enquête détaillée non fournie.

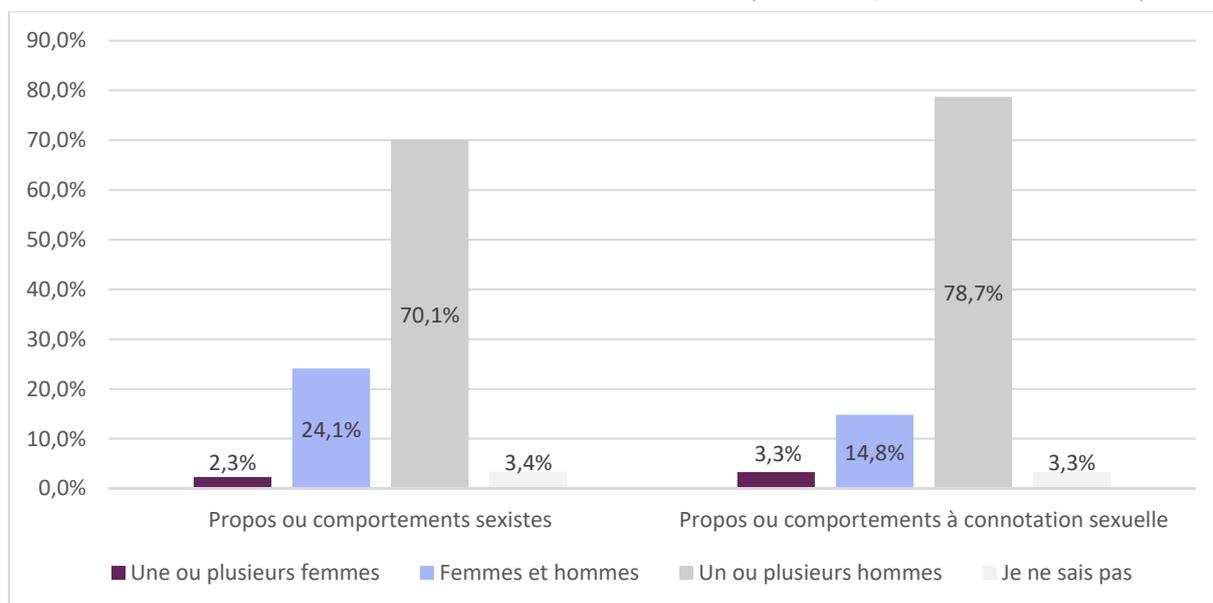
Lecture : 58,5% des personnes enquêtées au sein des communautés étudiantes déclarent avoir été témoin d'agissements sexistes (tous sexes et établissements confondus).

Des auteurs de violence aux profils différents, selon le type de violence perpétrée

Selon les résultats de l'enquête menée à l'ENSACF, les violences sexistes et sexuelles semblent principalement commises par un ou plusieurs hommes¹²¹. Dans environ 75% des déclarations, les violences observées ou subies ont été commises par un ou plusieurs hommes, qu'il s'agisse des propos ou comportements sexistes (70,1%) ou des propos ou comportements à connotation sexuelle (78,7%).

¹²¹ Les données relatives aux cas de chantage sexuel, d'agressions sexuelles et de viols ou tentatives de viols n'ont pas été retenues pour ce rapport, en raison de la taille réduite des effectifs.

Figure 76. Sexe des auteurs et des autrices des violences sexistes et sexuelles selon le type de violence d'après les déclarations des étudiantes et des étudiants de l'ENSACF (victimes et/ou témoin de violences)



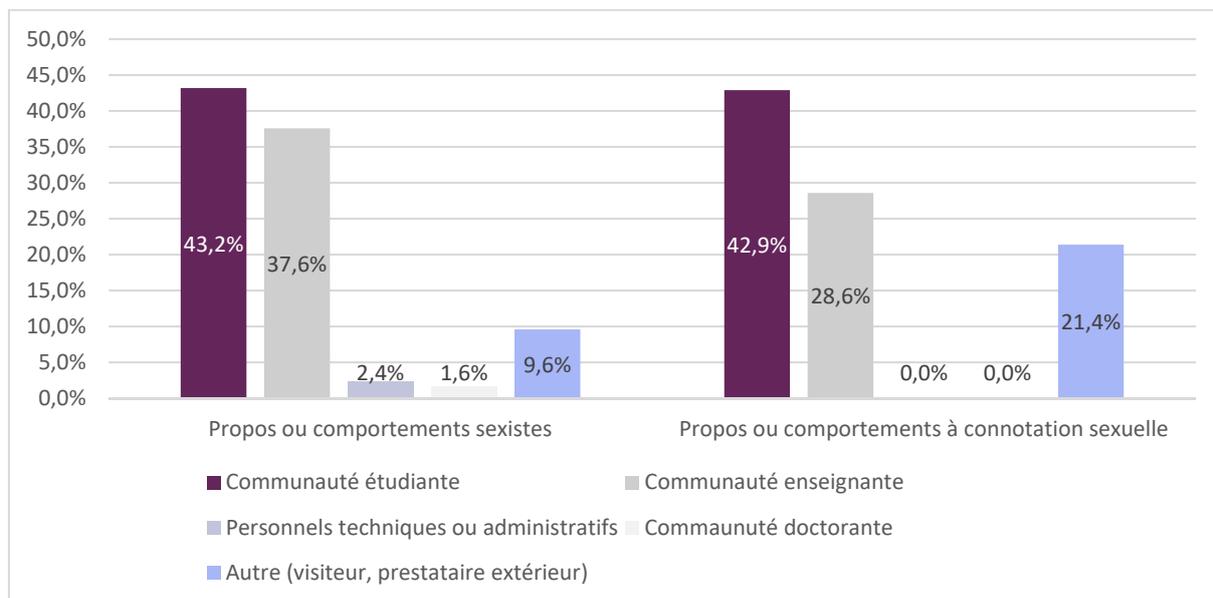
COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

Lecture : 70,1% des étudiantes et des étudiants enquêtés de l'ENSACF ont déclaré que les propos ou comportements sexistes vécus et/ou observés avaient été commis par un ou plusieurs hommes.

A l'ENSACF, les violences sont commises en premier lieu par la communauté étudiante (dans environ 43% des déclarations) et en deuxième lieu par la communauté enseignante (entre 28,6% et 37,6% des déclarations) – auteurs principalement masculins selon le graphique précédent. Il faut également noter qu'une part des violences est commise par des personnes extérieures à l'établissement (visiteurs, visiteuses, prestataires extérieurs...) dans un cas sur dix (9,6%) pour les propos ou comportements sexistes déclarés et dans un cas sur cinq (21,4%) pour les propos ou comportements à connotation sexuelle. Cependant, du fait de la taille des différentes communautés, on peut observer à l'ENSACF une surreprésentation du corps des enseignants-chercheurs parmi les auteurs et autrices des propos ou comportements sexistes et/ou à connotation sexuelle : en effet, cette communauté représente 11% de la population totale de cette ENSA mais elle représente 37,6% des auteurs, autrices des propos ou comportements sexistes et 28,6% des auteurs, autrices des propos ou comportements à connotation sexuelle. Bien que les résultats soient à prendre avec précaution du fait de la taille réduite des effectifs¹²², la communauté étudiante est, quant à elle, surreprésentée concernant les agressions sexuelles (92,9%) et concernant les viols ou tentatives de viols (100%).

¹²² Pour rappel, 7 cas d'agressions sexuelles et 2 cas de viols ou tentatives de viols.

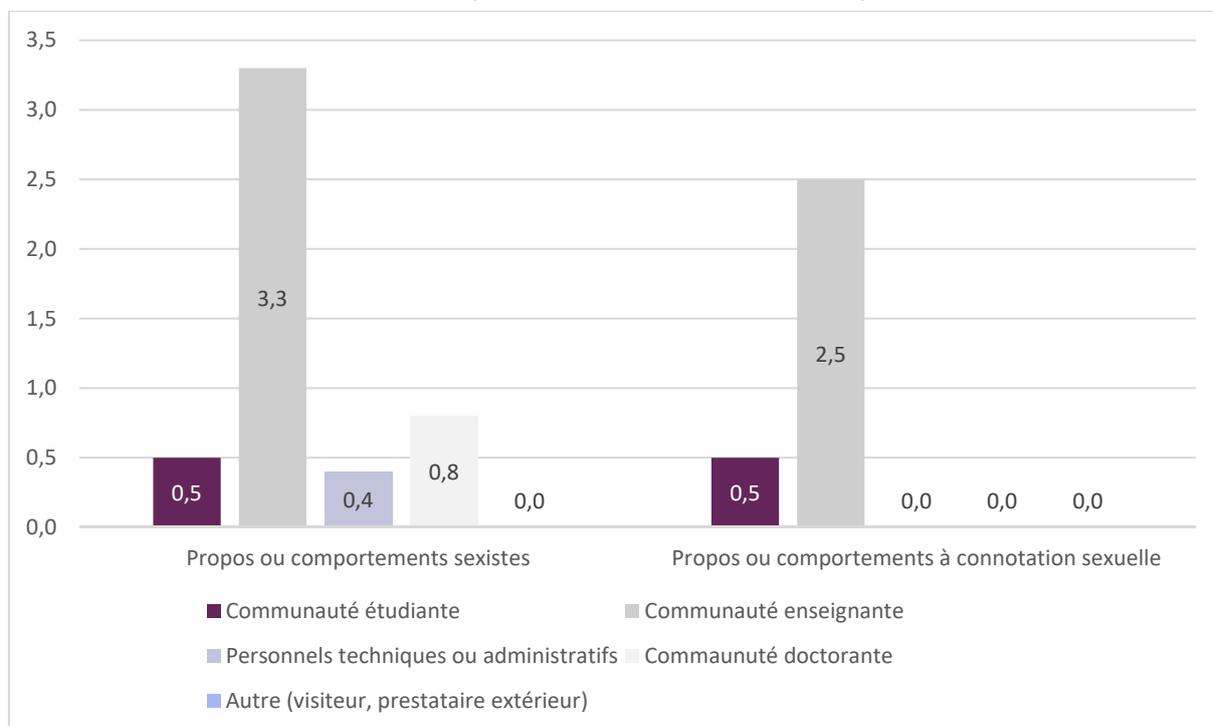
Figure 77. Statut des auteurs et autrices des violences sexistes et sexuelles selon le statut et selon le type de violence, d'après les déclarations des étudiantes et des étudiants de l'ENSACF (victimes et/ou témoin de violences)



COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

Lecture : 37,6% des étudiantes et des étudiants enquêtés de l'ENSACF ont déclaré que les propos ou comportements sexistes vécus et/ou observés avaient été commis par une ou plusieurs personnes de la communauté enseignante.

Figure 78. Surreprésentation (>1) ou sous-représentation (<1) des auteurs et autrices des violences sexistes et sexuelles selon le statut et selon le type de violence, d'après les déclarations des étudiantes et des étudiants de l'ENSACF (victimes et/ou témoin de violences)



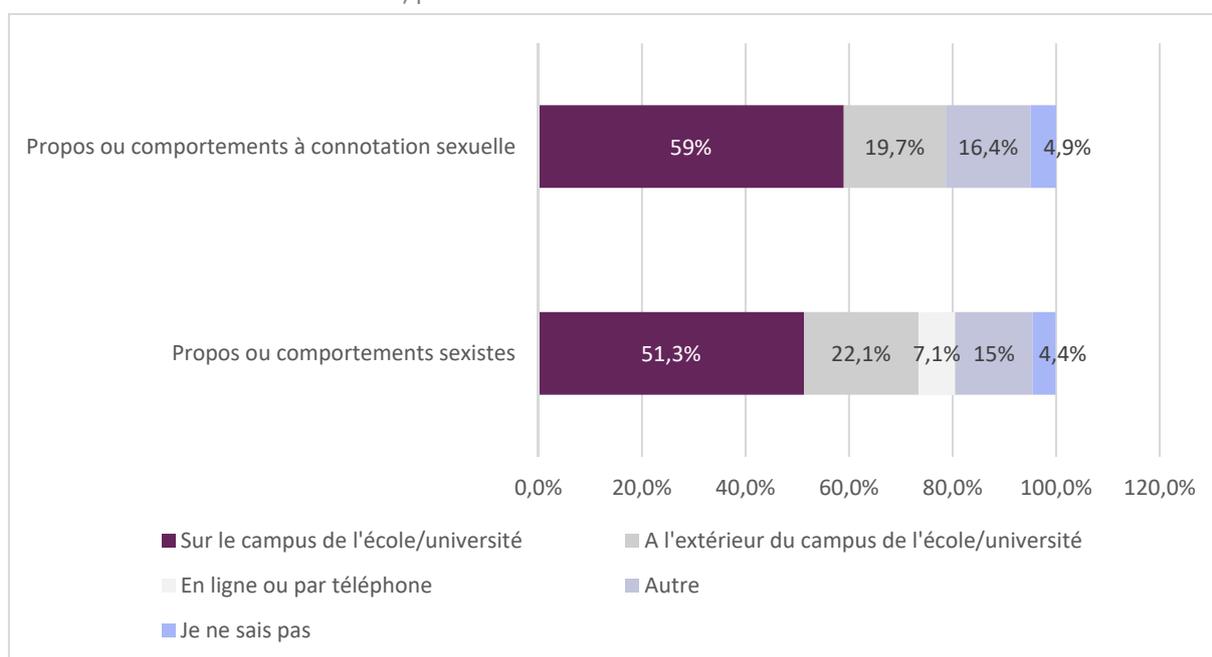
COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

Lecture : La communauté enseignante est surreprésentée parmi les auteurs et les autrices des propos ou comportements sexistes déclarés par les étudiantes et les étudiants de l'ENSACF ayant été témoin et/ou victime de ce type de violence.

Des contextes différents selon le type de violences sexistes et sexuelles

A l'ENSACF, les propos et comportements à connotation sexiste et/ou sexuelle ont lieu pour plus de la moitié d'entre eux sur le campus de l'école, c'est-à-dire dans les salles de classe, à la cafétéria, dans les couloirs, dans un local étudiant, dans le laboratoire, dans la résidence étudiante, dans un local étudiant, etc. Pour environ 20% de ces violences, elles ont lieu à l'extérieur de l'école dans le cadre d'événements liés aux études. 7,1% des propos ou comportements sexistes ont lieu en ligne (visioconférences, mails, réseaux sociaux...) ou par téléphone. Toujours selon les données de l'enquête JEDIS, les agressions sexuelles déclarées se sont déroulées dans plus d'un cas sur trois (35,7%) à l'extérieur de l'école lors d'un événement festif, dans 28,6% des cas à l'école (dans une salle de classe, dans les toilettes, dans un vestiaire...) et dans 21,4% dans un événement d'intégration à l'arrivée dans l'école – données à prendre avec précaution du fait de la faible taille des effectifs¹²³. En suivant ces résultats, nous pouvons donc supposer que différents types de violences sexistes et sexuelles se développent selon les lieux fréquentés par les étudiantes et les étudiants, certains lieux ou contextes les exposant à des violences aggravées.

Figure 79. Lieux des violences sexistes et sexuelles déclarées (subies par les victimes et/ou observées par des témoins) par les étudiantes et les étudiants de l'ENSACF



COOP EGAL, 2023. JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023. Enquête JEDIS 2023.

¹²³ 7 victimes ont déclaré avoir subi une agression sexuelle.

À l'image de ce qui est connu concernant l'ESR, les ENSA sont des lieux de développement des violences sexistes et sexuelles. Les femmes et les personnes concernées par d'autres critères de discrimination sont les principales victimes de ces violences. Les recherches menées à l'ENSACF permettent de formuler l'hypothèse que ces violences sont majoritairement commises par des hommes et par des hommes enseignants-chercheurs en ce qui concerne les propos ou comportements sexistes et/ou à connotation sexuelle. Des enquêtes auprès des différentes communautés des établissements permettraient de mieux cerner les logiques d'exposition aux violences selon les statuts et les formes d'intersectionnalité.

B) DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES PRÉSENTES TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE DES FEMMES INDÉPENDANTES

Nous examinons ici un autre contexte de violences sexistes et sexuelles, le travail, en explorant ici les violences subies par les architectes exerçant avec un statut d'indépendante ou d'indépendant sur la base d'une enquête menée par l'UNSFA.

L'enquête « Le sexisme au sein de notre métier » est une enquête en ligne qui a été élaborée et diffusée par l'UNSFA (l'Union des Architectes), fédération de syndicats d'employeurs en architecture, au printemps 2022 à la suite de la constitution d'un groupe de travail en son sein sur l'égalité femmes-hommes en janvier 2022. Diffusée auprès des adhérentes et adhérents de cette fédération puis relayée dans différents réseaux, cette enquête vise un public d'architectes exerçant en leur nom propre, quel que soit leur statut, qu'elles et ils soient employeurs ou non. Elle comporte différents chapitres qui permettent d'évaluer le niveau de connaissance des répondantes et répondants de la législation relative aux violences sexistes et sexuelles, de connaître la manière dont elles et ils réagissent face à ces violences mais aussi de recueillir des témoignages concernant les violences de genre dans le monde professionnel de l'architecture – sachant que l'enquête se focalise sur les agissements et les outrages sexistes et ne pose pas de questions spécifiques concernant les autres violences sexistes et sexuelles comme le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol. Dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes focalisées sur deux parties : « Au sein de votre agence, ou lors d'échanges avec des confrères et consœurs » et « Au sein de la profession - maîtres d'ouvrage, partenaires de la maîtrise d'œuvre (économistes, bureaux d'études, ...), entreprises » et nous avons analysé les réponses aux questions ouvertes qui consistent en des témoignages de violences vécues ou observées. L'échantillon des répondantes et répondants est constituée de 607 personnes, dont 73% de femmes, exerçant sous différents statuts (39% sous le statut de gérant ou associé non salarié, 39% exerce en libéral, 19% sous le statut de gérant-salarié, 3% ayant le statut de retraité). Un quart seulement (24%) des répondantes et répondants est adhérent de l'UNSFA. La plupart (57%) des personnes enquêtées n'ont pas d'associé, un quart (24%) en possède un ou une – une situation qui diffère peu chez les femmes et les hommes enquêtés. Plus de la moitié n'emploie pas de salarié (53%) mais on peut noter un profil d'employeur différent entre femmes et hommes : les femmes sont davantage présentes parmi les enquêtés n'employant aucun personnel (59% des femmes enquêtées contre 37% des hommes enquêtés), alors que les hommes sont mieux représentés parmi les enquêtés employant plusieurs salariés (4 et plus), caractéristiques que l'on retrouve dans la population professionnelle des architectes en général.

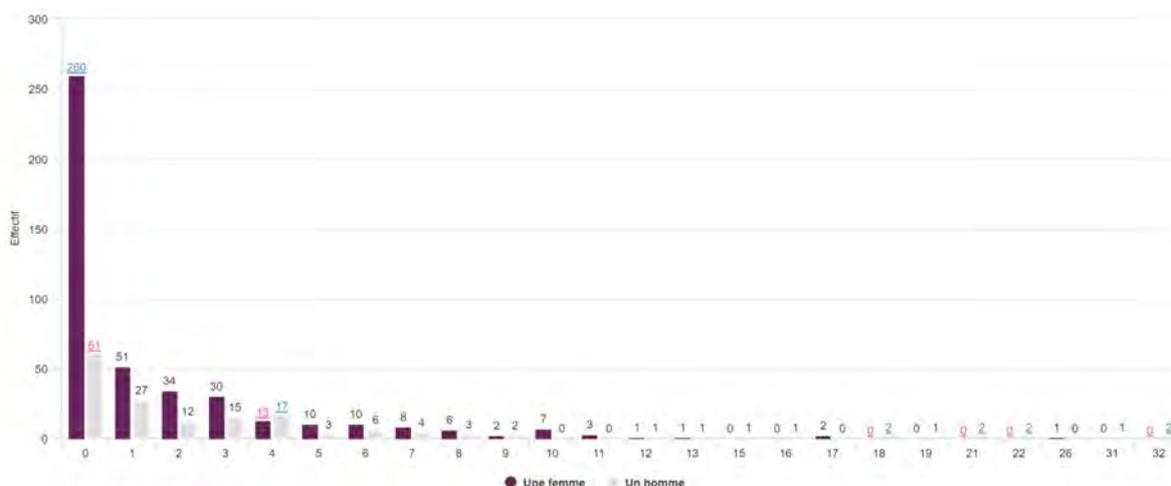
Tableau 72. Nombre d'associés dont les indépendantes et indépendants enquêtés disposent

Q4-NOMBRE D'ASSOCIES ET D'ASSOCIEES

	1_ UNE_FEMME_UN_HOMME					
	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
0	262	60%	87	53%	349	58%
1	104	24%	38	23%	142	24%
2	25	6%	14	9%	39	6%
3	12	3%	8	5%	20	3%
4	15	3%	5	3%	20	3%
5	6	1%	8	5%	14	2%
6	5	1%	2	1%	7	1%
7	4	1%	0	0%	4	1%
8	3	1%	0	0%	3	0%
9	1	0%	0	0%	1	0%
10	0	0%	1	1%	1	0%
12	1	0%	0	0%	1	0%
15	0	0%	1	1%	1	0%
17	1	0%	0	0%	1	0%
TOTAL	439	100%	164	100%	603	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Figure 80. Nombre de personnes salariées employées par les indépendantes et indépendants enquêtés



Q5-NOMBRE DE SALARIES

	1_ UNE_FEMME_UN_HOMME					
	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
0	260	59%	61	37%	321	53%
1	51	12%	27	16%	78	13%
2	34	8%	12	7%	46	8%
3	30	7%	15	9%	45	7%
4	13	3%	17	10%	30	5%
5	10	2%	3	2%	13	2%
6	10	2%	6	4%	16	3%
7	8	2%	4	2%	12	2%
8	6	1%	3	2%	9	1%
9	2	0%	2	1%	4	1%
10	7	2%	0	0%	7	1%
11	3	1%	0	0%	3	0%
12	1	0%	1	1%	2	0%
13	1	0%	1	1%	2	0%
15	0	0%	1	1%	1	0%
16	0	0%	1	1%	1	0%
17	2	0%	0	0%	2	0%
18	0	0%	2	1%	2	0%

19	0	0%	1	1%	1	0%
21	0	0%	2	1%	2	0%
22	0	0%	2	1%	2	0%
26	1	0%	0	0%	1	0%
31	0	0%	1	1%	1	0%
32	0	0%	2	1%	2	0%
TOTAL	439	100%	164	100%	603	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Les résultats de l'enquête UNSFA démontrent en premier lieu que les architectes indépendantes et indépendants sont victimes de violences sexistes et sexuelles dans le cadre de leur pratique professionnelle : 221 personnes, soit 36% des personnes enquêtées, déclarent avoir subi des agissements ou des outrages sexistes au sein de leur agence ou lors d'échanges avec des confrères et des consœurs et, 285 personnes, soit 47% de l'échantillon total, déclarent avoir subi des agissements ou des outrages sexistes au sein de la profession, lors d'échanges avec des maîtres d'ouvrage, des partenaires de la maîtrise d'œuvre (économistes, bureaux d'études, ...) ou des entreprises. Ces données établissent, en second lieu, que les femmes sont surreprésentées parmi les victimes puisqu'elles représentent 93% des personnes déclarant avoir subi (au moins) un agissement ou un outrage sexiste au sein de leur agence ou lors d'échanges avec des confrères et des consœurs et 96% des personnes déclarant avoir subi (au moins) un agissement ou un outrage sexiste dans l'exercice de la profession (échanges avec des maîtres d'ouvrage, des partenaires de la maîtrise d'œuvre, des entreprises). Ainsi plus de cinq femmes sur dix parmi les femmes enquêtées déclarent avoir subi un agissement ou un outrage sexiste, contre moins d'un homme sur dix. Ces premiers résultats tendent également à démontrer que ces violences sont plutôt commises par des partenaires de travail extérieurs à la structure d'exercice, comme nous le démontrerons dans une sous-partie suivante.

Tableau 73. Victimes déclarant avoir subi un ou des agissements ou des outrages sexistes au sein de leur agence ou lors d'échanges avec des confrères ou consœurs, selon le sexe de la victime

Q12_AVEZ-

VOUS_SUBI_DES_AGISSEMENTS_OU_OUTRAGES_SEXISTES
(AU SEIN DE VOTRE AGENCE...)

1_ UNE_FEMME_UN_HOMME

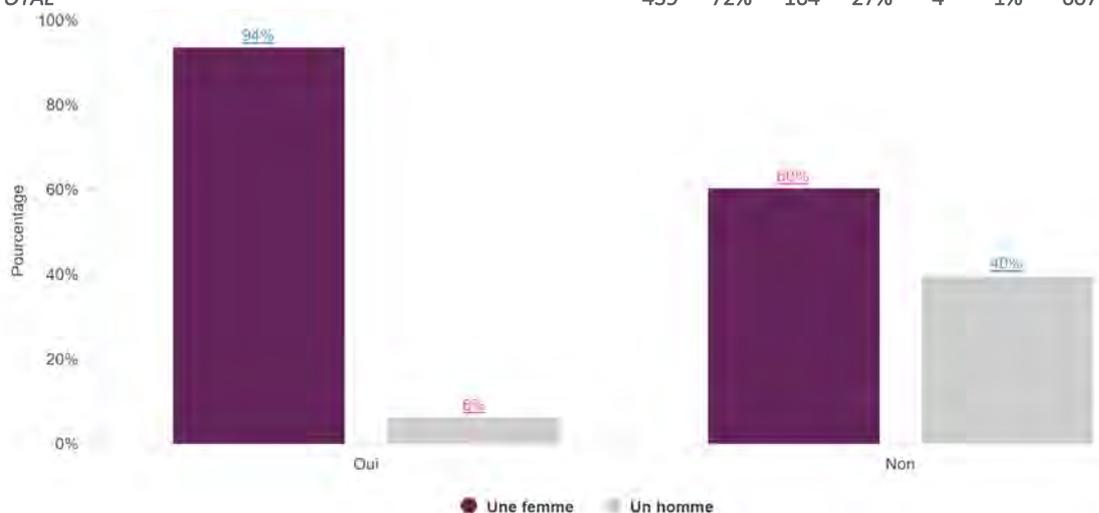
Oui

Non

Non-réponse ou réponse non identifiable

TOTAL

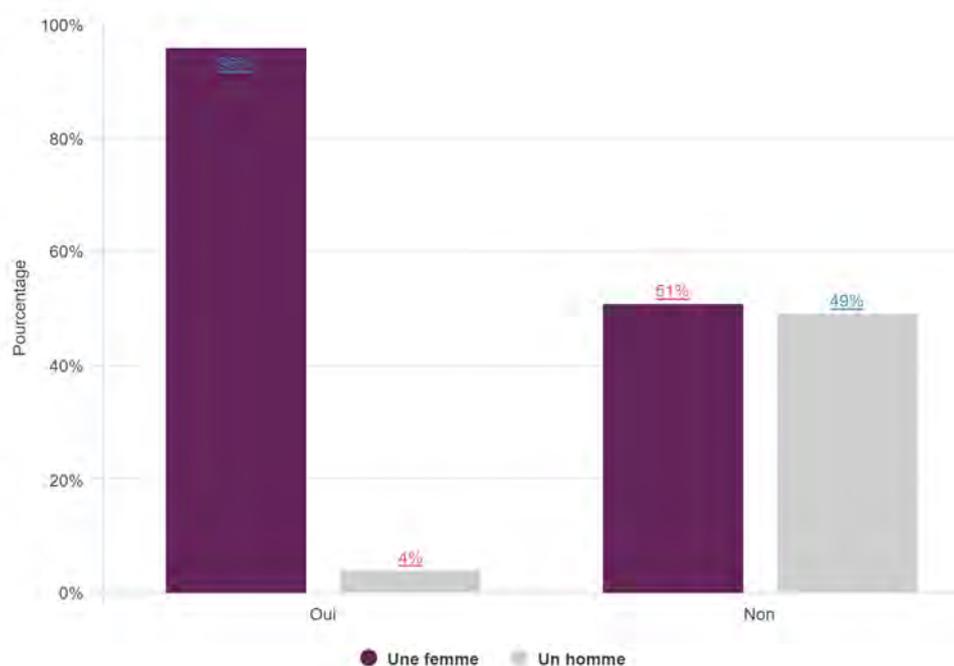
UNE FEMME		UN HOMME		NON-RÉPONSE		TOTAL	
N	%	N	%	N	%	N	%
206	93%	14	6%	1	0%	221	100%
224	60%	147	39%	3	1%	374	100%
9	75%	3	25%	0	0%	12	100%
439	72%	164	27%	4	1%	607	



Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Tableau 74. Victimes déclarant avoir subi un ou des agissements ou des outrages sexistes lors d'échanges avec des partenaires de leur profession, selon le sexe de la victime

Q17__AVEZ- VOUS_SUBI_DES_AGISSEMENTS_OU_OUTRAGES_SEXISTES (AU SEIN DE LA PROFESSION...)	1__UNE_FEMME_UN_HOMME							
	UNE FEMME		UN HOMME		NON-RÉPONSE		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Oui	273	96%	11	4%	1	0%	285	100%
Non	147	50%	142	49%	3	1%	292	100%
Non-réponse ou réponse non identifiable	19	63%	11	37%	0	0%	30	100%
TOTAL	439	72%	164	27%	4	1%	607	



Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Les personnes enquêtées indiquent également un niveau important d'exposition aux violences sexistes et sexuelles en tant que témoin car 40 à 41% des personnes enquêtées déclarent avoir été témoin de violences, dans le contexte de leur agence ou dans des échanges avec des partenaires de travail.

Tableau 75. Témoins d'agissements ou d'outrages sexistes au sein de l'agence d'exercice, selon le sexe du témoin

Q14__AVEZ_VOUS_ETE_TEMOIN_ D_AGISSEMENTS_OU_OUTRAGES_SEXISTES (AU SEIN DE VOTRE AGENCE...)	1__UNE_FEMME_UN_HOMME							
	UNE FEMME		UN HOMME		NON-RÉPONSE		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Oui	179	41%	67	41%	1	25%	247	41%
Non	243	55%	96	59%	3	75%	342	56%
Non-réponse ou réponse non identifiable	17	4%	1	1%	0	0%	18	3%
TOTAL	439	100%	164	100%	4	100%	607	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Tableau 76. Témoins d'agissements ou d'outrages sexistes lors d'échanges avec des partenaires de leur profession, selon le sexe du témoin

Q19__AVEZ- VOUS_ETE_TEMOIN_D_AGISSEMENTS_ (AU SEIN DE LA PROFESSION...)	1__UNE_FEMME_UN_HOMME							
	UNE FEMME		UN HOMME		NON-RÉPONSE		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Oui	186	42%	57	35%	1	25%	244	40%
Non	223	51%	99	60%	3	75%	325	53%

Non-réponse ou réponse non identifiable	30	7%	8	5%	0	0%	38	6%
TOTAL	439	100%	164	100%	4	100%	611	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Types de violences – Une surreprésentation des violences niant les compétences professionnelles

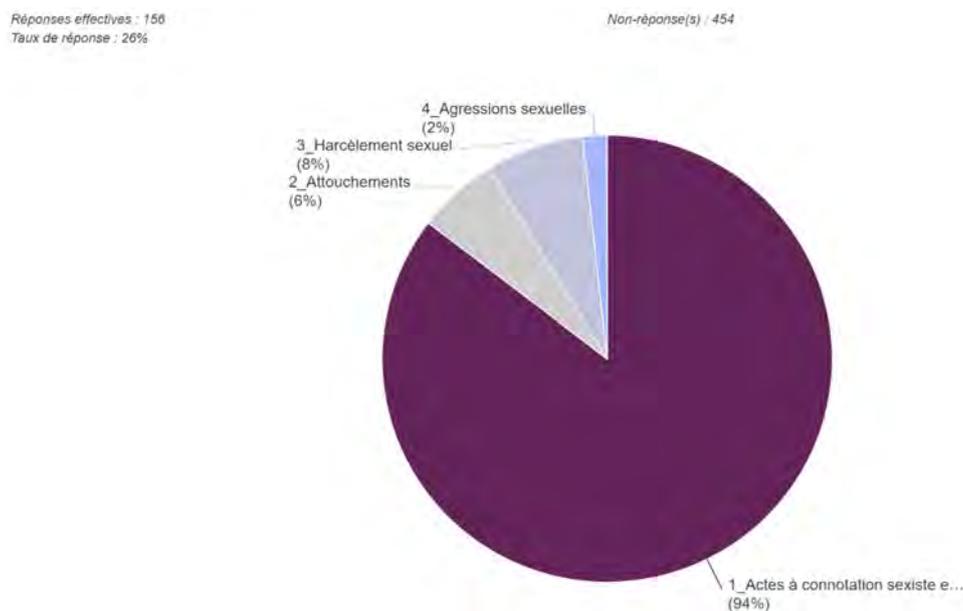
Les témoignages de 156 personnes enquêtées permettent de qualifier les violences subies¹²⁴, soit 25,7% de l'échantillon total, parmi lesquelles les femmes sont de nouveau surreprésentées (96%). Quatre types de violences subies par les indépendantes et indépendants enquêtés peuvent être distingués :

- 1/ Les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle, les violences verbales, les attitudes de dénigrement
- 2/ Les attouchements (sur une partie du corps non-intime et non-sexuelle) et les situations de contrainte physique
- 3/ Le harcèlement sexuel et les pressions exercées pour obtenir un acte sexuel
- 4/ Les agressions sexuelles.

La très grande majorité (94%) des violences subies décrites constituent des actes à connotation sexiste et/ou sexuelle, des violences verbales, des attitudes de dénigrement (type 1). Des cas de harcèlements sexuels ou de pressions exercées pour obtenir un acte sexuel ainsi que des situations de contrainte physique et d'attouchements (sur une partie du corps non-intime) sont déclarés par une vingtaine de personnes enquêtées. Enfin, trois cas d'agressions sexuelles sont rapportés. Il faut toutefois rappeler que l'enquête menée par l'UNSFA était centrée sur les agissements et les outrages sexistes et qu'elle ne posait pas de questions spécifiques au sujet des autres types de violence plus graves, comme les viols. Cependant, certaines questions « ouvertes » ont permis aux répondantes et répondants de s'exprimer librement et donc, éventuellement, de témoigner au sujet de ces violences. Parmi les violences observées par les témoins, on note la même récurrence des actes à connotation sexiste et/ou sexuelle (91%).

¹²⁴ Il s'agit d'un effectif a minima : 156 personnes ont témoigné d'une violence que nous avons pu caractériser comme étant l'une des formes de violences sexistes et sexuelles ; d'autres ont témoigné de violences sexistes et sexuelles, sans que l'on puisse déterminer de quelle forme de violences sexistes et sexuelles il s'agissait, raison pour laquelle ces personnes ne sont pas ici comptabilisées.

Figure 81. Répartition des violences sexistes et sexuelles subies et déclarées par les architectes indépendantes et indépendants selon le type de violence



Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Lecture : 94% des architectes indépendantes et indépendants enquêtés ayant déclaré avoir subi une forme de violences sexistes et sexuelles, ont déclaré avoir subi une violence de type « 1 » (violences verbales, attitudes de dénigrement, actes à connotation sexiste et/ou sexuelle).

Tableau 77. Formes de violences sexistes et sexuelles déclarées par les victimes, selon le type de violence et le sexe de la victime

A_LES_FORMES_DE_VIOLENCES_SEXISTES_ET_S	SEXES_FH_DUDE_LA_REPONDANTE_ET_VICTIME					
	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1_Actes à connotation sexiste et/ou sexuelle...	140	93%	6	100%	146	94%
2_Atteintes	10	7%	0	0%	10	6%
3_Harcèlement sexuel	12	8%	0	0%	12	8%
4_Agressions sexuelles	3	2%	0	0%	3	2%
TOTAL	150		6		156	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Tableau 78. Formes de violences sexistes et sexuelles déclarées par les témoins, selon le type de violence et le sexe de la victime

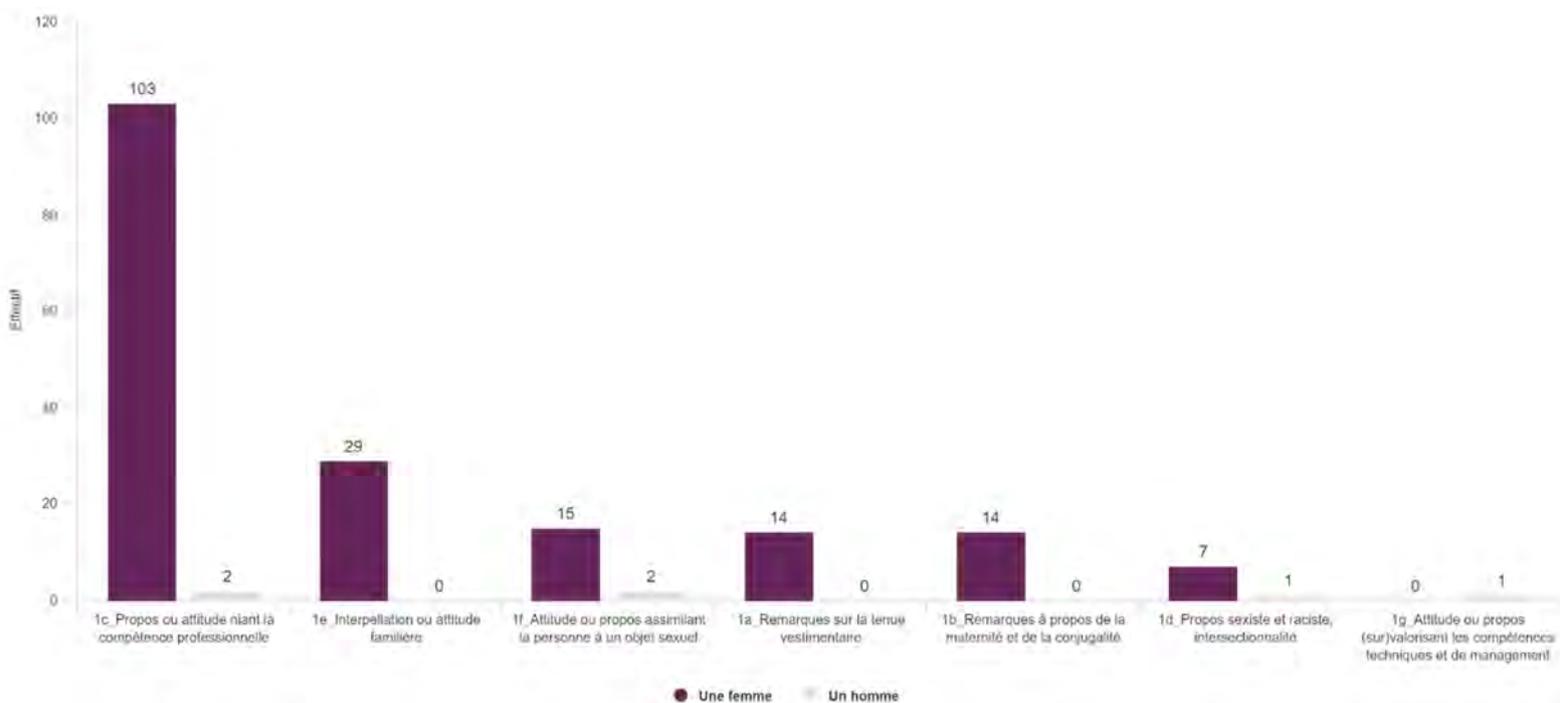
A_LES_FORMES_DE_VIOLENCES_SEXISTES_ET_S	SEXES_FH_DE_LA_VICTIME_DES_VSS							
	UNE FEMME		UN HOMME		NR		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1_Les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle	45	90%	0	0%	6	100%	51	91%
2_Les atteintes et les situations de contrainte physique	2	4%	0	0%	0	0%	2	4%
3_Le harcèlement sexuel	4	8%	0	0%	0	0%	4	7%
TOTAL	50		0		6		56	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle (« Type 1 »)

Parmi les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle (type 1), nous avons distingué 7 motifs ou objets de violences différents. On note une nette prédominance des propos ou des attitudes niant la compétence professionnelle des architectes.

Figure 82. Actes à connotation sexiste et/ou sexuelle subis (« type 1 ») selon le sexe de la victime (les violences verbales, les attitudes de dénigrement, les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle)



TYPE DE VIOLENCE A CONNOTATION SEXISTE ET/OU SEXUELLE

SEXE DE LA VICTIME

TYPE DE VIOLENCE A CONNOTATION SEXISTE ET/OU SEXUELLE	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1c_Propos ou attitude niant la compétence professionnelle	103	74%	2	33%	105	72%
1e_Interpellation ou attitude familière	29	21%	0	0%	29	20%
1f_Attitude ou propos assimilant la personne à un objet sexuel	15	11%	2	33%	17	12%
1a_Remarques sur la tenue vestimentaire	14	10%	0	0%	14	10%
1b_Remarques à propos de la maternité et de la conjugalité	14	10%	0	0%	14	10%
1d_Propos sexiste et raciste, intersectionnalité	7	5%	1	17%	8	5%
1g_Attitude ou propos (sur)valorisant les compétences techniques et de management	0	0%	1	17%	1	1%
TOTAL	140		6		146	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Lecture : 74% de la population enquêtée ayant déclaré avoir subi une violence se rapportant au type 1, déclare avoir été victime d'un propos ou d'une attitude niant la compétence professionnelle (1c).

Négation du professionnalisme (1c)

Les violences remettant en cause ou niant les compétences professionnelles des architectes (105, soit 72% des 146 déclarations de violences se rapportant au type 1) sont des propos ou des attitudes visant à décrédibiliser le travail de ces personnes (qui sont à 98% de femmes) en signifiant qu'elles n'ont pas la capacité d'être des architectes, tant sur le plan intellectuel, que technique ou financier. Cette négation des compétences professionnelles s'articule à une assignation des femmes à certaines tâches ou à certains métiers (secrétariat par exemple et architecture d'intérieur) et un refus, a contrario, de

leur attribuer d'autres tâches comme le suivi de chantier par exemple. Ces assignations sont liées à des stéréotypes de genre qui affectent les femmes à l'espace domestique et aux tâches associées (cuisine, ménage, ...). Au-delà de la question de l'attribution des rôles, le mépris et le déni des compétences professionnelles se manifeste par le fait d'ignorer la présence même de ces femmes architectes, par exemple pendant des réunions de chantier ou d'autres réunions, ou par le fait d'amoindrir leur présence (parole coupée...) et de juger plus sévèrement le travail produit.

L'importance de ces données confirme ce que des travaux antérieurs avaient montré à partir de plusieurs recherches qualitatives menées depuis le début des années 2000 auprès de femmes architectes, qu'elles exercent dans des établissements de formation, en agence libérale ou qu'elles occupent un poste salarié. Ainsi, le déni de professionnalisme auquel les femmes architectes font face est persistant : « Qu'elles aient ou pas dirigé des agences en exercice canonique pendant une partie conséquente de leur vie professionnelle, qu'elles aient ou pas eu une longue expérience de pratique salariée en agence libérale, qu'elles aient ou pas été inscrites au tableau de l'Ordre des architectes ; en somme quoi qu'elles fassent et quelle que soit la nature de leur exercice professionnel de l'architecture, présent comme passé, les femmes ne sont jamais de « vraies » architectes. Ces diverses manières d'opérer un tri sexué et genré au sein de la population professionnelle, font que les « véritables architectes » ne pouvant être que de sexe et de genre masculin, selon les représentations collectives séculaires de la profession, les femmes ne pourront de fait jamais prétendre accéder à la reconnaissance de statut »¹²⁵.

« Un maire d'une toute petite commune m'a déclaré vouloir rester seul avec ses entreprises et m'interdire *son* chantier ! Je les embête et « une femme n'a rien à faire ici ! » »

Une femme, > 55 ans, gérant ou associé non salarié (n°5).

« Un maître d'ouvrage a demandé si en tant que femme je vais pouvoir suivre le chantier et être assez ferme avec les entreprises... »

Une femme, 35-55 ans, en libéral (n°146).

« Un maître d'ouvrage n'adressait la parole qu'au coordinateur SPS parce que c'était un homme, j'ai donc demandé à celui-ci de se placer juste derrière moi pour qu'il soit obligé de parler vers moi... et ça a fonctionné, etc. Il m'est arrivé de demander une médiation extérieure pour régler le problème. »

Une femme, > 55 ans, retraitée (n°181).

« Je suis souvent la seule femme pendant les réunions de négociations et j'ai déjà eu la réflexion : "nous poursuivrons lorsque nous serons entre hommes" ».

Une femme, 35-55 ans, en libéral (n°67).

« Dans une agence où j'étais salariée, quand j'étais plus jeune, on m'a dit que je ne ferai pas de suivi de chantier, car les femmes ne savent pas se faire respecter par les artisans. J'ai essayé d'argumenter pour montrer que c'est faux, mais j'ai été ignorée. »

Une femme, 35-55 ans, en libéral (n°210)

¹²⁵ Lapeyre Nathalie, 2023, « Système de genre et ségrégation sexuée des carrières en école d'architecture » p. 229.

Infantilisation (1e)

Les interpellations ou les attitudes familières, voire méprisantes, irrespectueuses, infantilisantes constituent la deuxième violence la plus décrite (29 personnes) parmi les répondantes ayant déclaré avoir subi une violence de « type 1 ». Ces attitudes ou propos différenciés envers les femmes interviennent dans la manière dont elles sont interpellées ou désignées (par leur prénom, par un surnom familier ou grossier « ma petite », « la chieuse », la « gonzesse », la « connasse ») ou dans la manière dont elles sont abordées ou saluées (bises plutôt que poignées de main). Elles font aussi l'objet d'une fausse séduction ou de « galanterie » (« la charmante », « la ravissante », ...) et d'attitudes ou de propos infantilisants.

« Interpellée par mon prénom dès le premier rendez-vous alors que tous les hommes sont appelés par leur nom de famille (...). Un compagnon sur un chantier qui me demande si je veux de l'aide pour mettre mon casque. Un maître d'ouvrage qui m'infantilise en utilisant des "ma très chère, notre architecte préférée" devant un auditoire... »

Une femme, 35-55 ans, Gérant ou associé non salarié (n°88).

« En arrivant sur un chantier, le grutier a hurlé : "Mais qu'est-ce que cette connasse fout sur mon chantier ?" J'ai répondu simplement que j'étais l'architecte de son chantier, ça l'a calmé net. »

Une femme, 35-55 ans, Gérant ou associé non salarié (n°353).

« Les BET qui réclament la bise plutôt qu'une poignée de main. J'ai réussi à y échapper, mais la récurrence des rendez-vous et donc des demandes était très pénible. »

Une femme, 35-55 ans, Libéral (n°406).

« Un autre confrère masculin qui m'appelle "chérie" et fait systématiquement des remarques sur mon physique et mes vêtements lors des réunions avec le maître d'ouvrage et les autres membres de la maîtrise d'œuvre. Ses agissements déplacés ont étonnamment cessé après l'éclatement du mouvement ME TOO. »

Une femme, plus de 55 ans, Libéral (n°579)

Sexualisation des corps (1f)

Les attitudes ou propos assimilant la personne à un objet sexuel et à un rôle de séducteur ou de séductrice représentent la troisième violence la plus décrite parmi les violences de « type 1 » (17 personnes). Les corps de ces victimes sont ainsi sexualisés.

« Un compagnon sur un chantier qui me dit de prendre l'escalier au lieu de l'ascenseur car ça me fera un plus beau fessier. »

Une femme, 35-55 ans, Gérant ou associé non salarié (n°88).

« Sourires en coin, regards entendus entre hommes me concernant. Des yeux qui m'ultra-sexualisaient certains jours. Suspicion systématique d'une relation sexuelle si j'avais de bonnes relations avec un client et/ou une entreprise. »

Une femme, 35-55 ans, Gérant ou associé non salarié (n°246).

« Un ouvrier a crié près de ses collègues : "Tiens il y a des architectes avec des nichons maintenant". J'étais derrière la porte j'ai tout entendu. J'ai fait chemin arrière en trouant sa dalle en ciment frais avec mes talons et suis repartie sans rien dire. Je n'ai plus rien entendu ensuite. »

Une femme, 35-55 ans, Libéral (n°524).

« En réunion de chantier qu'avec des hommes chefs d'entreprises TCE à 14h après le déjeuner et probablement du vin, aucun ne me regardait dans les yeux !!! Tous regardaient mon décolleté... du coup j'ai donné un coup sur la table en demandant à ce que tout le monde se concentre sur la réunion et pas sur mon décolleté... »

Une femme, 35-55 ans, Libéral (n°146).

Les attouchements et les situations de contrainte physique (« Type 2 »)

Parmi les personnes enquêtées, 10 femmes décrivent des attouchements ou des situations de contrainte physique. Les attouchements interviennent sur des parties du corps non-intimes et non-sexuelles (cou, épaule...).

« Charrette tardive, mon patron me glisse une main dans le cou pendant que je dessine à l'ordinateur... »

Une femme, 35-55 ans, gérante ou associée non salariée (n°88).

« J'ai enlevé la familière main sur mon épaule d'un maître d'ouvrage... ! Entre autres »

Une femme, > 55 ans, retraitée (n°6).

« Coincée dans un couloir par deux entrepreneurs sous-traitants par intimidation physique. Je suis sortie en coupant cours à la discussion. Je l'ai mentionné au maître d'ouvrage et à l'entrepreneur »

Une femme, 35-55 ans, libéral (n°247)

« J'ai dit à mon employeur qu'il devait cesser de suite (propos inappropriés et caresse sur la joue pendant que je conduisais, lui en état d'ébriété en passager) sinon je quittais le véhicule en le laissant seul rentrer à l'agence. Ce qu'il a fait. »

Une femme, 35-55 ans, libéral (n°189)

« Un homme a tenté de me serrer dans ses bras sans mon accord, j'ai fait un bon et crié. »

Une femme, > 55 ans, gérante ou associée non salariée (n°195)

Le harcèlement sexuel et les pressions pour obtenir un acte sexuel (« Type 3 »)

12 femmes témoignent avoir subi du harcèlement sexuel ou des pressions pour l'obtention d'un acte sexuel, acte sexuel présenté comme conditionnant une promotion ou à l'accès à un marché par exemple.

« Dans mon premier travail comme jeune salariée : visite de concours en province, mon patron ne prend qu'une seule chambre d'hôtel, je dois insister pour avoir ma propre chambre. »

Une femme, 35-55 ans, gérante ou associée non salariée (n°88).

« Lorsque j'étais jeune, les ouvriers sifflaient ou rigolaient quand j'arrivais sur les chantiers ; j'entendais des phrases vulgaires. J'ai déjà eu des propositions vraiment malhonnêtes. Un maître d'ouvrage m'a dit un jour qu'il ne me laisserait pas attendre longtemps si ça ne tenait qu'à lui... »

Une femme, 35-55 ans, Libéral (n°442).

« Un architecte employeur a voulu coucher avec moi, j'ai démissionné. »

Une femme, > 55 ans, Libéral (n°81)

« J'ai été sexuellement harcelée par un confrère dans une agence à tel point que la seule solution a été d'en partir. Promoteur me rejetant sans me payer car j'ai refusé de coucher avec lui. »

Une femme, > 55 ans, Libéral (n°176)

« On m'a proposé du travail en échange de certaines faveurs. »

Une femme, 35-55 ans, gérante-salariée (n°307)

« Le 1er architecte chez qui j'ai travaillé m'a demandé un jour : "Alors tu te déshabilles quand, chérie ?" »

Une femme, 35-55 ans, gérante ou associée non salariée (n°353)

Les agressions sexuelles (« Type 4 »)

Enfin, 3 femmes déclarent avoir subi une agression sexuelle dans le cadre de leur travail. Ces agressions sont des attouchements sur une des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles (les seins, les cuisses, la bouche, les fesses et le sexe), commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

« De la part des MOA : (...) Commentaire sur le fait que je porte une alliance (« c'est dommage »), souhait de vouloir être seul avec moi en réunion (plaisanterie avec ses collègues), main sur ma cuisse sous la table (j'avais 26 ans). Toujours des MOA avec un fort pouvoir d'achat, de grosses responsabilités professionnelles (sentiment d'impunité). »

Une femme, 20-35 ans, gérante ou associée non salariée (n°174)

« Main aux fesses. »

Une femme, > 55 ans, libéral (n°176)

Inégalités et discriminations vécues

Le recueil de témoignages de violences sexistes et sexuelles vécues est aussi l'occasion pour certaines architectes d'exprimer diverses discriminations qu'elles déclarent avoir subies, décrivant des conditions d'emploi défavorables¹²⁶ : si elles décrivent des niveaux de rémunération inférieurs aux hommes à poste égal, elles évoquent aussi des processus de sélection discriminatoires dans le cadre de l'attribution de marchés publics, des processus de recrutement croisant plusieurs critères de discrimination, des procédés de harcèlement moral (discriminatoire) ainsi que des licenciements abusifs en raison, par exemple d'une grossesse.

Tableau 79. Discriminations déclarées par les victimes selon le sexe de la victime

DISCRIMINATIONS	SEXE DE LA VICTIME		
	UNE FEMME	UN HOMME	TOTAL
6d_ Harcèlement moral (et HM Discriminatoire)	10	1	11
6a_ Discrimination de salaire ou de rémunération	4	0	4
6b_ Discrimination dans les marchés publics	3	0	3
6e_ Licenciement ou interruption de période d'essai abusif, abusive	2	0	2
6c_ Discrimination fondée sur le genre, la "race", l'âge...	1	0	1
TOTAL	20	1	21

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

« Projet non retenu puisque le maître d'ouvrage "préfère une agence avec de l'expérience" alors que l'architecte retenu est plus jeune que moi mais est un homme. J'ai écrit un courrier de réclamation resté sans suite. »

Une femme, 20-35 ans, gérante ou associée non salariée (n°45)

« Dans une agence où j'étais salariée, (...) j'étais moins payée qu'un homme qui avait un diplôme de dessinateur en bâtiment de l'AFPA. »

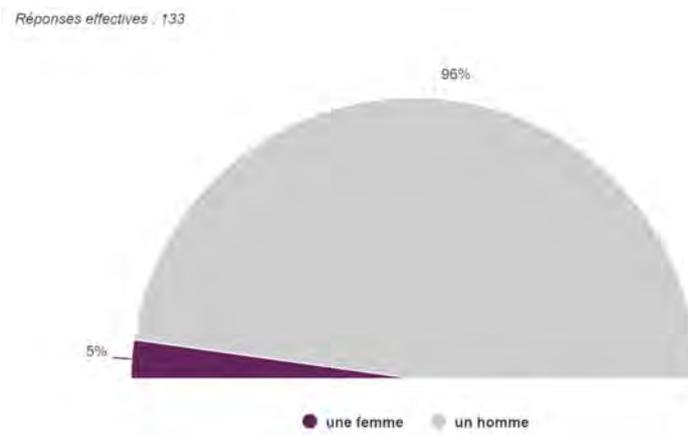
Une femme, 35-55 ans, en libéral (n°210)

¹²⁶ Voir plus largement au sujet des conditions d'emploi la partie II

Maîtrises d'ouvrage, entreprises de travaux : les principaux auteurs des violences

Les auteurs des faits déclarés dans le cadre de l'enquête UNSFA – qui, rappelons-le concernent uniquement des architectes exerçant en leur nom propre - sont majoritairement des hommes (pour 96% des déclarations permettant une identification du sexe de l'auteur) - des femmes dans seulement 4% des déclarations. Si les hommes sont largement majoritaires parmi les auteurs, certains types de violences sont également commis par des femmes, comme 17% des remarques sexistes, déclarées par les victimes, se rapportant à la maternité et à la conjugalité.

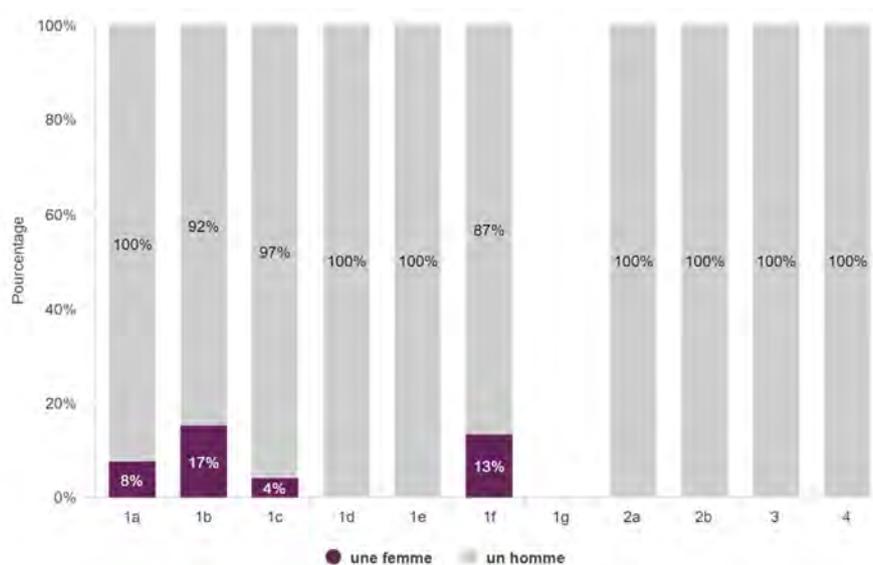
Figure 83. Sexe des auteurs et autrices des violences selon les déclarations des victimes, toutes violences sexistes et sexuelles confondues



SEXE DE L'AUTEUR	N	%
Une femme	6	4%
Un homme	128	96%
TOTAL	133	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Figure 84. Auteurs et autrices des violences sexistes et sexuelles subies par les victimes, selon le sexe de l'auteur ou de l'autrice des faits



A__LES_FORMES_DE_VSS

	SEXES_FH_DE_LAGRESSEURSE					
	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1a_Remarques sur la tenue vestimentaire...	1	8%	12	100%	12	
1b_Remarques à propos de la maternité et conjugalité	2	17%	11	92%	12	
1c_Propos, att. niant la compétence professionnelle	3	4%	69	97%	71	
1d_Propos sexiste et raciste, intersectionnalité	0	0%	5	100%	5	
1e_Interpellation ou attitude familière, infantilisante...	0	0%	18	100%	18	
1f_Attitude assimilant la personne à un objet sexuel	2	13%	13	87%	15	
1g_Attitude valorisant les compétences techniques...	0	0%	0	0%	0	
2a_Attouchement sur une partie du corps non-intime...	0	0%	3	100%	3	
2b_Situation de contrainte ou menace physique	0	0%	7	100%	7	
3_Harcèlement sexuel et pressions exercées...	0	0%	9	100%	9	
4_Agression sexuelle	0	0%	3	100%	3	
TOTAL	6	6%	101	95%	106	

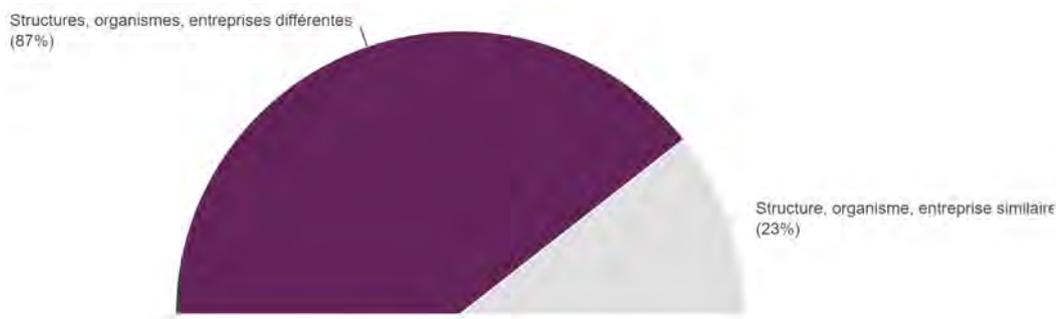
Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Positions occupées par les auteurs

L'enquête semble indiquer que les violences sexistes et sexuelles subies par les architectes indépendantes et indépendants seraient le plus souvent commises par des auteurs et des autrices exerçant dans une autre structure que la leur (87% des déclarations). Cela peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'architectes exerçant en libéral, qu'une partie des femmes exerce seule et que l'autre partie court moins de risques de subir des violences de la part de personnes sous leur direction que si elles étaient salariées. De plus, nous voyons qu'un grand nombre de violences émane des maîtrises d'ouvrage et des entreprises de travaux - ces relations d'égal à égal s'inscrivent dans le système des relations professionnelles impliquant des rapports de force et des tensions pouvant être importantes. Arrivent en second plan les supérieurs ou supérieures hiérarchiques vis-à-vis d'un ou d'une salariée – il faut ici se souvenir que les violences évoquées peuvent parfois concerner des violences subies dans le passé, tandis que la personne occupait une position différente.

Tableau 80. Entreprises dans lesquelles les victimes et les auteurs sont impliqués

POSITION AUTEUR/VICTIME	SEXE DE LA VICTIME					
	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Structures, organismes, entreprises différentes	108	100%	0	0%	108	100%
Structure, organisme, entreprise similaire	27	93%	2	7%	29	100%
TOTAL	122	98%	2	2%	124	



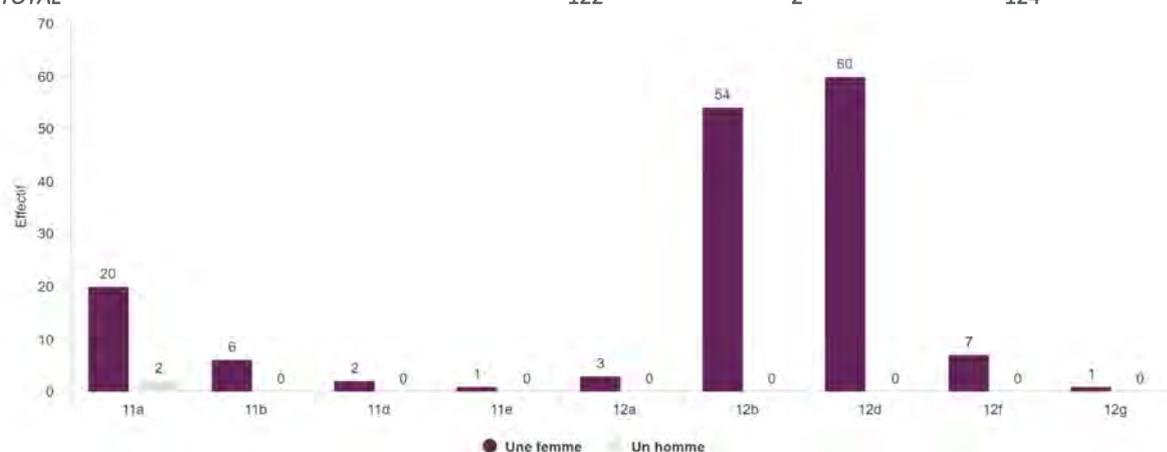
Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Tableau 81. Position relative de la victime et de l'auteur des violences, selon le sexe de la victime

D__LES_RELATIONS_VICTIMEAGRESSEURSE_11-1

SEXES_FH_DUDE_LA_REPONDANTE_ET_VICTIME

	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
<i>Structure, organisme, entreprise similaire</i>	27	22%	2	100%	29	23%
11a	20	16%	2	100%	22	18%
11b	6	5%	0	0%	6	5%
11d	2	2%	0	0%	2	2%
11e	1	1%	0	0%	1	1%
<i>Structures, organismes, entreprises différentes</i>	108	89%	0	0%	108	87%
12a	3	2%	0	0%	3	2%
12b	54	44%	0	0%	54	44%
12d	60	49%	0	0%	60	48%
12f	7	6%	0	0%	7	6%
12g	1	1%	0	0%	1	1%
TOTAL	122		2		124	



Légende :

- 11a : un ou une supérieure hiérarchique > un ou une salariée
 - 11b : un ou une associée > un ou une associée (ou un ou une architecte > un ou une architecte)
 - 11d : un ou une professeure (ou directeur, directrice d'école) > un ou une étudiante
 - 11e : un ou une étudiante > un ou une étudiante
 - 12a : un BET/OPC > un ou une architecte
 - 12b : un ou une maîtresse d'ouvrage, cliente > un ou une architecte prestataire
 - 12d : une personne d'une entreprise du bâtiment > un ou une architecte
 - 12f : un ou une architecte > un ou une architecte (deux agences différentes)
 - 12g : un ou une huissière > un ou une architecte
- Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

« Comportement inapproprié du représentant d'un maître d'ouvrage public qui s'est arrangé pour essayer de m'obliger à prendre une carte de visite qu'il avait posée sur son entrejambe. Bien sûr je ne l'ai pas prise. Les autres personnes présentes (des hommes) riaient. Ça s'est passé il y a 25 ans et je ne l'ai pas oublié. »

Une femme, > 55 ans, gérante salariée (n°223).

« Réponse d'un maçon à qui j'avais fait une remarque concernant un percement qui n'était pas à la bonne place sur la façade par rapport au plan : "Vous les bonnes femmes vous feriez mieux de rester dans votre cuisine" ! »

Une femme, 35-55 ans, en libéral (n°34).

L'analyse des réponses des témoins nuancent les résultats issus des analyses des déclarations des victimes. D'un côté, la part des violences sexistes et sexuelles qui se déroulent au sein d'une même structure est plus importante dans les déclarations des témoins que dans celles des victimes (41% au lieu de 23%) ce qui indique vraisemblablement qu'il existe davantage de violences sexistes et sexuelles au sein des agences que ne le disent les victimes enquêtées, qu'il s'agisse de violences sexistes et sexuelles subies par des indépendantes ou par des salariées¹²⁷. D'un autre côté, les violences décrites par les témoins sont plus diverses que celles décrites par les victimes, bien que les violences commises par des maîtrises d'ouvrage et par des entreprises de travaux ressortent en premier lieu. Il semble que les déclarations des témoins décrivent une plus grande variété de situations de violences, incluant certains lieux comme les ENSA. Enfin, on peut s'étonner de la part très minime des témoignages qui mettent en cause le conjoint architecte alors que de nombreuses agences d'architecture sont dirigées par des couples d'architectes – est-il plus facile pour les répondantes de l'enquête de pointer les remarques d'une entreprise de travaux que celles de leur mari ? Une enquête qualitative permettrait d'explorer la question des violences conjugales au travail, dans un continuum privé-professionnel.

« Au départ, je travaillais avec mon mari (également architecte) mais je n'ai pas pu supporter longtemps ces "agissements sexistes" qu'ils viennent des maîtres d'ouvrage, des entreprises ou... de mon mari ! Aussi, au bout de 4 ou 5 ans d'exercice professionnel, j'ai décidé de ne plus travailler avec lui. Ainsi, ce fut clair : si l'on me confiait une mission, il n'y avait qu'un architecte : moi. »

Une femme, > 55 ans, en libéral (n°272).

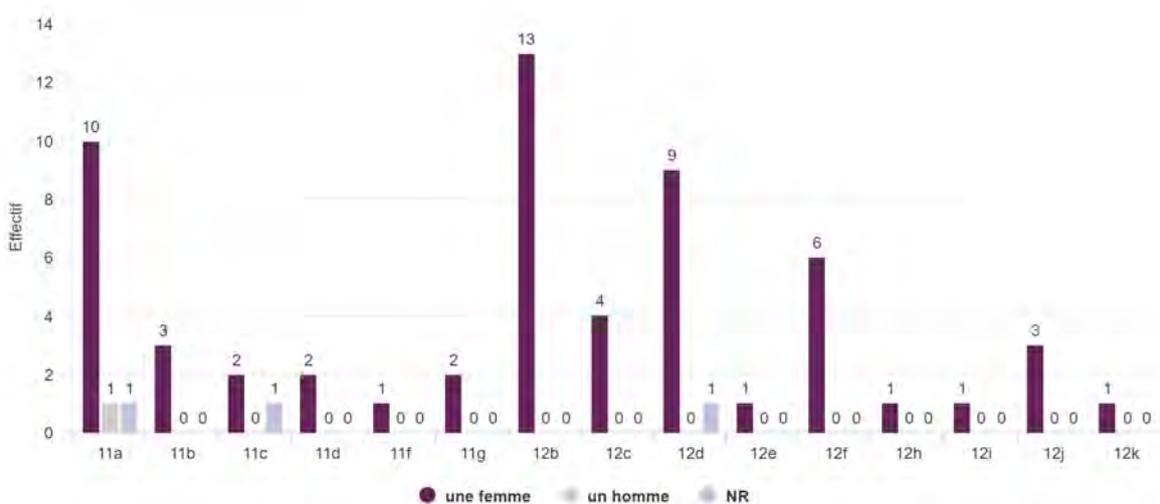
Figure 85. Entreprises dans lesquelles les victimes et les auteurs sont impliqués, selon les déclarations des témoins



Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

¹²⁷ Les personnes enquêtées ont pu déclarer, en tant que témoin, des violences subies par des architectes qui avaient différents statuts professionnels puisque les questions posées aux enquêtées et enquêtés ne concernaient pas spécifiquement les personnes exerçant avec un statut indépendant.

Figure 86. Entreprises dans lesquelles les victimes et les auteurs sont impliqués, selon les déclarations des témoins (détail)



D_ LES_RELATIONS_VICTIME_AGRESSEUR

SEXES_FH_DE_LA_VICTIME_DES_VSS

11_Structure, organisme, entreprise similaire

11a

11b

11c

11d

11f

11g

12_Structures, entreprises différentes

12b

12c

12d

12e

12f

12h

12i

12j

12k

	UNE FEMME		UN HOMME		NR		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
11a	19	38%	1	100%	2	67%	22	41%
11b	10	20%	1	100%	1	33%	12	22%
11c	3	6%	0	0%	0	0%	3	6%
11d	2	4%	0	0%	1	33%	3	6%
11f	2	4%	0	0%	0	0%	2	4%
11g	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
11g	2	4%	0	0%	0	0%	2	4%
12b	33	66%	0	0%	1	33%	34	63%
12b	13	26%	0	0%	0	0%	13	24%
12c	4	8%	0	0%	0	0%	4	7%
12d	9	18%	0	0%	1	33%	10	19%
12e	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
12f	6	12%	0	0%	0	0%	6	11%
12h	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
12i	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
12j	3	6%	0	0%	0	0%	3	6%
12k	1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
TOTAL	50		1		3		54	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

« C'était il y a longtemps - des agissements sexistes de la part d'un responsable hiérarchique sur des salariées femmes notamment dans des moments de coïturation domicile-travail. »

Un homme, 35-55 ans, gérant-salarié (n°461)

« Un collègue appel des étudiantes "cocote", sur le moment scotché je suis resté bouche bée en échangeant un regard estomaqué avec les étudiantes. À midi, j'ai pris le temps d'en discuter avec lui. »

Un homme, 20-35 ans, gérant ou associé non salarié (n°194)

« Dans une grosse agence de renom, un architecte d'une trentaine d'année draguait avec insistance une jeune stagiaire visiblement très mal à l'aise, j'avoue que je n'ai rien fait car j'étais jeune et venais d'arriver. »

Une femme, > 55 ans, gérante ou associée non salariée (n°195)

« Une collègue qui suivait un chantier a également été contactée plusieurs fois sur son tel pro par un ouvrier qui lui faisait des avances très malvenues et lourdes. Les dirigeants de l'agence ont ri de sa situation, qui pouvait pourtant être handicapante lors du suivi de chantier. J'ai été effarée lorsqu'elle m'a raconté ces éléments, et l'ai enjointe à parler de ce problème au conducteur de chantier et à son directeur de projet pour qu'ils prennent les mesures nécessaires, ce qui a été fait. »

Une femme, 20-35 ans, gérante-salariée (n°229)

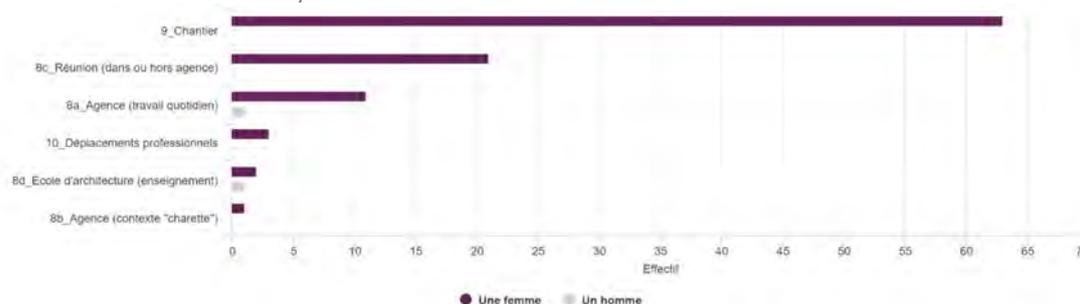
« 8 personnes en réunion. Deux BET doivent collaborer rapidement et donner leur conclusion à tous. Le représentant de l'un dit, avec un air entendu et sur le ton de l'humour, à la représentante de l'autre BET - et de manière à être audible par tous : « avec Mme untel, on va sans problème s'enfermer dans le bureau d'à côté et on va très bien s'entendre ». Elle a très bien réagi d'elle-même en répondant du tac au tac : « Holla STOP ! Pas ce genre de réflexion. C'est terminé ». J'ai approuvé en opinant du chef et regardant l'intéressé droit dans les yeux »

Une femme, > 55 ans, gérante ou associée non salariée (n°252)

Le chantier, lieu de cristallisation des violences sexistes et sexuelles subies par les indépendantes

Les violences sexistes et sexuelles subies par les architectes indépendantes et indépendants semblent avoir lieu le plus souvent sur les chantiers (selon 69% des victimes ayant précisé le contexte de violence) et, en deuxième lieu, dans le cadre de réunions (selon 23% des victimes) - réunions qui se tiennent au sein de l'agence de la victime ou non, entre collaborateurs et collaboratrices d'une même agence ou entre personnes appartenant à des structures différentes. Le contexte du travail quotidien à l'agence arrive en troisième position (13% des victimes).

Figure 87. Effectifs des architectes ayant déclaré avoir subi une violence sexiste et sexuelle selon le contexte et selon le sexe



C__LES_SITUATIONS__CONTEXTES_DE_VIOLENCE

9_Chantier
8c_Réunion (dans ou hors agence)
8a_Agence (travail quotidien)
10_Déplacements professionnels
8d_Ecole d'architecture (enseignement)
8b_Agence (contexte "charette")

SEXES_FH_DUDE_LA_REPONDANTE_ET_VICTIME

UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
N	%	N	%	N	%
63	71%	0	0%	63	69%
21	24%	0	0%	21	23%
11	12%	1	50%	12	13%
3	3%	0	0%	3	3%
2	2%	1	50%	3	3%
1	1%	0	0%	1	1%
TOTAL		TOTAL		TOTAL	
89		2		91	

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Lecture : 69% des 91 personnes enquêtées ayant déclaré avoir subi un type au moins de violences sexistes et sexuelles et ayant précisé le contexte de ces violences, déclarent qu'au moins l'une de ces violences a eu lieu sur un chantier.

D'après les résultats de cette enquête, nous pouvons formuler l'hypothèse que certains types de violences se produisent plus fréquemment dans certains contextes : ainsi, les attouchements sur une partie du corps non-intime/non-sexuelle et le harcèlement sexuel seraient plus fréquents lors des moments de « charrette » à l'agence ou lors des déplacements professionnels. Les remarques sexistes, concernant par exemple la tenue vestimentaire, l'apparence, le corps, seraient plus fréquentes dans le cadre des réunions que dans d'autres contextes.

Tableau 82. Types de violences sexistes et sexuelles en fonction des contextes

C_ LES_SITUATIONS_CONTEXTES_DE_VIOLENCE	A_ LES_FORMES_DE_VIOLENCES_SEXISTES_ET_S										
	1A	1B	1C	1D	1E	1F	1G	2A	2B	3	4
10_Déplacements professionnels	0	0	1	0	1	1	0	2	0	2	0
8a_Agence (travail quotidien)	0	1	5	1	2	2	0	0	0	2	1
8b_Agence (contexte "charrette")	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0
8c_Réunion (dans ou hors agence)	6	3	13	1	4	1	0	0	2	3	2
8d_Ecole d'architecture (enseignement)	1	1	1	0	1	2	0	0	0	1	0
9_Chantier	6	5	38	3	9	9	0	1	1	5	1
TOTAL	13	10	58	5	18	16	0	4	3	14	4

Légende : 1a : Remarques sur la tenue vestimentaire ; 1b : Remarques à propos de la maternité et de la conjugalité ; 1c : Propos ou attitude niant la compétence professionnelle ; 1d : Propos sexiste et raciste, intersectionnalité ; 1e : Interpellation ou attitude familière ; 1f : Attitude ou propos assimilant la personne à un objet sexuel ; 1g : Attitude ou propos (sur)valorisant les compétences techniques et de management ; 2a : Attouchement sur une partie du corps non-intime et non-sexuelle ; 2b : Situation de contrainte physique ou menace physique ; 3 : Harcèlement sexuel et pressions exercées pour obtenir un acte sexuel ; 4 : Agression sexuelle

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

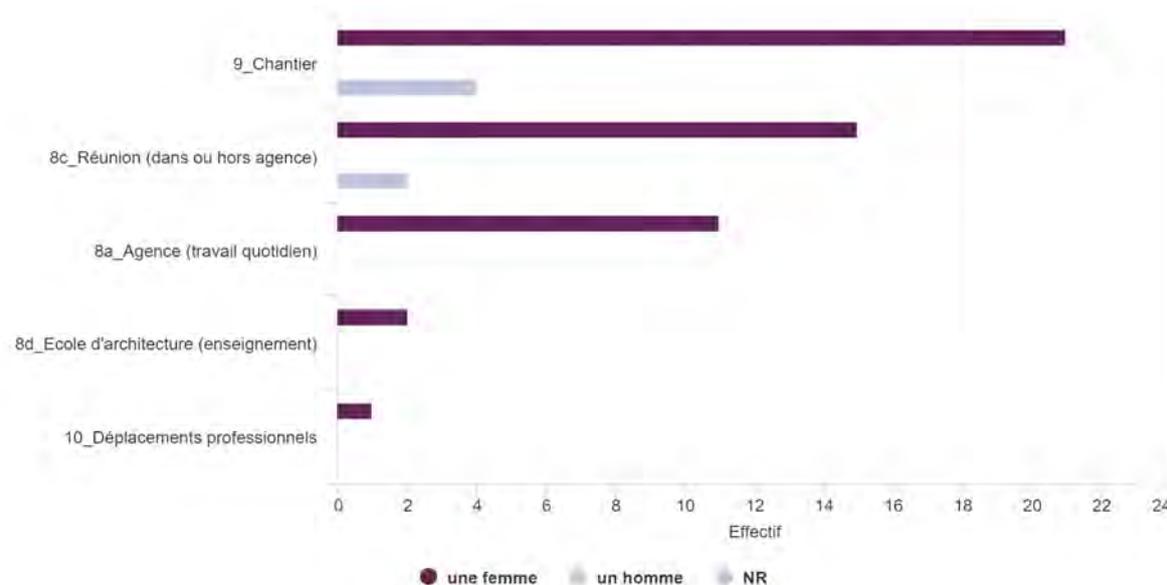
Lecture : Parmi les 5 personnes ayant déclaré avoir subi un propos sexiste et raciste (1D), trois d'entre elles ont déclaré que cet agissement sexiste s'était produit sur un chantier.

« Un entrepreneur avec qui on travaillait sur un projet en conception réalisation : au cours d'une réunion qui n'avancait pas par sa faute, j'ai dit que si ça continuait comme ça, je quitterais la réunion car j'avais « d'autres choses à faire » (sous-entendu du travail...). Un peu plus tard, ambiance tendue toujours, il dit : « parfait, et bien puisque vous bloquez tout, je vais faire comme madame, je vais retourner dans ma cuisine ». J'ai réagi en disant que ce genre de propos est inacceptable et je suis partie. Au final ce sont les autres participants à la réunion qui l'ont remis à sa place après mon départ. »

Une femme, 35-55 ans, gérante ou associée non salariée (n°7).

Les architectes qui témoignent des violences sexistes et sexuelles qu'ils ou elles ont observées indiquent des contextes de violences plus différenciés que les victimes, la part des violences se déroulant sur le chantier étant moindre (45% au lieu de 69%). Elles et ils font état de davantage de violences se déroulant pendant des réunions (30%) et dans le cadre du travail quotidien de l'agence (20%).

Figure 88. Effectifs et parts des architectes ayant déclaré avoir été témoin de violences sexistes et sexuelles selon le contexte de la violence observée et selon le sexe de la victime



C_ LES_SITUATIONS_CONTEXTES_DE_VIOLENCE

SEXES_FH_DE_LA_VICTIME_DES_VSS

9_Chantier

8c_Réunion (dans ou hors agence)

8a_Agence (travail quotidien)

8d_Ecole d'architecture (enseignement)

10_Déplacements professionnels

TOTAL

UNE FEMME		UN HOMME		NR		TOTAL	
N	%	N	%	N	%	N	%
21	42%	0	0%	4	67%	25	45%
15	30%	0	0%	2	33%	17	30%
11	22%	0	0%	0	0%	11	20%
2	4%	0	0%	0	0%	2	4%
1	2%	0	0%	0	0%	1	2%
50	100%	0	100%	6	100%	56	

Données construites à partir de l'exploitation de l'enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

« Ma salariée, dans son agence précédente, avait régulièrement droit à des réflexions en mode : "Tu fais moins de la merde quand tu es en jupe"... Mon autre salariée, dans son précédent poste aussi, était installée dans un placard et son travail dévalorisé, jamais présentée aux clients, jamais il n'était indiqué que c'était elle qui avait fait le travail. »

Une femme, 35-55 ans, gérante ou associée non salariée (n°474).

« « Vu la poitrine de Nathalie, difficile de rester concentré quand elle est en réunion avec nous », je me suis insurgée à chaque remarque sexiste. Je suis cataloguée féministe extrémiste. »

Une femme, 35-55 ans, gérante ou associée non salariée (n°246).

Face aux violences, de nombreuses réactions

Face aux violences sexistes et sexuelles subies, une part importante des victimes réagit (62%), le plus souvent par une remarque verbale ou écrite spontanée (80% d'entre elles et eux). Un peu moins d'une victime sur cinq (19,87%) engage une démarche formelle ou informelle - qu'il s'agisse d'un signalement, d'un rappel à l'ordre, de la rédaction d'un courrier ou d'une négociation informelle. Quelques victimes menacent de quitter leur emploi, de mettre fin à leur mission.

Tableau 83. Réactions des victimes (indépendantes et indépendants) face aux violences sexistes et sexuelles vécues selon le sexe

	SEXES_FH_DUDE_LA_REPONDANTE_ET_VICTIME					
	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
14, 15, 16_REACTION	146	61%	5	71%	151	62%
18_SANS REACTION	92	39%	2	29%	94	38%
TOTAL	238	100%	7	100%	245	

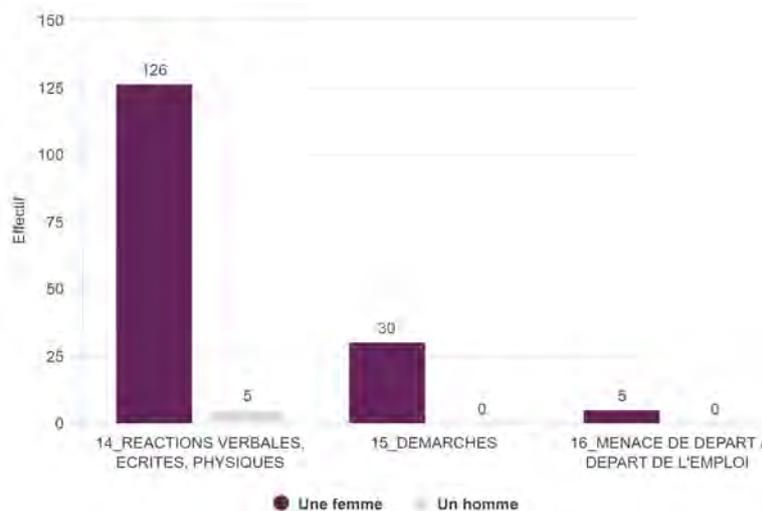
Réponses effectives : 217
Taux de réponse : 36%
Non-réponse(s) : 387



Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

Tableau 84. Typologie des réactions des victimes face aux violences subies

	SEXES_FH_DUDE_LA_REPONDANTE_ET_VICTIME					
	UNE FEMME		UN HOMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
14_REACTIONS VERBALES, ECRITES, PHYSIQUES	126	86%	5	100%	131	87%
14a_Réaction orale ou écrite	117	80%	4	80%	121	80%
14b_Réaction physique	12	8%	1	20%	13	9%
15_DEMARCHES	30	21%	0	0%	30	20%
15a_Démarche de négociation informelle	9	6%	0	0%	9	6%
15b_Arrêt du chantier/de mission	10	7%	0	0%	10	7%
15c_Signalement	1	1%	0	0%	1	1%
15d_Courrier	3	2%	0	0%	3	2%
15e_Rappel à l'ordre	3	2%	0	0%	3	2%
15f_Aide reçue	6	4%	0	0%	6	4%
15g_Médiation extérieure	1	1%	0	0%	1	1%
16_MENACE DE DEPART / DEPART DE L'EMPLOI	5	3%	0	0%	5	3%
16b_Menace de démission ou départ de poste	1	1%	0	0%	1	1%
16c_Démission	1	1%	0	0%	1	1%
16d_Départ de poste	3	2%	0	0%	3	2%
TOTAL	146		5		151	



Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

« Lors d'une présentation à un conseil municipal, un élu homme remettait systématiquement en question ce que je disais. Je travaille avec un maître d'ouvrage particulièrement sexiste qui s'autorise tout, sans respect contractuel, dès lors qu'il a face à lui une architecte femme. J'essaie de faire respecter mes droits - courrier d'avocat par exemple. »

Une femme, > 55 ans, Gérante ou associée non salariée (n°162).

« En 2010, à mon encounter, sur un chantier, le carreleur ne voulait pas me parler en tant qu'architecte parce que j'étais une femme et ne portais pas de tchador... Il était sous-traitant du maçon. J'ai demandé au maçon de lui parler pour qu'il change d'attitude. Comme cela n'était pas le cas, le lot 1 a changé de sous-traitant en cours de chantier. »

Une femme, > 55 ans, en libéral (n°36).

Parmi les raisons évoquées par les victimes qui ne réagissent pas directement aux violences sexistes et sexuelles qui leur étaient adressées (38%), figurent l'effet de surprise (17 personnes), la peur (14 p.) et la résignation (5 p.). En de rares cas, les personnes indiquent apprécier l'agissement ou l'outrage sexiste.

« Sur les chantiers, à mon arrivée, des ouvriers sifflent, ou plutôt sifflaient (!), lorsque j'étais jeune et jolie. Ma réaction est de lever les yeux au ciel, car cela me fait plutôt plaisir, n'en déplaît pas aux ultra-féministes »

Une femme, > 55 ans, Libéral (n°152).

« Et une autre situation à laquelle j'ai malheureusement eu à faire face est une proposition indélicate avec main aux fesses lors d'une réunion de chantier. (...) Pour la main aux fesses, j'ai eu tellement peur que j'ai quitté le chantier. »

Une femme, 35-55 ans, Libéral (n°381).

« Une autre fois du harcèlement en présence d'autres personnes... le fait d'être en public m'a bloquée et surprise. Je n'ai pu réagir. Par contre, dans l'assemblée une femme a réagi à ma place. »

Une femme, > 55 ans, Libéral (n°419).

« Inauguration d'un chantier (collège) que je viens de livrer, un confrère d'une soixantaine d'années me félicite sur la qualité des murs en béton brut en me disant : "Vous avez dû jouer de votre charme pour avoir cette finition". Estomaquée par cette remarque devant plusieurs témoins, je n'ai rien répondu. »

Une femme, 20-35 ans, Gérante-salariée (n°273).

Les témoins enquêtés réagissent ni plus ni moins que les victimes, ils et elles réagissant le plus souvent par une réponse orale ou écrite spontanée (61%), un petit tiers (28%) déclarant ne pas avoir réagi. Parmi les témoins déclarant avoir réagi aux faits, plus d'un 1 témoin sur 4 (26%) a engagé une démarche, 12% d'entre elles et eux ayant entamé ou mené une négociation informelle, consistant par exemple à demander à l'agresseur ou l'agresseuse de présenter ses excuses à la victime, quelques-unes ou quelques-uns déclarant avoir réalisé un rappel à l'ordre ou un signalement. Ces éléments sont à prendre avec précaution du fait de la petitesse de l'échantillon.

Tableau 85. Typologie des démarches engagées par des témoins face aux violences observées

E_ Les_reactions_Q15+20	N	%
17d_ Démarche de négociation informelle	15	12%
17f_ Soutien psychologique et conseil	6	5%
17c_ Rappel à l'ordre	5	4%
17a_ Signalement	5	4%
17e_ Arrêt de collaboration	4	3%
17g_ Mise en place de stratégies internes	2	2%
17b_ Rédaction d'un courrier, témoignage	1	1%

Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

« Ma salariée a déjà été l'objet de réflexions à caractère sexiste. J'ai recadré immédiatement en rappelant les compétences et rapports hiérarchiques entre chaque intervenant. J'ai également rappelé que toute remarque discriminatoire n'avait pas lieu d'être dans le cadre professionnel. »

Une femme, 35-55 ans, gérante ou associée non salariée (n°63).

« Comportement inapproprié d'un ingénieur avec une de mes jeunes collaboratrices. Je n'y ai pas assisté mais il y avait des témoins qui n'ont rien dit. Elle me l'a signalé et j'ai fait un signalement auprès du maître d'ouvrage qui est intervenu très à propos. Liste trop longue en 30 ans de carrière. »

Une femme, > 55 ans, gérante salariée (n°223).

« D'un bureau d'étude : Mon associée a subi de fortes allusions sexuelles de la part d'un partenaire de travail. Elle était mal et j'ai dû la remplacer dans les échanges avec cet interlocuteur. Nous avons également fait en sorte que cet interlocuteur soit remplacé sur le projet en échangeant avec son supérieur des manquements qu'il avait eu sur le projet (nous n'avons pas abordé, par contre, les allusions sexuelles qu'il avait eues envers mon associée). »

Une femme, 20-35 ans, gérante ou associée non salariée (n°244).

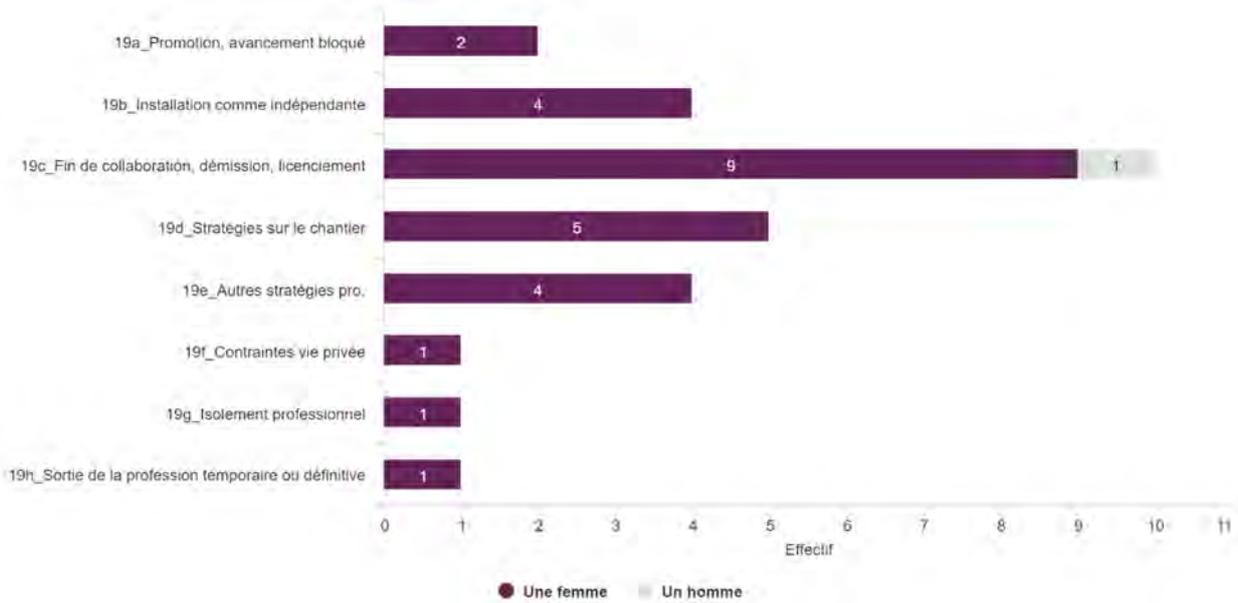
« Remarques fermes pour stopper tous agissements ou propos. Confrère tenant des propos inadmissibles avec une collaboratrice architecte. J'ai stoppé toute relation avec ce confrère qui ne fait plus jamais partie de nos équipes. »

Un homme, > 55 ans, gérant ou associé non salarié (n°85).

Conséquences des violences : un lourd tribut pour les femmes

Outre le dommage psychologique et physique, les victimes indiquent que les violences sexistes et sexuelles subies ont entraîné diverses conséquences sur leur carrière. Les violences subies les contraignent parfois dans leur avancement de carrière et les conduisent à modifier leur environnement de travail en mettant fin par exemple à certaines collaborations ou en mettant en place différentes stratégies pour construire un cadre de travail plus sûr. Ces violences peuvent les amener à changer de modalité d'exercice de l'architecture en s'installant comme indépendante par exemple, voire à quitter momentanément ou définitivement la profession.

Figure 89. Conséquences des violences sexistes et sexuelles identifiées par les victimes



Enquête « L'impact du sexisme au sein de notre métier d'architecte », UNSFA, 2022.

« « Vous les femmes, vous pensez toujours avoir raison », « c'est bien une réflexion de gonze », ou encore « j'ai gardé ton message vocal où tu t'énerves, je le réécoute pour rigoler avec les collègues ». Réaction : ne plus jamais retravailler avec ces gens et subir la fin du projet. »

Une femme, 35-55 ans, gérante ou associée non salariée (n°107).

« Chantage sexuel constant de la part de toute personne détentrice d'un pouvoir. J'ai changé de métier de 26 à 45 ans pour m'occuper d'un atelier d'arts plastiques majoritairement pour enfants. Harcèlement sexuel de la part des différents patrons d'atelier où j'ai travaillé. Nous avons fait front avec mes consœurs sans réellement pouvoir éviter le licenciement de l'une d'elles. En général, j'ai fait celle qui ne comprend pas et je suis partie dès que j'ai eu fini mon contrat. Je travaille en télétravail depuis 2013. Je suis à l'abri de tout cela. »

Une femme, > 55 ans, en libéral (n°509).

« Lors de mon premier emploi, des blagues salaces non voulues par certains collègues hommes plus âgés (non-architectes, métiers en lien avec l'architecture). (...) Globalement, je pense qu'ayant été dans des structures principalement dirigées par des hommes, j'ai ressenti qu'on avait du mal à me déléguer des tâches à responsabilité... (...) N'étant pas du genre à me laisser marcher dessus, il était très complexe d'avoir un échange face à un "patron" plus âgé qui a l'ascendant sur nous car c'est lui qui nous paye (...). Je suis partie à chaque fois que ça s'est présenté, je choisis toujours ce qui est le mieux pour moi. (...) Depuis que je travaille seule (cela fait un an que j'ai des clients), je suis plus épanouie car j'ai la possibilité de tout gérer de A à Z. Maintenant ce sont les clients (la commande pour les projets vient principalement de l'homme même s'il s'agit de couples) qui ont globalement tendance à moins me légitimer quand je leur explique les choses. »

Une femme, 20-35 ans, en libéral (n°467).

Une part importante des femmes exerçant avec le statut d'indépendante subissent des violences sexistes et sexuelles dans le cadre de leur travail. D'après les résultats de l'enquête UNSFA centrée sur les agissements et les outrages sexistes, les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle sont surreprésentés parmi les violences qu'elles subissent, en particulier les attitudes et propos niant le professionnalisme de ces architectes. Ces violences sont majoritairement commises dans le contexte du chantier ou de réunions, par des hommes qui, pour la plupart, exercent dans une autre structure que celle de la victime : dans la majorité des cas, il s'agit de personnes appartenant à des maîtrises d'ouvrage ou à des entreprises de travaux. Les conséquences de ces violences sont nombreuses : modifications des partenariats, des collaborations, changement de pratique, mise en place de stratégies, voire sortie momentanée ou définitive de la profession.

Les données rassemblées et analysées confirment l'hypothèse selon laquelle des violences sexistes et sexuelles se produisent dans le monde de l'architecture dans différents lieux, notamment dans le cadre des études supérieures et dans le monde professionnel, créant pour une part importante de la profession une expérience continue des violences sexistes et sexuelles tout au long de leur carrière. La mise en perspective de ces résultats avec ceux d'enquêtes de très grande envergure portant sur les violences de genre font apparaître certaines similarités ou dissemblances. Comme le relève l'enquête VIRAGE¹²⁸, les violences sexistes et sexuelles vécues par les femmes architectes (ici indépendantes) se déroulent majoritairement sur les lieux habituels de travail des architectes que sont les chantiers et les réunions. Néanmoins, tandis que l'enquête VIRAGE relève une sous-représentation des indépendants parmi les victimes des violences au travail (contrairement aux fonctionnaires)¹²⁹, l'enquête UNSFA que nous avons analysée semble indiquer que les indépendantes et les indépendants constituent une part notable des victimes des violences sexistes et sexuelles dans le monde professionnel de l'architecture. Cette recherche laisse entrevoir de nombreuses pistes qui restent à explorer, à commencer par l'étude des violences sexistes et sexuelles au sein des agences, auprès d'un public salarié et des couples d'architectes. La temporalité de la carrière serait également à considérer de manière plus précise : de quelle manière les violences sexistes et sexuelles se déroulent-elles lors des différents moments que sont l'intégration dans les études, les périodes de stage, l'insertion professionnelle et la fin de carrière ?

¹²⁸ Bourgeat et al., *Violences et rapports de genre*, p. 300.

¹²⁹ Bourgeat et al., p. 307.

Conclusions et recommandations

LES ENGRENAGES DU SYSTÈME DE GENRE EN ARCHITECTURE

L'état des lieux quantitatif que nous avons dressé démontre à quel point les femmes font face, en architecture, à un système qui reproduit les inégalités, un « système de genre » et ce, des premières années des études en architecture jusqu'au terme de la trajectoire professionnelle. Alors que les étudiantes représentent actuellement 61%¹³⁰ des effectifs au sein des écoles nationales supérieures d'architecture et qu'elles font preuve d'une plus grande réussite scolaire que leurs homologues masculins¹³¹, elles vivent plus difficilement leurs études. Différents facteurs peuvent être mobilisés afin d'expliquer ce phénomène. Tout d'abord, elles manquent cruellement de modèles identificatoires, que ce soit dans le contenu des cours qui ne présentent que très peu les réalisations de femmes architectes¹³², ou que ce soit dans le corps enseignant composé à 65%¹³³ d'hommes. De plus, l'environnement des écoles d'architecture est marqué par le sexisme voire les violences sexuelles, dont les étudiantes et les personnes au croisement de diverses discriminations sont les principales victimes. Les enquêtes mobilisées dans ce rapport montrent que les femmes souffrent d'une moins grande confiance en elles et ressentent un plus grand besoin d'accompagnement vers la vie professionnelle, qui n'est pas favorisé par les représentations de la figure de l'architecte dans la société et les médias qui est souvent un homme blanc¹³⁴, travaillant seul de surcroît. Ayant obtenu leur diplôme d'État en architecture, les femmes se dirigent davantage vers des formations complémentaires. D'une part, la moindre confiance en elles ressentie pendant les études peut les conduire à un sentiment d'illégitimité à entrer sur le marché du travail et donc à se former plus. D'autre part, elles peuvent développer des stratégies actives d'empilement des diplômes afin de mieux affronter le marché du travail, comme généralement dans l'enseignement supérieur. Par ailleurs, les représentations virilistes de l'exercice canonique du métier d'architecte auxquelles elles ont pu faire face pendant leurs études peuvent les amener à s'en détourner et donc à se former pour accéder à des activités et métiers de l'architecture hors profession réglementée.

¹³⁰ DEPS, Ministère de la Culture, 2024, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/observatoire-2024-de-l-egalite-entre-femm> [consulté le 16 janvier 2025]. p.58.

¹³¹ Moins de redoublements et plus de félicitations au diplôme

¹³² « On sait que l'enseignement de l'architecture repose largement sur des traditions et des modèles - sur sa propre histoire. La notion de « référence » est omniprésente dans plusieurs cours, au moins en projet et en histoire. Ces constructions sont généralement genrées et eurocentrées, ce qui limite la visibilité de certaines représentations et productions : les femmes sont invisibilisées, leurs contributions ne figurent pas dans la plupart des ouvrages - encore moins dans les présentations des enseignants, quel que soit leur champ disciplinaire. » Dadour Stéphanie, 2020, « Des féminismes en architectures ». *Beaux-arts. Re-vue Malaquais*, n°06, pp.20-21.

¹³³ SDESRA, MC, données RH sur les EC, 2024.

¹³⁴ Suma Sophie, 2021, *Que font les architectes à la télévision ?* Lyon, Éditions Deux-cent-cinq. Milieux, 002.

Toutefois, à la sortie des études, les femmes sont majoritaires à travailler en tant que salariées dans des agences d'architecture. Pour cette recherche d'emploi, elles utilisent moins leur réseau que les hommes. Dès les premières années post diplôme, des différences de salaires sont effectives puisqu'elles touchent de plus faibles revenus. En tant que salariées, elles ne bénéficient pas des mêmes opportunités de carrière que leurs collègues hommes, ces derniers salariés en agence occupent plus souvent des postes à responsabilités et investissent la sphère professionnelle au travers du don de soi (implication dans les horaires atypiques). Par ailleurs, si elles bénéficient moins des possibilités d'avancement professionnel au sein des agences d'architecture, les femmes ont aussi plus de mal à concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale, étant encore majoritaires à s'occuper de l'organisation de la vie privée, des enfants, des tâches domestiques, et de la lourde charge mentale afférente. Les périodes de travail intensif menant à des charrettes sont donc pour elles compliquées à assumer en termes d'organisation, de même que les moments festifs ou informels organisés en fin de journée, pendant lesquels elles passent incontestablement à côté d'importantes opportunités professionnelles¹³⁵. De plus, tout comme dans les écoles, les femmes restent les principales victimes des violences sexistes et sexuelles subies dans la sphère du travail. Les architectes indépendantes témoignent de violences qui sont majoritairement commises par des clients ou des entreprises de travaux avec lesquelles elles travaillent, bien qu'une part notable de ces violences proviennent de leurs collègues au sein des agences ou de leurs supérieurs hiérarchiques.

Pour s'émanciper du salariat et de ses conditions défavorables, elles sont de plus en plus nombreuses à créer une entreprise. Les femmes architectes sont néanmoins un peu moins nombreuses à passer l'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP) : 49% des femmes diplômées sont habilitées contre 53% des hommes¹³⁶. Ensuite, les données compilées sur les quarante dernières années concernant les diplômés signalent que, dans ces générations, seulement 25% des femmes se sont inscrites à l'Ordre des architectes contre 50% des hommes¹³⁷. S'il est à noter que la pratique canonique n'est le fait que de la moitié des hommes diplômés, il n'en reste pas moins que les femmes architectes, avec seulement 25% d'inscription à l'ordre sur ces générations sont beaucoup moins nombreuses à pouvoir être dirigeantes d'agences d'architecture et, lorsqu'elles le sont, elles dirigent de plus petits effectifs et de plus petites équipes portant des projets architecturaux de moindre envergure. Ainsi, leurs revenus sont moindres et elles accèdent à de plus petites commandes. Lorsqu'elles sont architectes indépendantes, elles sont confrontées à un univers très masculin en particulier la maîtrise d'ouvrage (70% d'hommes sont à la direction des services techniques et 83%¹³⁸ des maires sont des hommes), les entreprises du bâtiment (88%¹³⁹ d'hommes parmi les salariés, les femmes étant par ailleurs souvent à des postes administratifs et rarement ouvrières sur les chantiers). Ce contexte peut

¹³⁵ Ainsi, Stéphanie Dadour explique que « la taille réduite de l'entre-soi du milieu architectural favorise certains rapports malsains, notamment du fait qu'une même personne puisse jouer des rôles différents et porter diverses responsabilités. Plutôt que la compétence, il y a cooptation, réseautage et passe-droit. Ainsi, l'accès à la commande devient difficile à qui ne reproduit pas le système. » Dadour Stéphanie, 2022, *Des voix s'élèvent. Féminismes et architecture*. Paris, Éditions de La Villette. Théorie & critique, pp.63-64.

¹³⁶ SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

¹³⁷ SDESRA, MC, données sur les diplômés et CNOA, *Archigraphie* 2024.

¹³⁸ Données du ministère de la Culture.

¹³⁹ Idem.

être vécu difficilement par les femmes qui peuvent se sentir mal considérées et absolument pas prises au sérieux, victimes généralisées d'un déni de compétences et de préjugés sexistes.

Moins fréquemment dirigeantes de grandes agences, les femmes architectes ont par ailleurs plus souvent créé une micro-entreprise, dont les bénéficiaires sont plafonnés¹⁴⁰ et elles n'ont pas de salarié. Ce statut peut leur permettre une plus grande liberté d'organisation et de se soustraire au salariat en agence pour peu qu'il ne s'agisse pas de salariat déguisé¹⁴¹ – mais ce statut est également moins protecteur. De 2020 à 2023, le taux des femmes architectes libérales qui étaient auto-entrepreneuses est passé de 32 à 60%¹⁴². Nous en connaissons peu les raisons à ce jour mais la crise économique engendrée par la Covid-19 a probablement davantage impacté les femmes architectes indépendantes que les hommes.

Ces conditions de travail difficiles et semées d'embûches impliquent que les femmes accèdent moins aux cercles de la consécration architecturale que leurs confrères. Leurs travaux sont moins publiés, elles gagnent moins de prix, elles sont moins connues et leurs œuvres sont moins présentées lors d'expositions ou encore dans les enseignements en école d'architecture.

Les « parois de verre » (occupation par les femmes d'emplois peu stratégiques ou mineurs dans le groupe professionnel) et le « plafond de verre » (barrière plus ou moins visible excluant les femmes à partir de certains niveaux hiérarchiques, couramment située aux premiers échelons des postes de cadres et/ou à responsabilité) empêchent les femmes d'accéder aux pratiques les plus valorisées de la profession d'architecte. Elles leur laissent toutefois le champ libre pour investir une grande diversité d'activités et de métiers de l'architecture en tant que fonctionnaires, maîtresses d'ouvrage, assistantes à la maîtrise d'ouvrage, conseillères, expertes dans des associations, etc. Ces pratiques correspondent aux défis que vont devoir relever les architectes au XXI^e siècle : rénovation, conseil, médiation, études urbaines, etc. Ces nouvelles pratiques professionnelles de l'architecture préfigurent incontestablement de l'avenir de la profession. Elles sont déjà en marche et elles sont majoritairement portées par les femmes architectes.

Aujourd'hui, la figure référente de l'homme architecte star semble perdre de sa force¹⁴³ et les femmes architectes participent activement à renouveler les pratiques et les représentations des architectes et

¹⁴⁰ Pour un micro-entrepreneur en architecture, le chiffre d'affaires ne doit pas dépasser 77 700€ HT pour l'année N-2 et pour l'année N-1. Entreprandre service public, « Quelles conséquences pour un micro-entrepreneur qui dépasse les seuils de chiffre d'affaires ? », 01/01/2025 [en ligne]. <https://entreprandre.service-public.fr/vosdroits/F32353> (consulté le 10/02/2025).

¹⁴¹ Le salariat déguisé est lorsqu'une personne auto-entrepreneuse exerce ses fonctions pour une entreprise dans des conditions semblables à celle d'un salarié (client unique, horaires imposés, etc.). Les agences d'architecture y ont recours afin de ne pas salarier la personne et donc de ne pas payer de cotisations sociales. Cette pratique est illégale.

¹⁴² CNOA, 2024. *Archigraphie 2024 : Observatoire de la profession d'architecte* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.architectes.org/actualites/consultez-archigraphie-2024-26-en-version-integrale-focus-ambitieux-sur-lanalyse> [consulté le 16 janvier 2025].

¹⁴³ Voir des titres de presse publiés depuis quelques années comme le billet « La fin du « star architecte » ? » sur France culture le 28 mai 2018 par Mathilde Serrell : <https://www.lalibre.be/culture/arts/2013/10/23/la-fin-des-starchitectes-A3TDV456VZBELBQOIGMNB7HDEA/> (consulté le 10/02/2025), ou encore l'article de Béatrice de Rochebouët et Ariane Bavelier dans Le Figaro du 21 octobre 2013 intitulé « Jean Nouvel et la Philharmonie de

des métiers de l'architecture. Ces pratiques, moins connues et reconnues pour l'heure, appellent d'ailleurs à un changement de terminologie afin de ne plus les situer « dans les marges » d'un « exercice canonique » qui serait au centre, selon une perspective androcentrée de l'architecture : quels termes, quelles représentations, pour acter ce changement de paradigme et témoigner de la reconfiguration des mondes de l'architecture ?

Reste à voir à présent, dans le cas où ces pratiques seraient amenées à être mieux valorisées symboliquement et financièrement, si les hommes architectes ne préemptent pas les postes les plus importants en reléguant de nouveau les femmes dans d'autres (nouvelles) marges de la profession. Par ailleurs, des études menées sur d'autres professions ont montré que la féminisation peut, contrairement aux idées reçues, aussi renforcer les inégalités de genre : les hommes désormais moins nombreux pourraient bénéficier d'une ascension sociale et professionnelle accélérée en situation de plus faible concurrence entre eux (c'est le phénomène de « l'escalator de verre¹⁴⁴ », caractérisé par la sociologue américaine Christine L. Williams). La féminisation n'est donc pas nécessairement un facteur automatique de réduction des inégalités et appelle à une vigilance accrue vis-à-vis des logiques discriminatoires (par exemple le déni de professionnalisme, très présent dans le milieu). Face à ces mécanismes inégalitaires, les acteurs et actrices de l'architecture doivent évoluer dans leurs représentations, favoriser un système de consécration et de reconnaissance des pratiques investies par les femmes, lutter activement contre les violences sexistes et sexuelles et pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Paris, la fin des « starchitectes », <https://www.lefigaro.fr/culture/2013/10/21/03004-20131021ARTFIG00266-architecture-retour-sur-terre.php> (consulté le 10/02/2025).

¹⁴⁴ Olivier Alice, 2023, « L'assurance des hommes ». Dans *Se distinguer des femmes Sociologie des hommes en formations « féminines » de l'enseignement supérieur*. La Documentation française, pp. 129-146. <https://doi.org/10.3917/ldf.olivi.2023.01.0129>.

Christine L. Williams, 1992, "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female"", *Professions, Social Problems*, Vol. 39, N°3 (Aug., 1992), pp. 253-267.

Figure 90. Les engrenages du système de genre en architecture (données 2024)



PRÉCONISATIONS POUR DE PROCHAINES RECHERCHES SCIENTIFIQUES

- Cette recherche utilisant des méthodes quantitatives, une recherche complémentaire utilisant des méthodes qualitatives permettrait de comprendre plus finement les dynamiques de genre et surtout les choix ou non-choix de parcours professionnels de diplômés et diplômées d'architecture.
- La structure démographique du groupe professionnel des architectes fait apparaître un lien fort entre genre et génération. Une recherche sur la nouvelle génération des diplômés et diplômées permettrait de mettre en lumière la façon dont se renouvelle l'adhésion à l'éthos professionnel des architectes et à la doxa professionnelle (la relation au travail serait fortement impactée par les valeurs portées par la nouvelle génération).
- Un manque de données sur les diplômés et diplômées exerçant dans la fonction publique et parapublique ayant été observé, une recherche complémentaire serait nécessaire pour comprendre combien ils et elles sont, où est ce qu'ils et elles travaillent et quelles sont les dynamiques de genre dans ce milieu.
- Un manque de données sur les entreprises privées hors agences d'architecture employant des diplômés et diplômées en architecture est également observé. Il serait intéressant qu'une recherche se pense sur ces secteurs afin de comprendre les dynamiques de genre qui sont en œuvre.
- Notant une forte augmentation des auto-entrepreneuses parmi les architectes libérales, une recherche qualitative serait nécessaire pour de comprendre les raisons de ce statut.
- Beaucoup de diplômés et diplômées d'architecture semblent quitter le milieu de l'architecture. Une recherche qualitative serait intéressante pour comprendre les raisons de ce décrochage et y déceler les dynamiques de genre et intersectionnelles.
- Les violences sexistes et sexuelles qui se développent pendant la carrière ont pu être observées concernant des femmes exerçant avec un statut d'indépendante. Il serait pertinent de pouvoir observer les violences sexistes et sexuelles subies par la population salariée.
- Une recherche comparative avec d'autres pays européens par exemple permettrait de s'inspirer de bonnes pratiques ailleurs et de comprendre les différents fonctionnements en termes de lutte pour l'égalité femmes-hommes dans l'architecture.

PRÉCONISATIONS À DESTINATION DES ACTEURS PUBLICS ET PROFESSIONNELS

Les écoles nationales supérieures d'architecture

Dans la vie de chaque ENSA

1. Instaurer la **parité dans tous les jurys** qui jugent les enseignements, les diplômes, les HMONP, etc.
2. Atteindre la **parité dans le corps enseignant** en étant vigilant pendant les recrutements, en particulier au sein des enseignements du projet.

3. Rédiger une **charte égalité et l'afficher de manière visible** sur le site internet et au sein de l'établissement
4. Présenter les cellules de signalement et une **sensibilisation aux VSS**, à tous les corps (enseignant, administratif et étudiant), sans exception, chaque année, lors de la rentrée universitaire par exemple.
5. **Communiquer clairement sur la personne référente** à contacter en cas de situation de VSS.

Dans les enseignements

6. **Visibiliser des figures féminines de l'architecture et de l'urbanisme**, théoriciennes et praticiennes, historiques et actuelles dans les enseignements.
7. Sensibiliser les bibliothécaires à commander des **ouvrages sur le genre**, l'histoire des femmes dans les métiers de l'architecture, etc.
8. **Aider et accompagner** les étudiantes et étudiants à la capacitation professionnelle (prise de la parole, création d'entreprise, etc.)
9. Mieux informer sur la diversité des métiers de l'architecture et sur les multiples débouchés professionnels en architecture.
10. Enseigner les questions de **genre dans la fabrique urbaine et architecturale**.

Dans la recherche

11. **Soutenir la recherche** en histoire, en sociologie et en architecture (bourses doctorales, postdoctorales, financements de projets de recherche) afin de permettre une meilleure connaissance de l'histoire des femmes dans les métiers de l'architecture d'une part et du travail mené par les femmes en architecture aujourd'hui.
12. **Soutenir les projets de recherche** ayant une dimension genrée.

Auprès des instances professionnelles

1. Favoriser le **recueil de données** ventilées par sexe pour permettre un meilleur suivi de l'évolution des dynamiques de genre dans la profession.
2. Poursuivre **et renforcer** le travail de recherche et de sensibilisation sur les questions d'égalité professionnelle et accompagner l'ensemble de la profession en faveur d'une voie égalitaire.
3. Proposer une **charte égalité aux agences d'architecture**.
4. Aider et accompagner la mise en place de **formations** pour lutter contre les barrières auto-limitantes en renforçant la prise de confiance, de prise de parole en public, de communication...
5. Aider et accompagner la **création d'entreprise** au féminin (**formation** dédiées, programmes de **mentorat**, mise en place d'espace d'échange et de réseaux d'**entre-aide**...)

L'Ordre des architectes

6. **Suspendre la cotisation** à l'Ordre des architectes pendant les congés maternité ou parental.
7. Amender le code de déontologie pour **intégrer la notion de violences sexistes et sexuelles**.

Auprès des professionnels

Au sein des agences d'architectures

1. Instaurer une **charte égalité au sein des agences d'architecture**.
2. Adopter une **transparence sur les salaires et des primes** afin que les hommes et les femmes, à expérience et compétences égales, aient les mêmes revenus.
3. Sensibiliser et former les directions des agences **contre les violences sexistes et sexuelles**.
4. Instaurer une **charte de la parentalité**.
5. **Aménager et organiser le temps de travail** en faveur de la parentalité et d'un meilleur équilibre vie familiale-vie professionnelle pour les femmes comme pour les hommes : organisation des réunions entre 10h et 17h uniquement, faciliter le télétravail, etc.

Au sein des corps ACMH et des Architectes Conseil de l'état

6. Opter pour une politique claire en faveur de la féminisation de ce corps de métier
7. Clarifier le fonctionnement des concours d'entrée

Auprès de la commande

Publique

1. Systématiser des **jurys de concours paritaires et la sensibilisation de ces derniers aux biais de perception et d'évaluation genrés**.
2. Éditer une **charte égalité** pour les jurys.
3. Insérer des **critères « égalité »** (formation, politique salariale, composition de l'équipe, proposition de projet), dans l'évaluation des candidatures.
4. **Faire évoluer les critères de sélection** dans les appels d'offres car les femmes dirigent de plus petites structures (donc un chiffre d'affaires moins important, moins de salariés...). Permettre les références réalisées comme salarié ou salariée dans d'autres agences.

Privée

5. **Sensibiliser la maîtrise d'ouvrage privée** à l'égalité femmes-hommes dans le choix de leurs prestataires.
6. **Encourager** les réseaux du bâtiment à se féminiser.

Auprès des actrices et des acteurs de la valorisation de la culture architecturale :

Les concours et les prix

1. Encourager les **femmes architectes** à se présenter aux concours
2. Avoir un **jury paritaire** pour l'ensemble des prix en architecture **et les sensibiliser aux biais de perception et d'évaluation genrés**.
3. **Faire évoluer le prix des femmes architectes** en l'ouvrant à la diversité des pratiques représentatives des carrières des femmes architectes (exemples : prix de la meilleure maîtresse d'ouvrage, de la meilleure directrice de projets, du meilleur projet inclusif, de la meilleure Architecte des Bâtiments de France etc.)

4. Faire évoluer les prix d'architecture, pour **mettre en avant l'ensemble des personnes** ayant participé au projet récompensé. Ne plus centrer les prix uniquement sur les dirigeants et dirigeantes de l'agence.

Les médias, musées et autres vecteurs de l'architecture au grand public

5. Favoriser l'émergence de figures de femmes architectes, pour **faire évoluer le regard et les représentations sur la figure de l'architecte** très souvent représenté sous les traits masculins : campagnes de publicité destinées au grand public, films, séries, presse, radio, expositions, etc.
6. Opter pour une politique volontariste de visibilité des architectes femmes passées et présentes, en **valorisant leurs travaux, par le biais d'articles de presse, d'expositions, de visites architecturales, de conférences...** Lutter contre les situations ou événements où il y a 0% de femmes représentées.
7. Favoriser l'**édition de livres** mettant en avant l'apport théorique et pratiques des femmes architectes.

Des outils à diffuser pour sensibiliser les architectes aux violences sexistes et sexuelles

Nous avons conçu deux outils qui peuvent être partagés pour sensibiliser les étudiantes et étudiants et les professionnelles et professionnels à l'environnement dans lequel ils et elles travaillent : le violentomètre de l'architecture et le violentomètre des ENSA.

Le violentomètre est un outil de sensibilisation qui permet de « mesurer » si un environnement est sain ou violent et à quel degré. Il se base sur le concept de continuum de violences qui vise à mettre en évidence la continuité et le caractère graduel structurant des violences sexistes qui peuvent paraître les plus « anodines » jusqu'aux violences sexuelles les plus graves. D'origine latino-américaine, il est apparu en France en 2018 pour sensibiliser aux violences conjugales. Il a été depuis adapté pour de nombreuses situations. Nous en proposons un spécialement pour les écoles d'architecture et un pour les métiers de l'architecture. Les violentomètres peuvent facilement être imprimés, affichés, distribués, etc.

Dans ton agence d'architecture, sur un chantier, dans un jury de concours, dans ton service...	
Tu as été recruté·e pour tes compétences. Tu n'as pas eu de question sur ta volonté d'avoir des enfants.	PROFITE DE CET ENVIRONNEMENT SAIN. Développe ta culture architecturale qui fera avancer la construction durable et l'architecture pour toutes et tous.
Tu as des horaires de travail qui te permettent de développer une vie personnelle et culturelle satisfaisante.	
Tes propos sont écoutés et respectés, tu as de la place pour les exprimer.	
La grille salariale est clairement affichée, à poste égal les femmes et les hommes ont des salaires équivalents.	
Ton agence affiche fièrement son indice égalité, même s'il s'agit d'une agence de moins de 50 personnes. Il est au-delà de 95/100.	
Tu as eu des rôles modèles diversifiés qui te permettent de trouver ton propre chemin dans les métiers de l'architecture.	
L'environnement de travail est sain, il n'y a pas de blagues sexistes et racistes.	
Quelque soit ton genre, ta race, tes origines sociales, tu sens que tu peux évoluer facilement vers les postes à responsabilité.	
Les femmes comme les hommes gèrent et suivent les chantiers et ont des postes à responsabilités.	
Tu reçois des commentaires en fonction de ta tenue vestimentaire et/ou il y a un code vestimentaire obligatoire pour les "hauts postes féminins" : talons aiguilles, tenue très féminine. Au contraire, il t'est empêché de porter certains vêtements trop féminins.	
Ta parole professionnelle n'est pas écoutée. Tant qu'un collègue masculin n'a pas validé en répétant exactement ton propos, personne n'y prête attention.	
Il est régulièrement dit dans ton cadre professionnel que les femmes ont un trait de caractère et des compétences spécifiques.	
Tes propos sont systématiquement remis en question même s'ils sont bien fondés. On te coupe la parole et reformule tes propos.	
On t'interpelle de façon familière : tu es la seule à qui l'on donne des surnoms.	
Tu reçois des remarques insistantes si tu ne sors pas avec les autres collègues à la fin de la journée de travail. Cela te prive d'opportunités professionnelles.	
On remarque dans une réunion, dans un service, etc. où tu es présente qu'il y a beaucoup (trop) de femmes	
On te donne comme raison pour laquelle tu n'as pas été retenue à un poste ou à une candidature qu'il y avait déjà des femmes retenues.	
L'activité de l'agence s'arrête au plus tôt à 19H et on te fait des reproches quand tu pars avant pour aller chercher tes enfants. On te dit qu'il faut choisir entre ta vie professionnelle et ta vie familiale.	
Les charrettes sont très régulières et tu restes souvent jusqu'au milieu de la nuit pour finir des dossiers.	
Le travail des autres femmes est constamment dénigré.	
Ce sont plutôt les collègues hommes qui gèrent les chantiers et les collègues femmes qui s'occupent de la déco.	
Tu entends régulièrement au sujet d'une femme qui vient de gagner un projet, qu'elle le doit parce qu'elle couche avec telle ou telle personne.	
Tu te surprends toi-même à rire à des blagues sexistes, pour te sentir intégré·e à l'équipe.	
Tes collègues hommes ne peuvent/veulent pas prendre leur congés paternité.	
Tu ne retrouves pas ton poste de travail en revenant de congés paternité.	
Il traîne souvent dans les espaces de travail des images à caractère sexiste ou pornographique.	
Ton patron et/ou les supérieurs hiérarchiques ont régulièrement des aventures avec les plus jeunes salarié·es de l'agence.	
Tu es régulièrement réduit·e à un objet sexuel.	
Tu sens des regards insistants sur des parties de ton corps.	
On te tient par la taille, et/ou on te caresse la nuque pendant que tu expliques ton projet.	
Tu as peur pour ta carrière professionnelle si tu parles des violences sexistes et sexuelles que tu vois ou dont tu es victime.	
On te menace de te nuire la carrière professionnelle si tu dénonces ce que tu vois ou dont tu es victime.	
Tu reçois des SMS ou des mails à caractère sexuel sans ton accord.	
Tu as des demandes insistantes d'un acte sexuel.	
Tu reçois des SMS ou des mails à caractère sexuel sans ton accord.	
Tu es touché·e aux seins, fesses et cuisses sans ton consentement.	
Tu es touché·e à un acte sexuel par un·e collègue, un·e enseignant·e ou ton personnel administratif.	

Dans ton école d'architecture...	
Tu as du temps pour ta vie personnelle à côté de tes études.	PROFITE DE CET ENVIRONNEMENT SAIN. Développe ta culture architecturale qui fera avancer l'architecture durable pour toutes et tous.
Tes enseignant·es et camarades écoutent et respectent tes propos.	
Tes enseignant·es font une place à des femmes architectes dans leurs cours et dans leurs références.	
Tu as des enseignantes à qui t'identifier.	
L'environnement de travail est sain, il n'y a pas de blagues sexistes et racistes.	
Quelque soit ton genre, ta race, tes origines sociales, tu sens que tu peux réussir et choisir les cours qui te plaisent.	
Ton école propose une charte à l'égalité, des formations contre les violences sexistes et sexuelles et un·e référent·e est clairement identifié·e.	
Tu peux aborder les questions de genre dans tes projets ou tes travaux de recherche sans que cela soit remis en question mais en étant soutenu·e.	
Les fêtes étudiantes ne véhiculent pas de clichés sexistes, les relations entre étudiant·es sont consenties.	
Dans les groupes de travail, les femmes tiennent le rôle de secrétaire et les hommes de leader.	
Les étudiants masculins occupent le plus de temps de parole, en cours et en rendu.	
Les qualités genrées comme masculines (au dace) prévalent sur les qualités genrées féminines (respect des consignes).	
Des enseignant·es ont une bibliographie essentiellement masculine et n'utilisent que des références architecturales masculines.	
Ta parole est dénigrée. Tes enseignant·es écoutent plus la parole des étudiants masculins même lorsqu'ils reprennent tes propos.	
Tes enseignant·es de projet sont majoritairement des hommes.	
Tes camarades utilisent des images stéréotypées de femmes dans leurs rendus.	
On juge ton travail de "féminin", "mignon", etc. car tu es une femme.	
Un·e enseignant·e complimente ton aspect physique ou parle de ton physique en jugeant ton travail.	
Le travail des étudiantes est constamment dénigré.	
Un enseignant·e dit que les femmes n'ont pas leur place en école d'architecture ou dans la profession.	
Des enseignant·es et étudiant·es font des blagues sexistes, racistes, homophobes, transphobes, etc.	
Tu entends régulièrement au sujet d'une étudiante qui a de bonnes notes qu'elle le doit parce qu'elle couche avec l'enseignant.	
Des enseignant·es te poussent à faire des charrettes et à sacrifier tes nuits pour travailler.	
Des enseignant·es tiennent des propos sexuels sur des étudiant·es.	
Un enseignant te propose de te voir seule en dehors de l'école, de faire une session de travail tous les deux à son domicile ou dans son agence.	
Des enseignant·es ont des relations sexuelles avec des étudiant·es.	
Tu sens des regards insistants sur des parties de ton corps.	
Des enseignant·es s'amuse à humilier les étudiantes ou à les faire pleurer.	
Il traîne souvent dans les espaces de travail des images à caractère sexiste ou pornographique, utilisées par les étudiant·es ou enseignant·es.	
Un enseignant te tient par la taille, et/ou on te caresse la nuque pendant que tu expliques ton projet.	
Tu as peur de la répercussion sur tes études et sur ton avenir professionnel si tu parles des violences sexistes et sexuelles que tu vois ou dont tu es victime.	
On te menace de ne pas finir tes études et ton avenir professionnel si tu dénonces ce que tu vois ou dont tu es victime.	
Tu reçois des SMS ou des mails à caractère sexuel sans ton accord.	
Tu as des demandes insistantes d'un acte sexuel.	
Un·e enseignant·e te menace de te nuire une fois diplômé·e si tu refuses un acte sexuel.	
Tu es touché·e aux seins, fesses et cuisses sans ton consentement.	
Tu es touché·e à un acte sexuel par un·e camarade, un·e enseignant·e ou ton personnel administratif.	

En complément, si vous êtes concernée ou concerné par une situation de violences, si vous êtes en danger, voici des ressources pour vous aider et vous accompagner.

En cas de danger imminent :

- **Police** : 17
- **Pompiers** : 18
- **Samu** : 15
- **Samusocial** : 115
- **SMS au 114** : Numéro d'urgence gratuit pour les personnes ayant des difficultés à parler ou à entendre ou ne pouvant pas s'exprimer à voix haute.
- **Numéro d'urgence en Europe** : 112

En cas de violences au sein des écoles nationales supérieures d'architecture :

- **Cellule de signalement du ministère de la Culture** : par téléphone au 08 01 90 59 10 (numéro vert) du lundi au vendredi de 9h à 13h, par courriel à l'adresse signalement-culture@conceptrse.fr, sur le site <https://conceptrse.fr/plateforme-de-signalement/> (code d'accès à rappeler : 1959)
- **Chaque ENSA a une référente ou un référent** auquel s'adresser.

Pour bénéficier d'un accompagnement psychologique, médical, juridique ou social :

- **Le 3919** : Numéro national d'écoute et d'orientation à destination des femmes victimes de violences, de leur entourage et des professionnels étant en contact avec des victimes de violences.
- **Le Collectif Féministe Contre Le Viol** : 0800 05 95 95, numéro gratuit et anonyme à destination des victimes de viol.
- **CIDFF** : Association avec des permanences physiques d'aide aux victimes, RDV sur <https://fncidff.info>
- **France Victimes** : Pour contacter l'association par mail ou pour trouver les horaires des permanences physiques d'aide aux victimes, RDV sur <https://www.france-victimes.fr/>
- **Le site internet arretonslesviolences.gouv.fr** : Portail de signalement gratuit et anonyme qui propose un accueil personnalisé et adapté par un policier ou un gendarme à toute personne victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles.
- **L'AVFT** (association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) : par téléphone au 01 45 84 24 24 (le lundi de 14h00 à 17h00 et du mardi au vendredi de 9h30 à 12h30) ou par courriel à contact@avft.org

Pour porter plainte :

- Remplir une **pré-plainte en ligne** sur le site pre-plainte-en-ligne.gouv.fr (facultatif) puis vous rendre au **commissariat** ou à la **gendarmerie** la plus proche ou envoyer un courrier postal au **Procureur de la République** de votre territoire pour porter plainte

Bibliographie

- BERENI, Laure et al., 2012. *Introduction aux études sur le genre*. Bruxelles : de Boeck. ISBN 978-2-8073-0816-9.
- BIAU, Véronique, 1996. "Stratégies de distinction. Les architectes français et la tentation du "star-system"". *Socio-logos* [en ligne]. Vol. 9. Disponible à l'adresse : <https://hal.science/hal-01252161> [consulté le 19 juin 2024].
- BIAU, Véronique, 2000. *La consécration en architecture. L'émergence de nouvelles élites architecturales en France*, thèse de doctorat.
- BIAU, Véronique, 2006. "La consécration des « grands architectes »". *Regards sociologiques* [en ligne]. No 25/26. Disponible à l'adresse : https://www.regards-sociologiques.fr/wp-content/uploads/2019/10/rs_25-26_2003_12_biau.pdf [consulté le 25 janvier 2024].
- BIAU, Véronique, MACAIRE, Élise (dirs.), 2024, *Pratiques architecturales émergentes, méconnues ou atypiques et besoins en formation*. École nationale supérieure d'architecture de Paris La Villette. Tiré de l'enquête du réseau RAMAU (Compétences et métiers d'avenir de la filière Architecture, CMA Archi, 2023).
- BOURGEAT, Émilie et al., 2020. *Violences et rapports de genre : enquête sur les violences de genre en France*. Paris, France : Ined éditions. ISBN 978-2-7332-6037-1.
- BOUYSSÉ-MESNAGE, Stéphanie et al., 2023. *Dynamiques de genre. La place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*. Marseille, France : Parenthèses. ISBN 978-2-86364-688-5.
- BOUYSSÉ-MESNAGE, Stéphanie, 2023. *Les pionnières : architectes en France au XX^e siècle. Les femmes, élèves du troisième atelier d'Auguste Perret à l'École des beaux-arts (1942-1954)*. Thèse de doctorat, Strasbourg : Université de Strasbourg.
- BUISSON, Charlotte, WETZELS, Jeanne, 2022. *Les Violences sexistes et sexuelles*. Paris : Presses Universitaires de France
- CACOUAULT-BITAUD, Marlaine, 2001. "La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?" *Travail, genre et sociétés*. Vol. 5, no 1, pp. 91-115. DOI 10.3917/tgs.005.0091.
- CHADOIN, Olivier, 2007. *Être architecte : les vertus de l'indétermination. De la sociologie d'une profession à la sociologie du travail professionnel*. Limoges : Presses universitaires de Limoges. ISBN 978-2-84287-592-3.
- CHÂTELET, Anne-Marie, LAPEYRE, Nathalie et CACHAT, Anne-Sophie, 2023. *Les Mondes de l'enseignement de l'architecture : élèves, enseignants et enseignantes*. Genève : MétisPresses. ISBN 978-2-940711-33-8.
- CHÂTELET, Anne-Marie, DIENER, Amandine, DUMONT, Marie-Jeanne, LE COUEDIC, Daniel, 2022. *L'architecture en ses écoles : une encyclopédie de l'enseignement de l'architecture au XX^e siècle*. Chateaulin : Locus solus. ISBN : 978-2-36833-276-4.
- Collectif Architoo, 2021. « Où sont les femmes architectes ? » In *Metropolitiques* [en ligne], disponible à l'adresse <https://metropolitiques.eu/Ou-sont-les-femmes-architectes.html>.

- Conseil National de l'Ordre des Architectes, 2024. *Archigraphie 2024 : Observatoire de la profession d'architecte* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.architectes.org/actualites/consultez-archigraphie-2024-26-en-version-integrale-focus-ambitieux-sur-lanalyse> [consulté le 16 janvier 2025].
- DADOUR, Stéphanie, 2020. « Des féminismes en architectures ». *Beaux-arts. Re-vue Malaquais*, n°06, pp.20-21.
- DADOUR, Stéphanie, 2022. *Des voix s'élèvent. Féminismes et architecture*. Paris : Éditions de la Villette.
- DEPS, *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication*, 2024 [en ligne]. Ministère de la Culture. Disponible à l'adresse : <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/statistiques-ministerielles-de-la-culture2/publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/observatoire-2024-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication> [consulté le 16 janvier 2025].
- DIENER, Amandine, 2018. Du groupe C aux unités pédagogiques : la « réforme expérimentale » de l'enseignement de l'architecture au Grand Palais (1962-1980). *Politiques de la culture* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.58079/mrji> [consulté le 16 janvier 2025].
- DOMÍNGUEZ-FOLGUERAS, Marta, LESNARD, Laurent, 2018. « Familles et changement social », *L'Année sociologique* 2018/2 (Vol. 68), pages 295 à 314, Éditions Presses Universitaires de France.
- Etudiant-es-x ENSA Paris Malaquais, 2023. "Prise De Parole Lors De La Remise De Diplômes 2022". *Afrikadaa Design and contemporary art* (Hors-série : Racisme, Discrimination, Où en sont les écoles d'art ?) 130-31.
- EVETTE, Thérèse, (dir.) 2011. *Les architectes des collectivités territoriales. Profils et missions. Enquête par questionnaire. Et Itinéraires professionnels et les activités en Ile-de-France. Enquête par entretiens*. LET-LAVUE, MC.
- EVETTE, Thérèse, (dir.) 2012. *Les architectes dans les organismes publics et parapublics. Enquête qualitative sur les itinéraires professionnels et les activités*, LET-LAVUE, MC.
- EVETTE, Thérèse, (dir.) 2013. *Les architectes fonctionnaires ou contractuels de l'État et les salariés de grandes entreprises nationales*, LET-LAVUE, MC.
- GADÉA Charles et MARRY Catherine, 2000. "Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs", *Travail, genre et sociétés*, N°3(1), 109-135.
- HORSCH, Bettina, 2021. *Architecture d'un métier : les étudiants architectes entre orientation, socialisation et insertion professionnelles, le cas de l'École nationale supérieure d'architecture de Nantes*. Thèse de doctorat, Nantes : Université de Nantes.
- HORSCH, Bettina et OUVREARD, Pauline, 2023. Les figures et conditions d'insertion professionnelle des jeunes diplômé.e.s en architecture (2015-2018): le cas de l'ENSA Nantes. Agence nationale de la recherche.

- JASPARD, Maryse, 2005. "18. Les violences envers les femmes : une reconnaissance difficile" In : *Femmes, genre et sociétés*, pp 148-56. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2005.01.0148>.
- JASPARD, Maryse, L'équipe Enveff, 2001. "Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France". *Population & Sociétés* 364, n° 1, 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.364.0001>.
- KELLY, Liz, 2019. "Le continuum de la violence sexuelle". TILLOUS, Marion (trad.), *Cahiers du genre*. Vol. 66, pp. 17-36.
- LAPEYRE, Nathalie, 2006. *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse : Éditions Octares. ISBN 978-2-915346-30-5.
- LAPEYRE, Nathalie, 2019. *Le nouvel âge des femmes au travail*. Paris, France : SciencesPo les Presses. ISBN 978-2-7246-2470-0.
- LAPEYRE, Nathalie, 2023. « Le genre de l'architecture : enjeux et perspectives », in Bouysse-Mesnage Stéphanie et al., *Dynamiques de genre et métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage*, Marseille, Parenthèses.
- LAPEYRE, Nathalie, 2023. « Système de genre et ségrégation sexuée des carrières en école d'architecture », in Châtelet Anne-Marie, et Lapeyre Nathalie (dir.), *Les mondes de l'enseignement de l'architecture. Élèves, enseignants et enseignantes*, Genève, Suisse, Editions MétisPresses, 227-238.
- LIPINSKI, A. et al., 2022. "Gender-based violence and its consequences in European Academia. Summary results from the UniSAFE survey".
- MACAIRE, Elise, NORDSTRÖM, Minna (dirs.), 2021. *Génération HMONP. La formation à l'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en nom propre comme fabrique de l'architecte. Étude qualitative et quantitative sur la mise en situation professionnelle de l'HMONP*. LET-LAVUE, Ministère de la Culture, CNOA.
- MARRY, Catherine, 1989. "Femmes ingénieurs : une irrésistible ascension". *Information sur les sciences sociales*. Vol. 28, no 2, pp. 291-344.
- MÉDA Dominique, 2008. « Pourquoi et comment mettre en œuvre un modèle à « deux apporteurs de revenu/deux pourvoyeurs de soins ? » *Revue Française de Socio-Économie*, n° 2(2), 119-139. <https://doi.org/10.3917/rfse.002.0119>.
- MÉMO et UNEAP. Enquête « Désir d'être (une) architecte » [en ligne]. Disponible à l'adresse : https://www.instagram.com/p/CMKdA3PsGI5/?utm_source=ig_web_copy_link&img_index=1 [consulté le 16 janvier 2025].
- OLIVIER, Alice, 2023. « L'assurance des hommes ». Dans *Se distinguer des femmes Sociologie des hommes en formations « féminines » de l'enseignement supérieur*. La Documentation française (p. 129-146). <https://doi.org/10.3917/ldf.olivi.2023.01.0129>.
- ORDIONI, Natacha, 2011. "L'androcentrisme : un ethnocentrisme du genre ?" In : *Altérité et diversité, une approche multidisciplinaire*, pp. 49-71. Babel : Littératures plurielles. ISBN 9771277789004.

- PROUST, Serge, VEDRINE, Corine, 2023. « Quand l'intériorisation des normes de genre se donne à voir dans les écoles d'architecture », in Bouysse-Mesnager Stéphanie *et al.*, 2023. *Dynamiques de genre : La place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*. Parenthèses. Marseille.
- RAIBAUD, Yves, 2015. *La ville faite par et pour les hommes*, éditions Belin, collection Égale à égal.
- ROLLOT, Mathias, 2019. *La recherche architecturale : repères, outils, analyses*. Montpellier : Éditions de l'Espérou. ISBN 978-2-912261-95-3.
- SELLERS, Libby, 2018. *La voix des femmes : architecture, design, scénographie*. Paris : Pyramyd.
- SCHREIBER, Amandine (dir.), 2023. *Chiffres clés. Statistiques de la culture et de la communication 2023*, Ministère de la Culture, DEPS, Paris.
- SIMONETTI, Ilaria, 2021. « Violence (et genre) », in Juliette RENNES (dir.), *Encyclopédie critique du genre*, Paris, La découverte.
- SUMA, Sophie, 2021. *Que font les architectes à la télévision ?* Lyon : Deux-cent-cinq : Milieux. ISBN 978-2-919380-46-6.
- VIOLEAU, Jean-Louis, 2005. *Les architectes et Mai 68*. Paris : Éd. Recherches. ISBN 978-2-86222-053-6.
- WILLIAMS, Christine L., 1992. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female"", *Professions, Social Problems*, Vol. 39, No. 3 (Aug., 1992), pp. 253-267.

Rapports

- COOP EGAL, 2023. *JEDIS Résultats 1, Note générale des résultats tous publics et établissements confondus, 15 décembre 2023*. Enquête JEDIS 2023 - Justice Égalité Diversité Inclusivité Solidarité » (Projet UCA, INP Clermont Ferrand - VetAgroSup - ENSACF - Crous Clermont Auvergne).
- COOP EGAL, 2024. *JEDIS Résultats 1 BIS, Note générale contexte et méthodologie, 19 janvier 2024*. Enquête JEDIS 2023.
- COOP EGAL, 2024. *JEDIS Résultats 5, Note ENSACF, résultats étudiant.es, 23 janvier 2024*. Enquête JEDIS 2023.
- COOP EGAL, 2023. *JEDIS Résultats 5 BIS, Note ENSACF contexte et méthodologie, 15 décembre 2023*. Enquête JEDIS 2023.
- EGAE, s.d. (2020?). *Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel*, rapport pour le Ministère de la Culture.
- Enquête Cadre de vie durant le temps des études et exposition aux violences sexuelles et sexistes de Nantes Université : Rapport d'enquête détaillé*, 2023. Nantes Université.
- Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 2024. *Pressions, silence et résistances : études sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2024/12/Pressions-silence-et-resistances-rapport-integral.pdf> [consulté le 18 décembre 2024].

Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 2023. 2023 *Baromètre des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur. Rapport détaillé.* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://observatoire-vss.com/notre-barometre-national-2023-prepublication>.

Ressources documentaires

Article 11 du Décret n° 2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture, 2018 [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036608725/> [consulté le 14 décembre 2023].

Décret n° 2023-709 du 1er août 2023 modifiant le statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture, 2023 [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047915341#:~:text=%C2%AB%20Au%20co%20urs%20de%20l%27ann%C3%A9e,ministre%20charg%C3%A9%20de%20la%20culture> [consulté le 16 janvier 2025].

Sites internet

- Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : <https://www.fncaue.com/> (consulté le 09/12/2024)
- Architectes conseils de l'Etat : <https://www.architectes-conseils.org/> (consulté le 09/12/2024)
- Association nationale des architectes des bâtiments de France : <https://www.anabf.org/> (consulté le 09/12/2024)
- La compagnie des architectes en chef des monuments historiques : <https://www.compagnie-acmh.fr/> (consulté le 09/12/2024)
- Ordre des architectes : <https://www.architectes.org/> (consulté le 20/01/2025)
- Réseau des maisons de l'architecture : <https://www.ma-lereseau.org/> (consulté le 09/12/2024)
- Académie d'architecture : <https://academie-architecture.fr/> (consulté le 09/12/2024)
- Unifa l'union des architectes : <https://www.unifa.fr/> (consulté le 20/01/2025)
- Architectes français à l'export : <https://www.afex.fr/> (consulté le 19/12/2024)
- Architectes & Particuliers : <https://www.architectesetparticuliers.fr/> (consulté le 22/01/2025)
- Ministère de la Culture : <https://www.culture.gouv.fr/fr> (consulté le 22/01/2025)
- ConstruirAcier : <https://www.construiracier.fr/> (consulté le 22/01/2025)
- Pritzker prize : <https://www.pritzkerprize.com/> (consulté le 22/01/2025)
- Prix national de la construction bois : <https://www.prixnational-boisconstruction.org/> (consulté le 22/01/2025)
- Concours impact : <https://www.concoursimpact.org/> (consulté le 22/01/2025)
- Le Moniteur : <https://www.lemoniteur.fr/> (consulté le 22/01/2025)
- Pavillon de l'arsenal : <https://www.pavillon-arsenal.com/> (consulté le 22/01/2025)
- Cité de l'architecture et du patrimoine : <https://www.citedelarchitecture.fr/fr> (consulté le 22/01/2025)
- Grand Paris express : <https://www.grandparisexpress.fr/> (consulté le 22/01/2025)
- La biennale : <https://www.grandparisexpress.fr/> (consulté le 22/01/2025)
- Syndicat de l'architecture : <https://syndicatdelarchitecture.com/> (consulté le 20/01/2025)

- European : <https://www.european-europe.eu/fr/> (consulté le 22/01/2025)
- D'architectures : <https://www.darchitectures.com/> (consulté le 22/01/2025)
- Société des grands projets : <https://www.societedesgrandsprojets.fr/> (consulté le 22/01/2025)

Abréviations

ABF : Architecte des bâtiments de France

ACE : Architectes conseils de l'Etat

ADE : Architecte diplômé d'Etat

ACMH : Architecte en chef des monuments historiques

AFEX : Architectes Français à l'export

CAUE : Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement

CNOA : Conseil national de l'Ordre des architectes

CROA : Conseil régional de l'Ordre des architectes

CSP : Catégorie socio-professionnelle

DEA : Diplôme d'Etat en architecture

DPLG : Diplômé par le gouvernement

ENSA : Ecole nationale supérieure d'architecture

ESBA : Ecole supérieure des Beaux-Arts

ESA : Ecole spéciale d'architecture

HDR : Habilitation à diriger des recherches

HMONP : Habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre

LMD : Licence Master Doctorat

MA : Maison de l'architecture

MCF : Maître ou maîtresse de conférences

RMA : Réseau des maisons de l'architecture

PR : Professeur ou professeure

TPCAU : Théorie et pratique du projet architectural et urbain

UP : Unité pédagogique

Table des figures et tableaux

FIGURES

Figure 1. Évolution démographique de la population totale diplômée en architecture (DPLG+ADE) et du groupe professionnel inscrit à l'Ordre	16
Figure 2. Part des femmes et des hommes dans les effectifs inscrits à l'Ordre des architectes et dans les effectifs non-inscrits, estimation 2024	17
Figure 3. Effectifs Hommes et Femmes DPLG et ADE entre 1984 et 2023	18
Figure 4. Part des hommes et des femmes dans les études, 1984-2023 (données sur la première année d'inscription).....	18
Figure 5. Pyramide des âges de la population diplômée DPLG et ADE entre 1984 et 2023 : 40 ans de données collectées, soit une population d'actifs et d'actives (année 2023 incomplète).....	19
Figure 6. Principales catégories socio-professionnelles des parents	20
Figure 7. Une légère différence entre la part des diplômées et la part des habilitées.....	20
Figure 8. Les hommes mettent légèrement plus de temps pour finaliser leurs études	23
Figure 9. Part H/F selon les établissements : DPLG	25
Figure 10. Part H/F selon les établissements : DEA	25
Figure 11. Part H/F selon les établissements : HMONP.....	26
Figure 12. Le suivi de formations complémentaires des personnes ayant des pratiques « atypiques »	30
Figure 13. Formation complémentaire suivie en fonction du genre.....	30
Figure 14. Les craintes exprimées par les étudiantes vis-à-vis de leur avenir professionnel	33
Figure 15. Part H/F dans le corps des enseignants-chercheurs des ENSA, en effectifs et en pourcentage	34
Figure 16. Une répartition inégale dans les "champs disciplinaires" des ENSA	34
Figure 17. Évolution des recrutements depuis le début des années 90	38
Figure 18. Un corps enseignant masculin qui peine à se renouveler : une parité à l'horizon 2052.....	39
Figure 19. Part du salariat et de l'exercice libéral chez les hommes et les femmes.....	41
Figure 20. Pyramide des âges, lissée sur trois années (2018, 2019, 2020), des populations salariées et libérales.....	43
Figure 21. Évolution des effectifs des « architectes salariés » et « dessinateurs » (1/12 de la population)	44
Figure 22. Pyramides des âges des architectes salariés, évolution entre 2014 et 2020.....	45
Figure 23. Pyramide des pages des dessinateurs et dessinatrices, évolution entre 204 et 2020	45
Figure 24. Pyramide des âges des personnes inscrites au tableau de l'Ordre des architectes en 2023	46
Figure 25. Part des femmes dans la population ordinale, population globale et des moins de 35 ans .	47
Figure 26. Une parité atteinte en 2021 pour les premières inscriptions	47
Figure 27. Un vécu différent de l'accès à l'emploi selon le genre	51
Figure 28. Évolution des personnes salariées du secteur de l'architecture inscrites à France Travail...	53
Figure 29. Types de contrats des femmes et des hommes, trois ans après le diplôme	57
Figure 30. Types de contrats des femmes et des hommes des architectes salariés et des dessinateurs	58

Figure 31. L'auto-entrepreneuriat parmi les architectes.....	59
Figure 32. Type de société (pour les salariés chefs d'entreprises, gérants mandataires, PDG, travailleurs à leur compte, exerçant dans le cadre d'une société).....	59
Figure 33. Travail pendant les horaires atypiques dans la période des trois ans après le diplôme.....	63
Figure 34. Exercice le samedi et le dimanche	63
Figure 35. Position professionnelle à l'entrée dans l'entreprise du personnel salarié (données recodées)	64
Figure 36. Analyse factorielle des correspondances entre le poste et l'âge, puis entre le poste, le sexe et l'âge.....	65
Figure 37. Part des femmes et des hommes selon le type d'exercice, 2001-2023.....	67
Figure 38. Statut au sein de la société (pour les salariés chefs d'entreprises, gérants mandataires, PDG, travailleurs à leur compte, exerçant dans le cadre d'une société).....	67
Figure 39. Nombre de salariés dans l'entreprise à la date où l'individu l'a créée ou en a pris la direction (pour ceux travaillant à leur compte et pour les chefs d'entreprises)	68
Figure 40. Revenus des diplômés, trois ans après le diplôme	69
Figure 41. Revenus des architectes salariés (agences et hors agences), et des dessinateurs et dessinatrices des entreprises d'architecture	71
Figure 42. Analyse par tranche d'âge des revenus nets des architectes salariés (en effectifs).....	72
Figure 43. Analyse par tranche d'âge des revenus nets des dessinateurs et dessinatrices des entreprises d'architecture (en effectifs)	73
Figure 44. Évolution des revenus moyens des femmes et des hommes exerçant en libéral (en euros), 2002-2022.....	75
Figure 45. Revenu médian et revenu moyen par tranche d'âge des architectes libéraux en 2022	75
Figure 46. Revenus par quartiles pour les hommes et les femmes exerçant en libéral, 2012-2022.....	76
Figure 47. Relations entre parentalité et vécu des inégalités	78
Figure 48. Les effets de la parentalité sur l'activité professionnelle et l'inscription à l'Ordre	78
Figure 49. Autres domaines de l'activité principale, hommes et femmes	81
Figure 50. Statut des diplômés trois ans après le diplôme : une surreprésentation des femmes dans le salariat public, parapublic et privé	83
Figure 51. Répartition des architectes salariés selon la nomenclature agrégée A38 - AFC.....	86
Figure 52. Les modes d'exercice déclarés à l'Ordre (en proportion H/F en couleur et en effectifs).....	87
Figure 53. Les modes d'exercice des personnes inscrites (analyse factorielle des correspondances)...	89
Figure 54. Les fonctions déclarées à l'Ordre (en proportion H/F en couleur et en effectifs).....	90
Figure 55. Univers des fonctions assurées par les hommes et les femmes (analyse factorielle des correspondances	92
Figure 56. Désignation de l'activité selon le genre	92
Figure 57. Répartition des pratiques en familles de métiers, répartition par sexe.....	94
Figure 58. Proportion des lauréates et lauréats de différents prix d'architecture selon le genre des gérantes et/ou gérants des agences d'architecture	107
Figure 59. Proportion des équipes d'European selon le genre de leurs membres.....	107
Figure 60. Proportion des équipes lauréates des AJAP selon le genre de leurs membres.....	108
Figure 61. Proportion des agences commissaires d'exposition ou menant des conférences selon le genre des personnes intervenantes	110

Figure 62. Proportion des agences dans le top 100 en chiffre d'affaires selon le genre des gérantes et/ou gérants	111
Figure 63. Les marches de la consécration architecturale	113
Figure 64. Un édifice de verre	115
Figure 65. Part de la population enquêtée au sein de la discipline Architecture (tous statuts et sexes confondus) déclarant avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles	118
Figure 66. Taux d'exposition des étudiantes et des étudiants de l'ENSA Clermont-Ferrand aux violences sexistes et sexuelles (sexes confondus) en tant que victimes	119
Figure 67. Taux d'exposition aux violences sexistes et sexuelles dans les différentes disciplines enseignées dans les établissements relevant du ministère de la Culture.....	120
Figure 68. Part des femmes et des hommes (tous statuts) au sein de la discipline Architecture déclarant avoir été victime de violences sexistes et sexuelles.	122
Figure 69. Part des femmes et des hommes parmi la communauté étudiante de l'ENSACF déclarant avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles.....	123
Figure 70. Part des personnes au croisement de discriminations parmi la communauté étudiante de l'ENSACF déclarant avoir été victimes de violences sexistes et sexuelles.....	124
Figure 71. Part des personnes enquêtées déclarant avoir été victimes de propos à connotation sexuelle, tous sexes et établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel confondus	124
Figure 72. Part de la population enquêtée déclarant avoir été victime d'agissements sexistes par statut (tous sexes et disciplines confondus).....	125
Figure 73. Part des étudiantes et des étudiants de l'ENSACF déclarant avoir été témoin de violences sexistes et sexuelles.....	126
Figure 74. Part des personnes concernées par un ou plusieurs critères de discrimination déclarant avoir été témoin de violences sexistes et sexuelles.....	126
Figure 75. Part des personnes enquêtées déclarant avoir été victimes et/ou témoins d'agissements sexistes, tous sexes et établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel confondus	127
Figure 76. Sexe des auteurs et des autrices des violences sexistes et sexuelles selon le type de violence d'après les déclarations des étudiantes et des étudiants de l'ENSACF (victimes et/ou témoin de violences).....	128
Figure 77. Statut des auteurs et autrices des violences sexistes et sexuelles selon le statut et selon le type de violence, d'après les déclarations des étudiantes et des étudiants de l'ENSACF (victimes et/ou témoin de violences)	129
Figure 78. Surreprésentation (>1) ou sous-représentation (<1) des auteurs et autrices des violences sexistes et sexuelles selon le statut et selon le type de violence, d'après les déclarations des étudiantes et des étudiants de l'ENSACF (victimes et/ou témoin de violences).....	129
Figure 79. Lieux des violences sexistes et sexuelles déclarées (subies par les victimes et/ou observées par des témoins) par les étudiantes et les étudiants de l'ENSACF	130
Figure 80. Nombre de personnes salariées employées par les indépendantes et indépendants enquêtés	132
Figure 81. Répartition des violences sexistes et sexuelles subies et déclarées par les architectes indépendantes et indépendants selon le type de violence	136
Figure 82. Actes à connotation sexiste et/ou sexuelle subis (« type 1 ») selon le sexe de la victime (les violences verbales, les attitudes de dénigrement, les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle)	137

Figure 83. Sexe des auteurs et autrices des violences selon les déclarations des victimes, toutes violences sexistes et sexuelles confondues	142
Figure 84. Auteurs et autrices des violences sexistes et sexuelles subies par les victimes, selon le sexe de l’auteur ou de l’autrice des faits.....	142
Figure 85. Entreprises dans lesquelles les victimes et les auteurs sont impliqués, selon les déclarations des témoins	145
Figure 86. Entreprises dans lesquelles les victimes et les auteurs sont impliqués, selon les déclarations des témoins (détail).....	146
Figure 87. Effectifs des architectes ayant déclaré avoir subi une violence sexiste et sexuelle selon le contexte et selon le sexe	147
Figure 88. Effectifs et parts des architectes ayant déclaré avoir été témoin de violences sexistes et sexuelles selon le contexte de la violence observée et selon le sexe de la victime.....	149
Figure 89. Conséquences des violences sexistes et sexuelles identifiées par les victimes.....	153
Figure 90. Les engrenages du système de genre en architecture (données 2024)	159
Figure 91. Organisation des fichiers reçus de l’enquête emploi en continu.....	185
Figure 92. Extraction de l’échantillon via les codes 312F et 382B.	186
Figure 93. Identification des doublons lors de l’extraction via les variables P et PAV.....	187
Figure 94. Importation des fichiers dans SPHINX.	188
Figure 95. Fichier final exploitable avec l’arborescence des variables à gauche, le panneau de sélection des feuilles d’analyses en bas à droite, les analyses et tableaux au milieu.....	189

TABLEAUX

Tableau 1. Présentation des principales données analysées	14
Tableau 2. Part des ADE qui ont réalisé une HMONP, moyenne sur la période étudiée.....	21
Tableau 3. Progression de la féminisation des DEA et des HMONP entre 2005 et 2023	21
Tableau 4. Age au moment du diplôme : DPLG, DEA et HMONP, moyenne sur la période étudiée.....	21
Tableau 5. Durée des études, DPLG et DEA, moyenne sur la période étudiée.....	22
Tableau 6. Durée des études depuis le BAC, DEA et HMONP, moyenne sur la période étudiée	23
Tableau 7. Part des femmes DEA et HMONP selon les établissements et différence entre DEA et HMONP, 2005-2023.....	26
Tableau 8. Part H/F ayant obtenu un autre diplôme.....	28
Tableau 9. Domaine de la formation obtenue (2008-2019).....	28
Tableau 10. Suivi d’une formation non formelle pendant les 3 derniers mois	29
Tableau 11. Sentiment vis-à-vis de la préparation à l’exercice de l’activité (2013-2019)	31
Tableau 12. Remarques sur les études dans la question libre à la fin du questionnaire	32
Tableau 13. Part H/F dans le corps des enseignants-chercheurs des ENSA, en effectifs et en pourcentage	34
Tableau 14. Répartition H/F dans les « champs disciplinaires ».....	35
Tableau 15. Répartition H/F dans le corps enseignant-chercheur des ENSA, répartition par école	36
Tableau 16. Répartition H/F dans la « discipline » TPCAU par école.....	36
Tableau 17. Pyramide des âges de la population enseignante des ENSA, MCF et PR confondus.	37
Tableau 18. Part H/F dans les grades et les classes	39

Tableau 19. Statut déclaré dans l'emploi principal (pour ceux en emploi, excepté l'emploi informel) .	42
Tableau 20. Par H/F dans les effectifs salariés dans les deux professions	44
Tableau 21. Une baisse des effectifs architectes salariés en dehors des agences.....	44
Tableau 22. Âge moyen à la première inscription au tableau de l'Ordre des architectes	48
Tableau 23. Âge à la première inscription au tableau de l'Ordre des architectes, en tranches d'âge ...	48
Tableau 24. Inscription à l'Ordre trois ans après le diplôme. Moyenne sur la période étudiée.....	48
Tableau 25. Délai d'accès à l'emploi en début de carrière (2008-2019, version recodée)	50
Tableau 26. Canal de recherche d'emploi (2014-2017)	50
Tableau 27. Les obstacles rencontrés pour trouver un emploi (2014-2017).....	51
Tableau 28. Satisfaction vis-à-vis des perspectives professionnelles.....	51
Tableau 29. Mode d'entrée dans l'entreprise actuelle.....	52
Tableau 30. Situation professionnelle antérieure à l'emploi occupé	53
Tableau 31. Statut (Salarié, Non salarié) un an auparavant mis en cohérence avec la profession un an auparavant.....	54
Tableau 32. Statut déclaré de l'emploi un an auparavant.....	54
Tableau 33. Statut détaillé un an auparavant mis en cohérence avec la profession.....	54
Tableau 34. Raison détaillée du départ de l'emploi antérieur lorsqu'il s'agit d'une démission ou d'un souhait de changer d'emploi : population totale et détail pour les architectes libéraux et les architectes salariés	55
Tableau 35. Circonstance de départ de l'emploi antérieur, pour ceux qui étaient actifs occupés avant d'occuper leur emploi actuel.....	56
Tableau 36. Statut déclaré dans l'emploi principal (pour ceux en emploi, excepté l'emploi informel) .	56
Tableau 37. Type de contrat de travail à l'entrée dans l'entreprise, pour les salariés	57
Tableau 38. Les raisons pour lesquelles une autoentreprise a été créée	58
Tableau 39. Exercice à temps complet et partiel des architectes salariés et des dessinateurs	60
Tableau 40. Type d'horaires de travail (temps complet ou temps partiel en tranches) des architectes libéraux et salariés.....	60
Tableau 41. Durée d'emploi (en nombre de jours) des architectes salariés et des dessinateurs	61
Tableau 42. Total nombre d'heures salariées des architectes salariés et des dessinateurs.....	62
Tableau 43. Souhait de faire plus d'heures de travail avec une hausse de revenus correspondante....	62
Tableau 44. Nature de compensation auxquelles donnent droit les heures supplémentaires	64
Tableau 45. Encadrement d'une ou plusieurs personnes (pour les salariés ou ceux ayant un emploi informel)	65
Tableau 46. Femmes et hommes dans les entreprises (tranche d'effectifs de l'établissement).....	66
Tableau 47. Exercice de l'activité dans le cadre d'une société (pour les salariés chefs d'entreprises, gérants mandataires, PDG, travailleurs à leur compte).....	67
Tableau 48. Remarques sur l'exercice de la profession, données recodées.....	70
Tableau 49. Étude des revenus par quartiles et tranches de revenus des architectes salariés	73
Tableau 50. Étude des revenus par quartiles et tranches de revenus des dessinateurs et dessinatrices	73
Tableau 51. Tranche de revenu annuel (en dehors d'un éventuel salaire) avant impôt et assurances sociales, déduction faite de tous les frais professionnels et autres déductions, pour un indépendant ou chef d'entreprise	74

Tableau 52. Perception d'une retraite (en plus des revenus du travail si l'individu est actif occupé), pour les personnes de 53 ans et plus	77
Tableau 53. Situation professionnelle des diplômés trois ans après le diplôme	80
Tableau 54. Domaine précis de l'activité principale trois ans après le diplôme	80
Tableau 55. Positionnement dans le processus du projet architectural et dans les activités	82
Tableau 56. Types de structures employeuses des diplômés, trois après le diplôme	82
Tableau 57. Statut des diplômés trois ans après le diplôme : une surreprésentation des hommes dans les dirigeants d'entreprise.....	83
Tableau 58. Domaines des activités complémentaires	83
Tableau 59. Profession exercée à l'entrée dans l'entreprise.....	84
Tableau 60. Répartition des architectes salariés selon la nomenclature agrégée A38.....	85
Tableau 61. Exercice de plusieurs activités professionnelles différentes	86
Tableau 62. Exercice de plusieurs professions différentes.....	86
Tableau 63. Nature de l'employeur dans le cadre de la deuxième profession	87
Tableau 64. Les modes d'exercice des personnes inscrites (surreprésentations et sous-représentations)	88
Tableau 65. Détail du recodage des fonctions indiquées par les personnes inscrites au tableau de l'Ordre	90
Tableau 66. Répartition femmes/hommes dans les métiers du conseil en architecture	95
Tableau 67. Répartition femmes/hommes dans les métiers du patrimoine.....	96
Tableau 68. Estimation de la répartition des diplômés selon le secteur d'activité en 2023, exprimée en pourcentage	98
Tableau 69. Répartition femmes/hommes selon les organisations professionnelles.....	101
Tableau 70. Répartition femmes/hommes au sein des Maisons de l'architecture	101
Tableau 71. Répartition femmes/hommes des membres des associations AFEX et « Architectes et Particuliers »	104
Tableau 72. Nombre d'associés dont les indépendantes et indépendants enquêtés disposent	132
Tableau 73. Victimes déclarant avoir subi un ou des agissements ou des outrages sexistes au sein de leur agence ou lors d'échanges avec des confrères ou consœurs, selon le sexe de la victime.....	133
Tableau 74. Victimes déclarant avoir subi un ou des agissements ou des outrages sexistes lors d'échanges avec des partenaires de leur profession, selon le sexe de la victime	134
Tableau 75. Témoins d'agissements ou d'outrages sexistes au sein de l'agence d'exercice, selon le sexe du témoin	134
Tableau 76. Témoins d'agissements ou d'outrages sexistes lors d'échanges avec des partenaires de leur profession, selon le sexe du témoin.....	134
Tableau 77. Formes de violences sexistes et sexuelles déclarées par les victimes, selon le type de violence et le sexe de la victime.....	136
Tableau 78. Formes de violences sexistes et sexuelles déclarées par les témoins, selon le type de violence et le sexe de la victime.....	136
Tableau 79. Discriminations déclarées par les victimes selon le sexe de la victime	141
Tableau 80. Entreprises dans lesquelles les victimes et les auteurs sont impliqués	143
Tableau 81. Position relative de la victime et de l'auteur des violences, selon le sexe de la victime ..	144
Tableau 82. Types de violences sexistes et sexuelles en fonction des contextes	148

Tableau 83. Réactions des victimes (indépendantes et indépendants) face aux violences sexistes et sexuelles vécues selon le sexe.....	150
Tableau 84. Typologie des réactions des victimes face aux violences subies	150
Tableau 85. Typologie des démarches engagées par des témoins face aux violences observées	152
Tableau 86. Liste des diplômés de la base de données de la SDESRA du Ministère de la Culture, part H/F, 2023	179
Tableau 87. Part H/F DEA et HMONP, selon les établissements	179
Tableau 88. Diplômes obtenus depuis selon le sexe	180
Tableau 89. Croisement : 76__Situation_familiale / 1__Sexe	180
Tableau 90. Croisement : 79__CSP_parent_1 / 1__Sexe	180
Tableau 91. Catégorie socioprofessionnelle de la mère (qu'elle soit active occupée, chômeuse ou inactive)	181
Tableau 92. Catégorie socioprofessionnelle du père (qu'il soit actif occupé, chômeur ou inactif).....	181
Tableau 93. Nature de l'employeur du père	182
Tableau 94. Statut du père dans son emploi	182
Tableau 95. Nature de l'employeur de la mère	183
Tableau 96. Statut de la mère dans son emploi.....	183
Tableau 97. Croisement : convention collective redressée par la DARES / sexe	183

Annexes

A) TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES

Données sur les diplômés 1984-2023, SDESRA, Ministère de la Culture

Tableau 86. Liste des diplômés de la base de données de la SDESRA du Ministère de la Culture, part H/F, 2023

	CIVILITE					
	M.		MME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
1 - DPLG Architecte	20 717	59%	14 392	41%	35 109	100%
2 - DEEA (Licence)	17 944	41%	25 908	59%	43 852	100%
3 - DEA (Master)	16 495	42%	22 635	58%	39 130	100%
4 – HMONP	8 663	44%	11 141	56%	19 804	100%
5 - DSA Architecture	411	37%	703	63%	1 114	100%
12 - DPLG Paysagiste (Lille)	71	40%	108	60%	179	100%
13 - DPLG Paysagiste (Bordeaux)	205	41%	293	59%	498	100%
17 - Paysage (Master)	98	40%	146	60%	244	100%
19 - DEA - FPC (Master)	102	73%	38	27%	140	100%
20 - DEEA - FPC (Licence)	131	77%	39	23%	170	100%
21 - DEAI - Architecture-Ingénierie	146	46%	169	54%	315	100%
26 - Master SHS-MVEU	31	30%	74	70%	105	100%
33 - Mastère Spécialisé BIM	5	83%	1	17%	6	100%
35 - Mastère spécialisé AS	13	25%	38	75%	51	100%
TOTAL	65 032	46%	75 685	54%	140 717	

Tableau 87. Part H/F DEA et HMONP, selon les établissements

CODE_ETABLISSEMENT	ID_DIPDELIV													
	3 - DEA (MASTER)						4 – HMONP						TOTAL	
	M.		MME		SOUS-TOTAL		M.		MME		SOUS-TOTAL		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
ENSAP-Bordeaux	643	42%	900	58%	1 543	62%	418	43%	546	57%	964	38%	2 507	100%
ENSA-Bretagne	640	41%	925	59%	1 565	65%	366	43%	493	57%	859	35%	2 424	100%
ENSA-Clermont-Ferrand	541	47%	598	53%	1 139	69%	223	44%	281	56%	504	31%	1 643	100%
ENSA-Grenoble	933	43%	1 230	57%	2 163	64%	463	39%	728	61%	1 191	36%	3 354	100%
ENSA-Lille	533	45%	643	55%	1 176	67%	290	49%	296	51%	586	33%	1 762	100%
ENSA-Lyon	921	42%	1 275	58%	2 196	67%	530	49%	545	51%	1 075	33%	3 271	100%
ENSA-Paris-Malaquais	815	40%	1 215	60%	2 030	58%	576	39%	890	61%	1 466	42%	3 496	100%
ENSA-Paris-Est	679	47%	764	53%	1 443	72%	283	50%	278	50%	561	28%	2 004	100%
ENSA-Montpellier	739	41%	1 071	59%	1 810	68%	403	47%	454	53%	857	32%	2 667	100%
ENSA-Marseille	898	43%	1 205	57%	2 103	64%	507	44%	658	56%	1 165	36%	3 268	100%
ENSA-Nantes	872	44%	1 125	56%	1 997	67%	471	49%	496	51%	967	33%	2 964	100%
ENSA-Nancy	597	42%	818	58%	1 415	77%	207	48%	223	52%	430	23%	1 845	100%
ENSA-Normandie	537	43%	715	57%	1 252	70%	242	46%	282	54%	524	30%	1 776	100%
ENSA-Paris-Belleville	960	44%	1 222	56%	2 182	65%	504	44%	648	56%	1 152	35%	3 334	100%
ENSA-Paris-La Villette	1 889	44%	2 440	56%	4 329	61%	1 220	44%	1 568	56%	2 788	39%	7 117	100%
ENSA-Paris-Val de Seine	1 604	39%	2 457	61%	4 061	68%	813	42%	1 106	58%	1 919	32%	5 980	100%
ENSA-Paris-La Seine	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
ENSA-Saint-Étienne	364	39%	579	61%	943	69%	151	36%	264	64%	415	31%	1 358	100%
ENSA-Strasbourg	767	42%	1 038	58%	1 805	77%	230	44%	296	56%	526	23%	2 331	100%
ENSA-Paris-Tolbiac	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
ENSA-Toulouse	602	36%	1 065	64%	1 667	66%	324	37%	547	63%	871	34%	2 538	100%
ENSA-Paris-Villemin	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
ENSA-Versailles	961	42%	1 350	58%	2 311	70%	442	45%	542	55%	984	30%	3 295	100%
TOTAL	16 495	42%	22 635	58%	39 130	66%	8 663	44%	11 141	56%	19 804	34%	58 934	

DESC (2008-2019), enquête sur l'insertion professionnelle, DEPS, Ministère de la Culture

Tableau 88. Diplômes obtenus depuis selon le sexe

11__NIVEAU_DIPLOME_OBTENU_DEPUIS	1__SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Autre	124	7%	290	10%	414	9%
Diplôme d'Etat d'Architecte (DEA)	72	4%	133	5%	205	4%
Diplôme d'Etat de paysagiste (DEP)	1	0%	0	0%	1	0%
Diplôme d'études en architecture (DEEA)	5	0%	11	0%	16	0%
Diplôme national d'art (DNA)	1	0%	0	0%	1	0%
Diplôme national supérieur d'expression plastique (DNSEP)	1	0%	2	0%	3	0%
Doctorat	5	0%	3	0%	8	0%
Double diplôme d'architecte ingénieur	1	0%	3	0%	4	0%
DPEA (Diplôme propre à l'école d'architecture)	41	2%	59	2%	100	2%
DSA (Diplôme de spécialisation en architecture)	78	4%	119	4%	197	4%
HMONP	1 440	77%	2 139	73%	3 579	74%
Licence	4	0%	16	1%	20	0%
Master	98	5%	174	6%	272	6%
TOTAL	1 871	100%	2 949	100%	4 820	

Tableau 89. Croisement : 76__Situation_familiale / 1__Sexe

76__SITUATION_FAMILIALE	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Célibataire	621	53%	949	49%	1 570	50%
En concubinage ou union libre	308	26%	575	30%	883	28%
Marié	123	11%	161	8%	284	9%
Pacsé	108	9%	249	13%	357	11%
Divorcé	7	1%	6	0%	13	0%
Veuf.ve	2	0%	0	0%	2	0%
TOTAL	1 169	100%	1 940	100%	3 109	

Tableau 90. Croisement : 79__CSP_parent_1 / 1__Sexe

79__CSP_PARENT_1	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Agriculteur exploitant	31	3%	61	3%	92	3%
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	166	14%	254	13%	420	14%
Cadre et profession intellectuelle supérieure (exemples : bibliothécaire, danseur, comédien)	555	48%	1 037	54%	1 592	51%
Employé (exemples : agent de sécurité, secrétaire, caissier)	157	13%	278	14%	435	14%
Ouvrier	65	6%	80	4%	145	5%
Profession intermédiaire	132	11%	178	9%	310	10%
Sans activité	59	5%	43	2%	102	3%
TOTAL	1 165	100%	1 931	100%	3 096	

80__CSP_PARENT_2	1__SEXE					
	UN HOMME		UNE FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Agriculteur exploitant	15	1%	25	1%	40	1%
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	90	8%	170	9%	260	8%
Cadre et profession intellectuelle supérieure (exemples : bibliothécaire, danseur, comédien)	374	32%	757	40%	1 131	37%
Employé (exemples : agent de sécurité, secrétaire, caissier)	283	24%	443	23%	726	24%
Ouvrier	22	2%	21	1%	43	1%

Ouvrier.e	15	1%	21	1%	36	1%
Profession intermédiaire	194	17%	244	13%	438	14%
Sans activité	163	14%	228	12%	391	13%
TOTAL	1 156	100%	1 909	100%	3 065	

Enquête emploi en continu, INSEE

Tableau 91. Catégorie socioprofessionnelle de la mère (qu'elle soit active occupée, chômeuse ou inactive)

CSPM	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Non renseigné	709	26%	240	17%	949	23%
Agriculteurs	33	1%	3	0%	36	1%
Agriculteurs sur petite exploitation	30	1%	9	1%	39	1%
Agriculteurs sur grande exploitation	12	0%	0	0%	12	0%
Artisans	39	1%	15	1%	54	1%
Commerçants et assimilés	128	5%	61	4%	189	5%
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	19	1%	5	0%	24	1%
Professions libérales	63	2%	55	4%	118	3%
Cadres de la fonction publique	37	1%	34	2%	71	2%
Professeurs, professions scientifiques	158	6%	82	6%	240	6%
Professions de l'information, des arts et des spectacles	65	2%	34	2%	99	2%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	65	2%	69	5%	134	3%
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	8	0%	32	2%	40	1%
Instituteurs et assimilés	234	9%	197	14%	431	10%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	177	6%	147	10%	324	8%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	24	1%	32	2%	56	1%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	149	5%	88	6%	237	6%
Techniciens	22	1%	10	1%	32	1%
Contremaîtres, agents de maîtrise	11	0%	7	0%	18	0%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	157	6%	108	7%	265	6%
Policiers et militaires	1	0%	2	0%	3	0%
Employés administratifs d'entreprises	424	15%	186	13%	610	15%
Employés de commerce	46	2%	11	1%	57	1%
Personnels des services directs aux particuliers	117	4%	24	2%	141	3%
Ouvriers qualifiés de type industriel	12	0%	0	0%	12	0%
TOTAL	2 740	100%	1 451	100%	4 191	

Tableau 92. Catégorie socioprofessionnelle du père (qu'il soit actif occupé, chômeur ou inactif)

CSPP	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Non renseigné	141	4%	94	6%	235	5%
Agriculteurs	49	1%	22	1%	71	1%
Agriculteurs sur petite exploitation	51	1%	34	2%	85	2%
Agriculteurs sur moyenne exploitation	5	0%	0	0%	5	0%
Agriculteurs sur grande exploitation	23	1%	4	0%	27	1%
Artisans	212	6%	58	3%	270	5%
Commerçants et assimilés	286	8%	111	7%	397	8%
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	121	3%	64	4%	185	4%

Professions libérales	<u>292</u>	<u>8%</u>	<u>184</u>	<u>11%</u>	476	9%
Cadres de la fonction publique	<u>140</u>	<u>4%</u>	<u>105</u>	<u>6%</u>	245	5%
Professeurs, professions scientifiques	193	6%	73	4%	266	5%
Professions de l'information, des arts et des spectacles	62	2%	21	1%	83	2%
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	<u>239</u>	<u>7%</u>	<u>147</u>	<u>9%</u>	386	7%
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	<u>418</u>	<u>12%</u>	<u>238</u>	<u>14%</u>	656	13%
Instituteurs et assimilés	121	3%	77	5%	198	4%
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	54	2%	16	1%	70	1%
Clergé, religieux	<u>0</u>	<u>0%</u>	<u>5</u>	<u>0%</u>	5	0%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	29	1%	6	0%	35	1%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	<u>104</u>	<u>3%</u>	<u>69</u>	<u>4%</u>	173	3%
Techniciens	140	4%	55	3%	195	4%
Contremaîtres, agents de maîtrise	<u>76</u>	<u>2%</u>	<u>62</u>	<u>4%</u>	138	3%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	<u>43</u>	<u>1%</u>	<u>8</u>	<u>0%</u>	51	1%
Policiers et militaires	<u>99</u>	<u>3%</u>	<u>26</u>	<u>2%</u>	125	2%
Employés administratifs d'entreprises	<u>110</u>	<u>3%</u>	<u>35</u>	<u>2%</u>	145	3%
Employés de commerce	16	0%	10	1%	26	1%
Personnels des services directs aux particuliers	6	0%	0	0%	6	0%
Ouvriers qualifiés de type industriel	93	3%	33	2%	126	2%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	<u>151</u>	<u>4%</u>	<u>44</u>	<u>3%</u>	195	4%
Chauffeurs	26	1%	11	1%	37	1%
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	24	1%	11	1%	35	1%
Ouvriers non qualifiés de type industriel	85	2%	27	2%	112	2%
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	<u>31</u>	<u>1%</u>	<u>1</u>	<u>0%</u>	32	1%
Ouvriers agricoles	5	0%	0	0%	5	0%
Autres personnes sans activité professionnelle	39	1%	29	2%	68	1%
TOTAL	3 484	100%	1 680	100%	5 164	

Tableau 93. Nature de l'employeur du père

FCHPUB	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise privée ou association	783	63%	426	61%	1 209	63%
Entreprise publique (EDF, La Poste, SNCF, etc.)	93	8%	50	7%	143	7%
État	285	23%	183	26%	468	24%
Collectivités territoriales	43	3%	26	4%	69	4%
Hôpitaux publics	<u>31</u>	<u>3%</u>	<u>5</u>	<u>1%</u>	36	2%
Particulier	<u>0</u>	<u>0%</u>	<u>4</u>	<u>1%</u>	4	0%
Ne sait pas	0	0%	2	0%	2	0%
TOTAL	1 235	100%	696	100%	1 931	

Tableau 94. Statut du père dans son emploi

FSTC	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
À son compte	<u>670</u>	<u>33%</u>	<u>279</u>	<u>27%</u>	949	31%
Salarié chef d'entreprise, gérant mandataire, P.D.G.	49	2%	31	3%	80	3%

Salarié (autre que chef d'entreprise)	1 318	64%	733	70%	2 051	66%
Ne sait pas	14	1%	5	0%	19	1%
TOTAL	2 051	100%	1 048	100%	3 099	

Tableau 95. Nature de l'employeur de la mère

MCHPUB	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Entreprise privée ou association	548	49%	298	44%	846	47%
Entreprise publique (EDF, La Poste, SNCF, etc.)	75	7%	32	5%	107	6%
État	322	29%	234	35%	556	31%
Collectivités territoriales	78	7%	55	8%	133	7%
Hôpitaux publics	71	6%	45	7%	116	6%
Sécurité sociale	0	0%	6	1%	6	0%
Particulier	28	2%	3	0%	31	2%
Ne sait pas	3	0%	4	1%	7	0%
TOTAL	1 125	100%	677	100%	1 802	

Tableau 96. Statut de la mère dans son emploi

MSTC	SEXE					
	HOMME		FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
À son compte	147	10%	122	14%	269	12%
Salariée chef d'entreprise, gérante mandataire, P.D.G.	8	1%	9	1%	17	1%
Salariée (autre que chef d'entreprise)	1 188	84%	712	83%	1 900	84%
Elle travaille/travaillait pour ou avec un membre de sa famille sans être salariée	71	5%	14	2%	85	4%
Ne sait pas	1	0%	0	0%	1	0%
TOTAL	1 415	100%	857	100%	2 272	

Données administratives des entreprises, DADS, INSEE

Tableau 97. Croisement : convention collective redressée par la DARES / sexe

CONVENTION COLLECTIVE REDRESSÉE PAR LA DARES

	SEXE					
	1 - HOMME		2 - FEMME		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
2332	3 174	55%	3 147	65%	6 321	59%
1486	967	17%	658	14%	1 625	15%
0650	336	6%	35	1%	371	3%
2666	133	2%	150	3%	283	3%
0000	97	2%	102	2%	199	2%
2543	165	3%	27	1%	192	2%
9999	75	1%	89	2%	164	2%
2378	39	1%	51	1%	90	1%
2098	30	1%	50	1%	80	1%
2420	53	1%	24	0%	77	1%
0086	30	1%	30	1%	60	1%
0044	31	1%	20	0%	51	0%
2609	18	0%	32	1%	50	0%
1880	12	0%	37	1%	49	0%
CCHT	34	1%	11	0%	45	0%
1512	16	0%	27	1%	43	0%
1388	37	1%	5	0%	42	0%
0573	10	0%	24	0%	34	0%
1411	10	0%	23	0%	33	0%

1527	15	0%	14	0%	29	0%
0054	22	0%	2	0%	24	0%
0787	12	0%	11	0%	23	0%
2216	19	0%	3	0%	22	0%
1518	11	0%	10	0%	21	0%
3212	21	0%	0	0%	21	0%
1790	12	0%	8	0%	20	0%
5014	10	0%	10	0%	20	0%
0675	3	0%	16	0%	19	0%
2156	6	0%	13	0%	19	0%
1596	5	0%	12	0%	17	0%
1672	12	0%	4	0%	16	0%
1278	1	0%	14	0%	15	0%
1539	13	0%	2	0%	15	0%
1606	12	0%	3	0%	15	0%
2409	14	0%	1	0%	15	0%
0016	13	0%	1	0%	14	0%
1413	5	0%	9	0%	14	0%
7018	8	0%	6	0%	14	0%
1517	3	0%	10	0%	13	0%
2120	10	0%	3	0%	13	0%
3043	11	0%	2	0%	13	0%
1710	5	0%	7	0%	12	0%
3217	12	0%	0	0%	12	0%
1404	11	0%	0	0%	11	0%
1794	11	0%	0	0%	11	0%
5011	2	0%	9	0%	11	0%
0176	7	0%	3	0%	10	0%
0915	5	0%	5	0%	10	0%
1147	3	0%	7	0%	10	0%
2148	10	0%	0	0%	10	0%
...	205	4%	128	3%	333	3%
TOTAL	5 776	100%	4 855	100%	10 631	

B) NOTICES MÉTHODOLOGIQUES

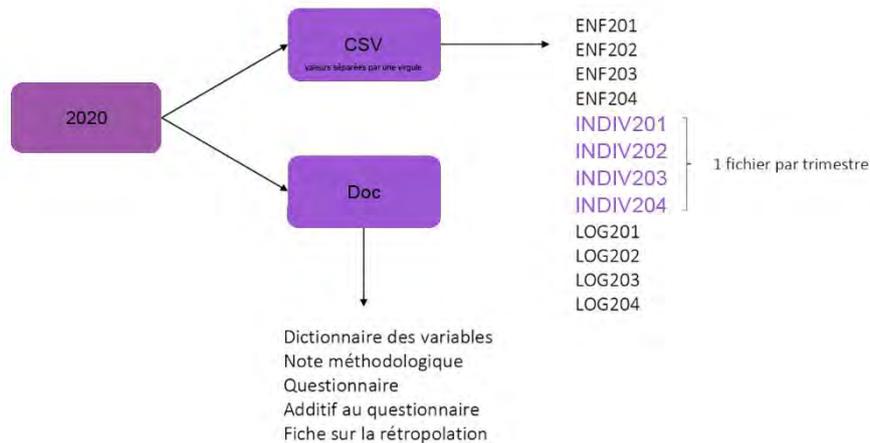
Traitement de l'Enquête Emploi en Continu de 2007 à 2021 - INSEE

L'Enquête emploi en continu (EEC) permet une mesure régulière de l'emploi et du chômage. Elle est réalisée par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE). L'échantillon de l'EEC est un échantillon de logements et non d'individus, c'est environ cinquante mille logements répondants chaque année. L'échantillon est aréolaire (tirage de groupes de logements proches géographiquement) et rotatif (six trimestres consécutifs, seulement un sixième de l'échantillon est renouvelé chaque trimestre). Les occupants sont enquêtés pendant six trimestres consécutifs et leurs réponses sont basées sur du déclaratif.

Nous avons récolté les données allant de 2007 à 2021. Les données de l'année 2021 ne seront pas traitées pour l'étude puisque le questionnaire a été rénové à cette date pour se mettre en conformité avec le nouveau règlement européen IESS (Integrated European Social Statistics). La rénovation entraîne des ruptures de séries de rétroprojections sur plusieurs indicateurs majeurs, qui rendent les données compliquées à intégrer et analyser par rapport aux années antérieures. Les données sont soumises aux changements des différentes enquêtes (refontes, ajouts de variables, de thèmes, etc.)

Pour le traitement des données de l'Enquête emploi, le principal sujet a été de créer des fichiers exploitables par le logiciel de traitement SPHINX. Les données reçues sont sous format csv (c'est-à-dire sous forme de tableur séparer en point-virgule). Il y a un dossier par année, dans ce dossier il y a un dossier csv et un dossier doc. Dans le dossier csv il y a douze fichiers. Ces douze fichiers correspondent à trois thèmes : enfant, individu, logement. Il y a un fichier par trimestre. Pour l'étude, seuls les fichiers individus sont traités.

Figure 91. Organisation des fichiers reçus de l'enquête emploi en continu.



Les fichiers bruts comprennent environ sept cents variables et cent mille lignes. Nous avons fait le choix de sélectionner deux cent soixante-treize variables pour le fichier global. Ce choix s'explique par divers facteurs : il fallait créer un fichier exploitable qui ne soit pas trop lourd pour le logiciel SPHINX ; certaines variables ne sont que très peu renseignées, elles sont donc supprimées.

Les données de l'EEC comprennent toutes les catégories professionnelles, nous avons procédé à l'extraction de l'échantillon pour l'étude avec les codes 312F architectes libéraux et 382B architectes salariés. Pour les variables nous avons deux entrées : la variable P pour profession actuelle et la variable PAV pour profession un an auparavant. L'extraction est faite via les deux variables pour inclure tous les individus. Par exemple, une personne qui était auparavant architecte mais qui ne l'est plus au moment de l'interrogation permet d'être sélectionnée. Il faut faire l'extraction sur chacun des quatre fichiers par année, puis créer un fichier unique pour recoller les quatre trimestres.

Figure 92. Extraction de l'échantillon via les codes 312F et 382B.

	KG	KH	KI	KJ	KK	KL	KM	KN	KO	KP	KQ	KR	KS	KT	KLU	KV	
1	NAFG129	NAFN	NAFUN	NAIC	NBSALA	NBSALB	NBTEMP	OPA	P	.T	PAYREG	PEUN	PLRACT	PUB3FP	QPRC	SERDOM	STC
4766	M71Z	7111Z	7111Z				2		312F			2161	2				1
5401	M71Z	7111Z	7111Z		4			1	382b			2161	2	4	6		3
6028	M71Z	7111Z	7111Z				11		312F			2161	2				1
6138	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
7192	M71Z	7111Z	7111Z		4			1	382b			2161	2	4	6		3
7355	M70Z	7022Z	7022Z		11			1	382b			2164	2	4	6		3
8905	M71Z	7111Z	7111Z		10			1	382b			2161	2	4	4		3
10440	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
10850	M71Z	7112B	7112B				1		312F			2161	2				1
12477	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
13630	M71Z	7111Z	7111Z		4			1	382b			2161	2	4	4		3
13895	F41B	4120B	4120B				0		312F			2161	2				1
14683	M74Z	7410Z	7410Z				0		312F			2161	2				1
16254	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
16490	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
16652	M71Z	7112B	7112B				1		312F			2161	2				1
17182	M71Z	7112B	7112B				2		312F			2161	2				1
17247	H52Z	5223Z	5223Z		12			1	382b			2161	2	4	6		3
18489	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
18526	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
18712	M71Z	7111Z	7111Z		3			1	382b			2161	2	4	6		3
18713	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
19083	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
19993	F42Z	4291Z	4291Z		12			1	382b			1323	2	4	6		3
20104	M71Z	7111Z	7111Z		5			1	382b			1323	2	4	6		3
20735	M71Z	7111Z	7111Z				0		312F			2161	2				1
20756	M71Z	7111Z	7111Z		10			1	382b			1323	2	4	6		3
20861	M71Z	7111Z	7111Z		11			1	382b			1323	2	4	6		3
20862	M71Z	7111Z	7111Z		5			1	382b			1323	1	4	6		3
21506	M74Z	7410Z	7410Z				0		312F			2161	2				1
21556	M71Z	7111Z	7111Z		10			1	382b			2161	2	4	4		3
21941	M74Z	7490A	7490A				0		312F			2161	2				1
22851	M71Z	7111Z	7111Z		8			1	382b			2161	2	4	5		3
23162	M71Z	7111Z	7111Z		10			1	382b			1323	2	4	4		3
23198	L68B	6820A	6820A		10			1	382b			1323	2	4	6		3
23783	O84Z	8411Z	8411Z		12			1	382b			1323	2	2	6		3

Pour constituer un fichier exploitable par année il faut procéder à l'extraction de l'échantillon (312F + 382B via les deux variables P+PAV) pour chaque trimestre. Ensuite les quatre extractions sont recollées dans un seul et même fichier pour l'année donnée. Entre 2007 à 2021 cela correspond à soixante extractions et quinze fichiers finaux. La création d'un fichier exploitable implique : de supprimer les doublons lors de l'extraction via les variables P et PAV, de faire une sélection de variables pour atteindre un peu moins de trois cents variables (principalement pour des raisons de fluidité du travail et de temps de recodage des variables dans SPHINX) et de faire un fichier par année qui sera importé individuellement dans SPHINX. Cela demande de supprimer toutes les variables non sélectionnées pour chaque année.

Figure 93. Identification des doublons lors de l'extraction via les variables P et PAV.

	A	B	C	D	E	F	G
	ANNEE	TRIM	IDENT	NOI	DATDEB	DATFIN	IDGRAP
2	2020	2	H0201YFK		20200504	20200510	H5OF04
3	2020	2	H0RT0AND		20200413	20200419	H0UF2L
4	2020	2	H0RT0AND		20200413	20200419	H0UF2L
5	2020	2	H1873EDL		20200615	20200621	H6Y520
6	2020	2	H1873EDL		20200615	20200621	H6Y520
7	2020	2	H18D3SHM		20200413	20200419	HUJ7UJ
8	2020	2	H2991WIT		20200622	20200628	HTGB8B
9	2020	2	H2KFWIR		20200420	20200426	HLB6UM
10	2020	2	H2UP4KQ2		20200504	20200510	HWTOUH
11	2020	2	H2WA3JIH		20200406	20200412	H2L7LN
12	2020	2	H2YB1U7C		20200427	20200503	HXCL2P
13	2020	2	H2YB1U7C		20200427	20200503	HXCL2P
14	2020	2	H31X4IJH		20200420	20200426	HBILPE
15	2020	2	H3EH1NJB		20200615	20200621	HUJIL0
16	2020	2	H3BJ249R		20200615	20200621	HZ872J
17	2020	2	H3BJ249R		20200615	20200621	HZ872J
18	2020	2	H45Q2DR8		20200608	20200614	HDSUAM
19	2020	2	H45Q2DR8		20200608	20200614	HDSUAM
20	2020	2	H4ET3C5U		20200615	20200621	H4I7QQ
21	2020	2	H4ET3C5U		20200615	20200621	H4I7QQ
22	2020	2	H4N7DAZL		20200608	20200614	HY852K
23	2020	2	H4N7DAZL		20200608	20200614	HY852K
24	2020	2	H4V53UH2		20200406	20200412	HED76J
25	2020	2	H5ZB0MDJ		20200601	20200607	HEP64F

KN	KO	WT
OPA	P	PAV
	382b	
	382b	
	312f	
	382b	
	382b	
	312f	312f
	312f	
	312f	312f
	382b	
	472c	382b
	382b	382b

Les deux entrées P et PAV sont importantes pour ne pas manquer certaines trajectoires. Par exemple ci-dessus, une architecte salariée un an auparavant devient 472c métieurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics.

Concernant la sélection des variables nous avons procédé de plusieurs façons. Tout d'abord la sélection par « non-réponse » c'est-à-dire que pour certaines variables les colonnes de données sont vides, elles sont donc supprimées. La sélection par le tableau de caractéristiques (réalisé dans SPHINX), cela permet de caractériser une variable avec plusieurs autres variables afin d'obtenir les éléments les plus significatifs. Cela offre une vue synthétique des données sur des variables choisies. Cette étape implique le recodage en amont des variables dans SPHINX. Sélection par niveau de détail, par exemple pour les diplômes plusieurs variables existent, nous choisissons celle avec le niveau de détail le plus fin. Cela permet de faire une sélection dans les données sans perdre en finesse de lecture.

L'importation des fichiers se fait un à un dans le logiciel. Le premier (2007) est le fichier de base de la création des variables. Toutes les variables sont définies en « texte » dans un premier temps pour limiter les erreurs. L'import de chaque nouveau fichier va mettre en exergue les variables non connues

(nouvelles variables, modifications lors des refontes), elles seront alors créées manuellement au moment de l'importation. Quand l'ensemble des fichiers est importé on passe au recodage par variable, cela permet d'exploiter les données. Pour une facilité d'exploitation des données dans SPHINX les variables sont regroupées par thématiques, ces dernières sont basées sur les thèmes du questionnaire de l'EEC. Cette arborescence permet d'exploiter plus rapidement et plus simplement toutes les variables du fichier.

Figure 94. Importation des fichiers dans SPHINX.

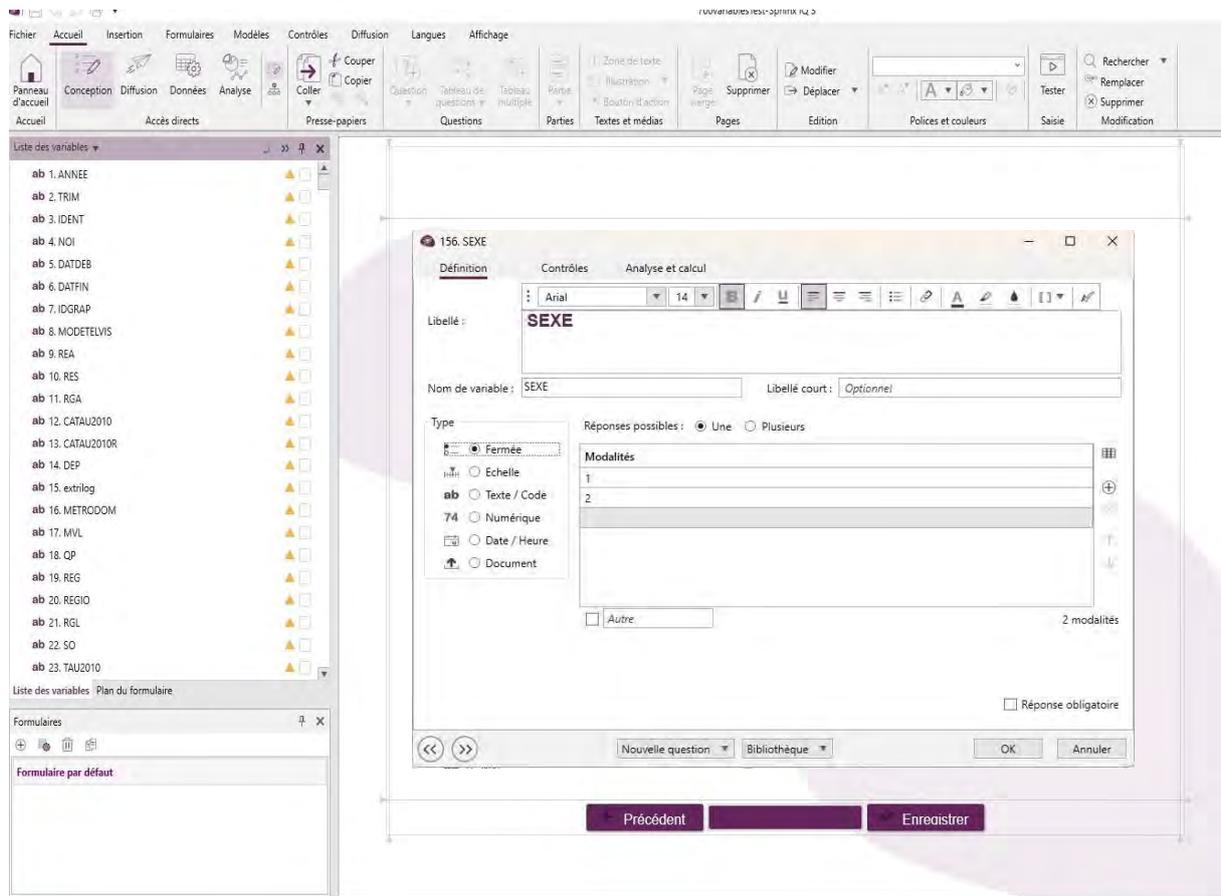
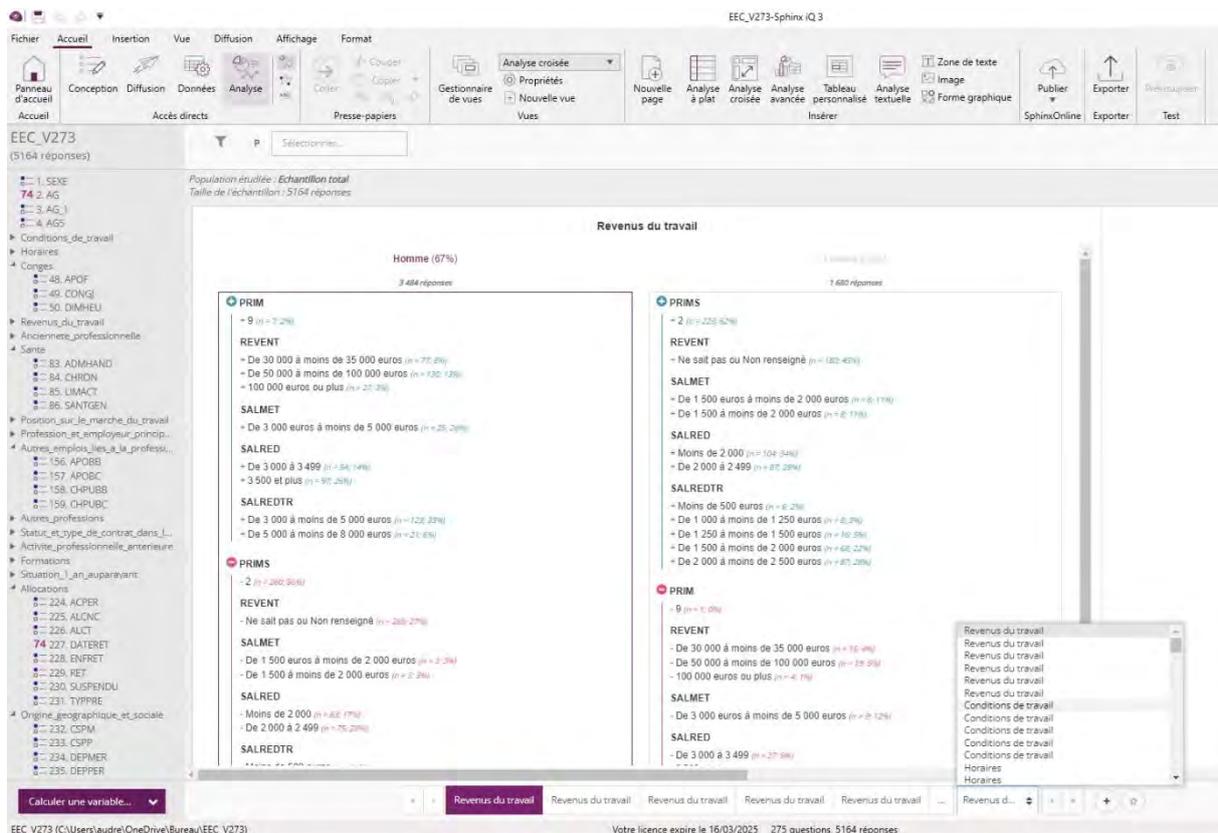


Figure 95. Fichier final exploitable avec l'arborescence des variables à gauche, le panneau de sélection des feuilles d'analyses en bas à droite, les analyses et tableaux au milieu.



Traitement des enquêtes DESC sur les diplômées et diplômés de 2008 à 2019 réalisées par le DEPS

Le département des études, de la prospective, des statistiques et de la documentation (DEPS) du ministère de la Culture nous a transmis les enquêtes annuelles sur les diplômées et diplômés de l'Enseignement Supérieur Culture de 2006 à 2019 soit quatorze enquêtes. Un questionnaire est envoyé par mail chaque année aux diplômées et diplômés de l'Enseignement Supérieur Culture trois ans après l'obtention de leur diplôme pour évaluer leur insertion professionnelle. Le DEPS a fait un premier tri en nous envoyant les données relatives aux diplômées et diplômés des écoles d'architecture seulement.

Les questionnaires sont différents d'une année à l'autre et comportent à chaque fois une centaine de variables. Celle qui nous a intéressée en premier lieu est la question ouverte en fin de questionnaire qui demande aux répondantes et répondants s'ils ont des remarques générales. Ces réponses n'avaient jamais été analysées et nous avons souhaité les recoder en premier lieu afin de voir si les remarques révélaient de dynamiques genrées. Ainsi, nous avons fait le choix de ne pas traiter les années 2006 et 2007 qui ne comportaient pas cette question ouverte. Nous avons donc traité douze années, soit les diplômées et diplômés en architecture de 2008 à 2019.

Les fichiers transmis variaient d'une année à l'autre, par les questions mais aussi par leur présentation, par les modalités de réponses, etc. Un travail important de recodage a été nécessaire pour pouvoir comparer l'ensemble des années.

Tout d’abord, il a fallu affiner le tri effectué par le DEPS. Nous avons supprimé les diplômées et diplômés en paysage pour ne garder que ceux en architecture (DEA, master, les plus nombreux), d’études en architecture (DEEA, licence), d’habilitation à la maîtrise d’œuvre en son nom propre (HMONP, un an post master) et de spécialisation en architecture (DSA, un ou deux post-master). L’enquête ne concernant pas seulement les diplômées et diplômés d’État en architecture, il faut être vigilant sur plusieurs points. Tout d’abord, certaines personnes peuvent avoir répondu plusieurs fois à l’enquête : après leur licence (même si ces réponses sont peu nombreuses), après le master et après l’HMONP ou un DSA. Aussi, les résultats ne correspondent pas tous à une insertion professionnelle après trois ans de diplôme d’architecture puisque les licences poursuivent leurs études en master et les HMONP ou les DSA peuvent avoir ce diplôme plusieurs années après avoir obtenu leur DEA et ne sont plus considérés en insertion professionnelle dans le monde de l’architecture. Nous avons fait le choix de supprimer une observation, en 2018, faussement renseignée qui aurait altéré notre analyse.

En recodant les données, nous nous sommes aperçues que des erreurs avaient pu être commises lorsque les enquêtées et enquêtés ont répondu au questionnaire. Nous n’avons pas écarté ces réponses de nos analyses car les erreurs ne semblent pas majoritaires mais tenions à avertir sur deux points de vigilance. La question « Estimez-vous que votre activité principale est en rapport avec le diplôme (relevant du ministère de la Culture) obtenu en [année cible] ? » qu’on trouve chaque année, à l’exception de 2014, est interprétée différemment selon les répondantes et répondants. Parfois ils répondent « non » parce qu’ils ne travaillent pas dans les mondes de l’architecture. Mais parfois, ils répondent « non » alors qu’ils travaillent en agence d’architecture parce qu’ils observent trop grand décalage entre leur formation et leur profession. Nous nous sommes rendues compte de cet écart d’interprétation grâce à la question ouverte en fin de questionnaire. De 2013 à 2017, le revenu net annuel est demandé par une question ouverte mais beaucoup de répondantes et répondants semblent avoir renseigné leur revenu net mensuel (18% des réponses pour l’année 2013).

Sur toutes les variables, nous avons choisi d’en supprimer un certain nombre pour différentes raisons. Soit elles étaient peu intéressantes pour notre enquête. Soit elles étaient relatives à une ou deux années et cela ne permettait pas une comparaison assez importante. Soit elles avaient un très faible taux de réponses. Soit elles étaient trop compliquées à recoder. Soit elles étaient redondantes avec d’autres questions.

Variables supprimées	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Sous domaine patrimoine</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Autre sous domaine patrimoine</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Sous-activités patrimoine</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Autres sous-activités patrimoine</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Sous domaine arts-plastiques</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Autre sous domaine arts-plastiques</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Sous-activités arts-plastiques</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Autres sous-activités arts-plastiques</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Sous domaine spectacle</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Autre sous domaine spectacle</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Sous-activités spectacle</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Autres sous-activités spectacle</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Sous domaine audiovisuel</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
<i>Autre sous domaine audiovisuel</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X

Année	Variable	Réponses d'origine à recoder	Recodage
2008 ; 2015 ; 2018	Sexe	Homme ; Femme	un homme ; une femme
2018 ; 2019	Nationalité	française ; autre	française ; étrangère
2008 ; 2009 ; 2010 ; 2011 ; 2013 ; 2014 ; 2015 ; 2016 ; 2017 ; 2018 ; 2019	Diplôme	Diplôme d'Etat d'Architecte (DEA ou ADE) ; DSA de l'école de Chaillot (2008 à 2017; Diplôme de spécialisation et d'approfondissement (DSA) (2018-2019) ; Habilitation à exercer la Maîtrise d'Œuvre en son Nom Propre (HMONP) (2018-2019)	Diplôme d'Etat d'Architecte (DEA) ; Diplôme de Spécialisation et d'Approfondissement (DSA) ; HMONP (Habilitation à exercer la Maîtrise d'Œuvre en son Nom Propre)
2019	Autre diplôme	Oui, en doctorat ; Oui, dans une autre formation	Oui
2012 ; 2013 ; 2014 ; 2018	Niveau diplôme complémentaire	Licence (2012) ; Master 1 (2012 à 2014) ; Master 2 (2012 à 2014) ; Diplôme de spécialisation et d'approfondissement (DSA) (2018) ; Habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP) (2018)	Licence ; Master ; DSA (Diplôme de spécialisation en architecture) ; HMONP
2015 ; 2016 ; 2017 ; 2018	Thème diplôme complémentaire	Patrimoines (histoire de l'art, conservation-restauration, marché de l'art, médiation culturelle...) (2015 à 2017) ; Patrimoine (2018) ; Arts plastiques et design (art, design, communication) (2018) ; Spectacle vivant (musique, danse, théâtre, cirque, marionnettes) (2018)	Patrimoine bâti, réhabilitation ; Arts plastiques (design, graphisme, art, communication visuelle...) ; Musique, danse, théâtre et autres disciplines du spectacle vivant
2008 ; 2009 ; 2018 ; 2019	Situation actuelle	En formation (2008 ; 2009) ; En formation (y compris stagiaire...) (2018) ; En activité (2018 ; 2019) ; En recherche d'emploi / Sans activité (2018 ; 2019)	En formation, en poursuite d'études ou en doctorat ; En activité professionnelle : une seule activité ; En activité professionnelle : plusieurs activités ; Sans aucune activité
2008 ; 2012 ; 2013 ; 2016 ; 2017 2018 ; 2019	Domaine professionnel précis	Arts plastiques (2008) ; Arts plastiques et design (2018 ; 2019) ; Musique, danse, théâtre et spectacles (2008) ; Spectacle vivant (...) (2018 ; 2019) ; Non (2012 ; 2013) ; 0 (2016 ; 2017) ; Patrimoine ; Cinéma, audiovisuel, multimédia	Arts plastiques (art, design, graphisme, communication visuelle, photographie...) ; Musique, danse, théâtre et autres disciplines du spectacle vivant ; Je n'exerce pas d'activité complémentaire ; Patrimoines (histoire de l'art, conservation - restauration, marché de l'art, médiation culturelle...) ; Cinéma, audiovisuel, radio
2012 ; 2013 ; 2014 ; 2015 ; 2016 ; 2017 ; 2018 ; 2018	Statut dans l'activité principale	Microentrepreneur (2018 ; 2019) ; Indépendant sans salarié ou auto-entrepreneur (2012) ; Autoentrepreneur (2013 à 2017); Indépendant sans salarié (hors auto-entrepreneur) (2013 à 2017) ; Chef d'entreprise salarié, ... (2012 à 2017) ; Chef d'entreprise salarié (2018 ; 2019) ; Indépendant employeur, ... (2018 ; 2019) ; Associé salarié (2018 ; 2019) ; Titulaire de la fonction publique (2019) ; Salarié.e de la fonction publique (...) (2018 ; Contractuel de la fonction publique en CDD ou en CDI (...) (2018 ; 2019) ; En CDD du secteur privé (...) (2018 ; 2019) ; En CDI du secteur privé (2018 ; 2019) ; Intérimaire (2018)	Indépendant sans salarié ; Indépendant employeur, dirigeant d'entreprise ; Associé ; Agent de la fonction publique ; Salarié des entreprises publiques ou nationales ; Salarié du secteur privé (ou associatif)
2008 ; 2009 ; 2010	Type d'emploi	Emploi à durée limitée (CDD, vacataire, intermittent...) ; CDI, ...	Emploi à durée limitée (CDD, vacataire...) ; Autre emploi sans limite de durée, CDI
2008 ; 2009 ; 2018 ; 2019	Temps complet ou partiel	Temps complet (2008-2009) ; à temps plein (2018-2019) ; Temps partiel (2008-2009) ; à temps partiel (2018 ; 2019)	un temps complet ; un temps partiel
2008	Type de structure	Autre établissement public ou para-public	Etablissement ou entreprise du secteur public
2008 ; 2011 ; 2012 ; 2013 ; 2014 ; 2015 ; 2016 ; 2017 ; 2018 ; 2019	Domaine professionnel activité complémentaire	Arts plastiques (2008) ; Arts plastiques et design (2018-2019) ; Musique, danse, théâtre et spectacles (2008) ; Spectacle vivant (...) (2018-2019) ; Non (2011 à 2013) ; 0 (2014 à 2017) ; Patrimoine (2018-2019) ; Cinéma, audiovisuel, multimédia (2018-2019)	Arts plastiques (art, design, graphisme, communication visuelle, photographie...) ; Musique, danse, théâtre et autres disciplines du spectacle vivant ; Je n'exerce pas d'activité complémentaire ; Patrimoines (histoire de l'art,

			conservation - restauration, marché de l'art, médiation culturelle... ; Cinéma, audiovisuel, radio
2010 ; 2011 ; 2012 ; 2013 ; 2014 ; 2015 ; 2016 ; 2017	Lieu activité principale	En France (2010 à 2012) ; En France uniquement (2013) ; En France uniquement dans un seul département (2014 à 2017) ; En France uniquement dans plusieurs départements (2014 à 2017) ; A l'étranger uniquement (2013 à 2017) ; France et étranger (2013 à 2017)	France ; A l'étranger

À la suite de tous ces recodages destinés à homogénéiser les différentes enquêtes, nous avons réalisé un fichier unique empilant les années de 2008 à 2019, fichier qui nous a servi de support aux analyses. Voici le contenu de la base avec les données des différentes années selon les variables :

N°	Variable	Réponses	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
1	Vous êtes :	Un homme ; Une femme ; Autre (2018-2019)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
2	Année cible	2008 ; 2009 ; 2010 ; 2011 ; 2012 ; 2013 ; 2014 ; 2015 ; 2016 ; 2017 ; 2018 ; 2019	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
3	Quelle est votre date de naissance ?	<i>réponse ouverte</i> (Sauf 2008-2009 : Avant 1970)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
4	Quelle est votre nationalité ?	de nationalité française ; de nationalité étrangère			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	10/12
5	Si nationalité étrangère	Union européenne ; Autre							X	X	X	X	X	X	5/12
6	Si Autre, précisez :	<i>réponse ouverte</i>											X	X	2/12
7	Sélectionnez le diplôme relevant du ministère de la Culture que vous avez obtenu en [année cible] :	Architecte DPLG (2008) ; Diplôme d'Etat d'Architecte (DEA) ; Diplôme de Spécialisation et d'Approfondissement (DSA) ; HMONP (Habilitation à exercer la Maîtrise d'Œuvre en son Nom Propre) ; Diplôme d'études en architecture (DEEA) (2018-2019) ; Double diplôme d'architecte ingénieur (2018-2019)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
8	Avez-vous obtenu un autre diplôme (relevant ou non du ministère de Culture) la même année ?	Oui ; Non											X	X	2/12
9	Quel était l'intitulé de cet autre diplôme obtenu en 2018 ?	<i>réponse ouverte</i>											X	X	2/12
10	Depuis l'obtention de ce diplôme en [année cible], avez-vous obtenu un autre diplôme de l'enseignement supérieur ?	Oui ; Non		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11/12
11	Merci de préciser le niveau du diplôme obtenu ?	Licence ; Master ; HMONP ; DPEA (Diplôme propre à l'école d'architecture) ; DSA (Diplôme de spécialisation en architecture) ; Doctorat ; Double diplôme d'architecte-ingénieur (2018-2019) ; Autre		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11/12
12	Si Autre, précisez :	<i>réponse ouverte</i>		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11/12
13	Dans quel domaine avez-vous obtenu ce diplôme complémentaire ?	Architecture ; Urbanisme, aménagement ; Patrimoine bâti, réhabilitation ; Jardins, paysage, environnement ; Sciences et techniques, ingénierie ou informatique ; Sciences humaines et sociales ; Economie, gestion,		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11/12

	droit, administration ; Arts plastiques (design, graphisme, art, communication visuelle...); Autre															
14	Si Autre, précisez :	<i>réponse ouverte</i>		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	11/12	
15	Quelle est votre situation professionnelle aujourd'hui ?	En activité professionnelle : une seule activité ; En activité professionnelle : plusieurs activités ; En recherche d'emploi ; En formation, en poursuite d'études ou en doctorat ; Sans aucune activité ; Autre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
16	Si en formation, précisez :	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
17	Si autre situation, précisez :	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
18	Quelle activité exercez-vous en tant que principale source de revenus ?	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
19	Dans quel domaine exercez-vous votre activité principale ?	Architecture, patrimoine bâti, urbanisme, paysage ; Patrimoines (histoire de l'art, conservation-restauration, marché de l'art, médiation culturelle...) ; Arts plastiques (art, design, graphisme, communication visuelle, photographie...) ; Musique, danse, théâtre et autres disciplines du spectacle vivant ; Cinéma, audiovisuel, radio ; Autre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
20	Si Autre, précisez :	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
21	Quel est précisément votre domaine professionnel ?	conception architecturale ; urbanisme, aménagement urbain paysage, environnement ; réhabilitation, entretien de bâtiments patrimoine protégé (monuments historiques, espaces protégés) ; construction, BTP ; architecture intérieure, décoration ; scénographie ; design de produit, graphisme	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
22	Si Autre, précisez :	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
23	Quels types d'activités exercez-vous dans le domaine de l'architecture, du patrimoine bâti et de l'urbanisme ?	Maîtrise d'œuvre, conception de projet ; Assistance à la maîtrise d'ouvrage ; Programmation, montage d'opérations ; Expertise, contrôle, sécurité ; Etudes techniques ; Suivi de chantiers ; Administration, gestion ; Promotion, commercialisation ; Communication, publicité, édition ; Enseignement, formation, recherche ; Conseil	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
24	Si Autre, précisez :	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
25	Dans quel type de structure exercez-vous votre activité principale ?	Agence d'architecture ; Bureau d'études techniques, en urbanisme, paysage ; Entreprise de bâtiment et travaux publics ; Autre entreprise du secteur privé ou associatif ; Ministère ou services extérieurs Collectivité territoriale ; Etablissement ou entreprise du secteur public ; Travailleur indépendant ; Autre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				10/12
26	Si Autre, précisez :	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			10/12	
27	Quel est votre statut dans votre activité principale ?	Indépendant sans salarié ; Indépendant employeur, dirigeant d'entreprise ; Chef d'entreprise salarié, gérant mandataire, PDG ; Associé ; Artiste-auteur ; Agent de la fonction publique (nationale, territoriale, hospitalière) ; Salarié des	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	

41	En prenant en compte l'ensemble de vos activités professionnelles, quel est votre temps de travail par semaine ?	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			10/12	
42	Travaillez-vous le samedi ?	Habituellement ; Occasionnellement ; Jamais								X	X				2/12	
43	Travaillez-vous le dimanche ?	Habituellement ; Occasionnellement ; Jamais								X	X				2/12	
44	Travaillez-vous entre 20h et minuit ?	Habituellement ; Occasionnellement ; Jamais								X	X				2/12	
45	Travaillez-vous entre minuit et 5h ?	Habituellement ; Occasionnellement ; Jamais								X	X				2/12	
46	Travaillez-vous entre 5h et 7h ?	Habituellement ; Occasionnellement ; Jamais								X	X				2/12	
47	En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?	Habituellement ; Occasionnellement ; Jamais								X	X				2/12	
48	Etes-vous satisfait de vos perspectives d'évolution de carrière ?	Très bien ; Bien ; Pas très bien ; Pas bien du tout							X						1/12	
49	Etes-vous satisfait de votre charge de travail ?	Très satisfait ; Plutôt satisfait ; Plutôt pas satisfait ; Pas du tout satisfait							X						1/12	
50	Etes-vous satisfait de votre contrat de travail ?	Très satisfait ; Plutôt satisfait ; Plutôt pas satisfait ; Pas du tout satisfait							X						1/12	
51	Etes-vous satisfait de votre statut ?	Très satisfait ; Plutôt satisfait ; Plutôt pas satisfait ; Pas du tout satisfait							X						1/12	
52	Etes-vous satisfait de l'intérêt de vos missions ?	Très satisfait ; Plutôt satisfait ; Plutôt pas satisfait ; Pas du tout satisfait							X					X	2/12	
53	Etes-vous satisfait de l'équilibre vie privée vie pro ?	Très satisfait ; Plutôt satisfait ; Plutôt pas satisfait ; Pas du tout satisfait							X						1/12	
54	Etes-vous satisfait de votre reconnaissance ?	Très satisfait ; Plutôt satisfait ; Plutôt pas satisfait ; Pas du tout satisfait							X						1/12	
55	Etes-vous satisfait de votre rémunération ?	Très satisfait ; Plutôt satisfait ; Plutôt pas satisfait ; Pas du tout satisfait							X					X	2/12	
56	Etes-vous satisfait de votre niveau de responsabilité ?	Très satisfait ; Plutôt satisfait ; Plutôt pas satisfait ; Pas du tout satisfait												X	2/12	
57	Etes-vous inscrit à l'ordre des architectes ?	Oui ; Non	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
58	Quelle activité complémentaire exercez-vous ?	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
59	Dans quel domaine exercez-vous votre activité complémentaire ?	Architecture, patrimoine bâti, urbanisme, paysage ; Patrimoines (histoire de l'art, conservation-restauration, marché de l'art, médiation culturelle...) ; Arts plastiques (art, design, graphisme, communication visuelle, photographie...) ; Musique, danse, théâtre et autres disciplines du spectacle vivant ; Cinéma, audiovisuel, radio ; Je n'exerce pas d'activité complémentaire ; Autre	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
60	Si Autre, précisez :	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12	
61	Diriez-vous que ce cumul d'activités différentes découle principalement :	De la nécessité de cumuler plusieurs emplois pour atteindre un niveau de revenu satisfaisant ; D'une impossibilité de trouver une activité plus pérenne ; De												X	X	2/12

	indemnités de formation, RSA...) ?																
73	Quel est votre revenu net annuel (tous revenus : activité principale et activité complémentaire, indemnités chômage ou indemnités de formation, RSA...) ?	<i>réponse ouverte</i>						X	X	X	X	X					5/12
74	Quel est votre revenu net annuel (tous revenus : activité principale et activité complémentaire, indemnités chômage ou indemnités de formation, RSA...) ?	De 0 à moins de 1 000€ ; De 1 000€ à moins de 3 000€ ; De 3 000€ à moins de 5 000€ ; De 5 000€ à moins de 7 000€ ; De 7 000€ à moins de 15 000€ ; De 15 000€ à moins de 20 000€ ; De 20 000€ à moins de 30 000€ ; De 30 000€ à moins de 50 000€ ; De 50 000€ à moins de 100 000€ ; 100 000€ ou plus											X	X			2/12
75	Quel est votre revenu net annuel (tous revenus : activité principale et activité complémentaire, indemnités chômage ou indemnités de formation, RSA...) ?	Moins de 5 000 € ; De 5 000 à 15 000 € ; De 15 000 à 20 000 € ; De 20 000 à 30 000 € ; Plus de 30 000 €	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		12/12
76	Vous êtes :	Célibataire ; Marié ; Pacsé ; En concubinage ou union libre ; Divorcé ; Veuf											X	X			2/12
77	Avez-vous des enfants à charge ?	Oui ; Non											X	X			2/12
78	Combien d'enfants à charge avez-vous ?	<i>réponse ouverte</i>											X	X			2/12
79	Quelle est la catégorie professionnelle de votre parent 1 ?	Agriculteur exploitant ; Artisan, commerçant et chef d'entreprise ; Cadre et profession intellectuelle supérieure (exemples : bibliothécaire, danseur, comédien) ; Profession intermédiaire ; Employé (exemples : agent de sécurité, secrétaire, caissier) ; Ouvrier ; Sans activité											X	X			2/12
80	Quelle est la catégorie professionnelle de votre parent 2 ?	Agriculteur exploitant ; Artisan, commerçant et chef d'entreprise ; Cadre et profession intellectuelle supérieure (exemples : bibliothécaire, danseur, comédien) ; Profession intermédiaire ; Employé (exemples : agent de sécurité, secrétaire, caissier) ; Ouvrier ; Sans activité											X	X			2/12
81	Ce questionnaire est maintenant terminé. Si vous avez des remarques à propos de cette enquête, de vos études ou de votre insertion professionnelle, vous pouvez les exprimer ci-après :	<i>réponse ouverte</i>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		12/12
82	Remarques études recodées	1 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 ; 6 ; 7 ; 8 ; 9 ; 10 ; 11 ; 12 ; 13	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		12/12
83	Remarques profession recodées	14 ; 15 ; 16 ; 17 ; 18 ; 19 ; 20 ; 21 ; 22 ; 23 ; 24 ; 25 ; 26 ; 27 ; 28 ; 29 ; 30 ; 31 ; 32 ; 33 ; 42A ; 42B	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		12/12

84	Remarques violences études recodées	34A ; 34C ; 35A ; 35C ; 36A ; 36C ; 37A ; 37C ; 38A ; 38C ; 39A ; 39B ; 39C ; 39D ; 40A ; 40C ; 41A ; 41C	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
85	Remarques violences profession recodées	34B ; 34D ; 35B ; 35D ; 36B ; 36D ; 37B ; 37D ; 38B ; 38D ; 39Abis ; 39Bbis ; 39Cbis ; 39Dbis ; 40B ; 40D ; 41B ; 41D	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
86	Remarques vie personnelle recodées	44 ; 45 ; 46A ; 46B ; 47	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
87	Autres remarques recodées	48 ; 49 ; 50	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12
88	Identifiant	De 1 à 18125	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12/12

Le fichier final, créé sur le logiciel Excel, est donc composé de 88 variables et de 18 125 observations (réponses). Il a ensuite été importé dans le logiciel Sphinx pour en tirer des tris croisés selon le sexe, et des analyses multivariées.

La variable 81 est celle qui contient les commentaires libres laissés par les enquêtées et enquêtés dans une question ouverte. Nous avons analysé tous ces commentaires et les avons recodés selon les thèmes suivants :

	ETUDES
1	Conditions d'études difficiles : charrettes, coût élevé, etc.
2	Etudes intéressantes, donnant de la culture, plaisantes, etc.
3	Inadéquation des études à la profession, "fossé", pas assez professionnalisant
4	Etudes manquant de lien avec les professionnels, de réseaux d'anciens étudiants, avec les autres écoles, etc.
5	Etudes manquant de stages ou d'un système d'alternance
6	Etudes manquant de cours techniques et pratiques (chantier, construction, administratif, anglais, etc.)
7	Etudes manquant d'explications sur les débouchés possibles, trop accès sur le salariat en maîtrise d'œuvre, manque de la diversité des métiers
8	Trop d'architectes sortent des écoles
9	Manque d'accompagnement dans l'insertion professionnelle par les écoles
10	Diplôme DE mal reconnu, dévalué
11	Contenu HMONP bien, complémentaire, professionnalisant
12	Système HMONP inadapté : insuffisant, compliqué d'accès, etc.
13	HMONP devrait être intégré au cycle initial
	PROFESSION
14	Métier "passion", beau métier, apprécié
15	Insertion professionnelle difficile, dans le fait de trouver un emploi ou par le décalage avec les études
16	Difficulté de trouver du travail, peu d'offres, chômage, aide insuffisante de pôle emploi
17	Manque de reconnaissance des architectes par la société, par le monde de la construction, métier dévalué, pas protégé, etc.
18	Salaires trop bas, ne respectant pas la grille, honoraires trop bas, difficultés financières
19	Heures trop nombreuses, charrettes, heures supplémentaires (souvent non payées), trop de charge de travail
20	Métier à responsabilités
21	Inadéquation du poste par rapport à la qualification, "dessinateur", pas de statut cadre
22	Trop de contrats courts, instabilité, "précarité"
23	Trop d'auto-entrepreneurs utilisés pour du salariat déguisé, obligé de se mettre en auto-entrepreneur pour avoir du travail
24	Agences traitant mal les salariés et ne respectant pas le code du travail : "escalavage", "exploitation"
25	Meilleures conditions de travail à l'étranger observées ou vécues, choix ou contrainte d'aller à l'étranger pour travailler
26	Manque d'équivalence de diplôme en venant de l'étranger ou en y allant et difficulté d'être embauché en France en tant qu'étranger (charges)
27	Ordre des Architectes n'aidant pas les diplômés, ne protégeant pas mais entravant
28	Qualité architecturale faible en France
29	Regret d'avoir fait ce métier ou ces études, "dégouté", désillusion ou grande déception du métier
30	S'est reconverti
31	Pense se reconvertir ou observe des reconversions
32	Métier meurt, avis négatif et alarmiste sur le métier
33	Inquiétudes personnelles sur l'avenir
42A	Manque de confiance, ne connaît pas sa valeur - vécu

42B	Manque de confiance, ne connaît pas sa valeur - observé
	VIOLENCES ETUDES
34A	Agissements et outrages sexistes - vécu - à l'école
34C	Agissements et outrages sexistes - observé - à l'école
35A	Harcèlement sexuel - vécu - à l'école (<i>vide</i>)
35C	Harcèlement sexuel - observé - à l'école
36A	Agression sexuel - vécu - à l'école (<i>vide</i>)
36C	Agression sexuel - observé - à l'école (<i>vide</i>)
37A	Chantage, pression exercée - vécu - à l'école
37C	Chantage, pression exercée - observé - à l'école
38A	Harcèlement moral - vécu - à l'école
38C	Harcèlement moral - observé - à l'école
39A	Discrimination hommes/femmes, sexisme - à l'école
39B	Discrimination niveau social - à l'école
39C	Discrimination handicap - à l'école (<i>vide</i>)
39D	Discrimination raciste - à l'école
40A	Stress, anxiété, fatigue, pression, tristesse - vécu - à l'école
40C	Stress, anxiété, fatigue, pression, tristesse - observé - à l'école
41A	Burn out, dépression, graves problèmes de santé - vécu - à l'école
41C	Burn out, dépression, graves problèmes de santé - observé - à l'école
	VIOLENCES PROFESSION
34B	Agissements et outrages sexistes - vécu - au travail
34D	Agissements et outrages sexistes - observé - au travail
35B	Harcèlement sexuel - vécu - au travail (<i>vide</i>)
35D	Harcèlement sexuel - observé - au travail
36B	Agression sexuel - vécu - au travail
36D	Agression sexuel - observé - au travail (<i>vide</i>)
37B	Chantage, pression exercée - vécu - au travail
37D	Chantage, pression exercée - observé - au travail
38B	Harcèlement moral - vécu - au travail
38D	Harcèlement moral - observé - au travail
39Abis	Discrimination hommes/femmes - au travail
39Bbis	Discrimination niveau social - au travail
39Cbis	Discrimination handicap - au travail
39Dbis	Discrimination raciste - au travail
40B	Stress, anxiété, fatigue, pression, tristesse - vécu - au travail ou en cherchant du travail
40D	Stress, anxiété, fatigue, pression, tristesse - observé - au travail ou en cherchant du travail
41B	Burn out, dépression, graves problèmes de santé - vécu - au travail
41D	Burn out, dépression, graves problèmes de santé - observé - au travail
	VIE PERSONNELLE
44	Réduction du temps de travail pour des raisons personnelles
45	Incidence du congé parental, maternel ou paternel sur la suite de la carrière
46A	Formation - difficilement compatible avec la vie personnelle, manque de temps, sacrifices personnels
46B	Métier - difficilement compatible avec la vie personnelle, manque de temps, sacrifices personnels
47	Carrière impactée par la vie personnelle (déménagements pour conjoint, rester auprès de sa famille, etc.)
	AUTRE
48	Ecriture inclusive inutile, dérangeante
49	Demande l'écriture inclusive, de dépasser la binarité
50	Autre mais intéressant

Données sur les organisations professionnelles et les fonctions des architectes

Nous avons souhaité avoir une image large du monde de l'architecture en regardant la part d'hommes et de femmes dans différents organismes (instances, associations professionnelles, réseaux). Nous avons regardé ces taux à un moment T et non sur un ensemble d'années pour des raisons de faisabilité.

Organisme	Date du recueil	Source
Architectes conseils d'État	09/12/2024	Site des architectes conseils de l'Etat ¹⁴⁵
Présidentes et présidents, directeurs et directrices de CAUE	09/12/2024	Site de la Fédération Nationale des Conseils d'Architecture ¹⁴⁶
ACMH, conseil de la compagnie des ACMH	09/12/2024	Site de la Compagnie des ACMH ¹⁴⁷
ABF, bureau de l'ANABF	09/12/2024	Site de l'Association Nationale des Architectes des Bâtiments de France ¹⁴⁸
Bureau national de l'Unsfa	20/01/2025	Site de l'Unsfa ¹⁴⁹
Syndiquées et syndiqués, présidentes et présidents des syndicats locaux Unsfa	Fin 2023	Passion Architecture n°90, octobre 2024, pp.32-33.
Bureau du syndicat de l'architecture	20/01/2025	Site du syndicat de l'architecture ¹⁵⁰
Bureau national de l'Ordre des architectes	20/01/2025	Site de l'Ordre des architectes ¹⁵¹
Conseillères et conseillers des CROA, présidentes et présidents des CROA	09/12/2024	Information donnée par le CNOA
Présidentes et présidents des MA, directeurs et directrices des MA	09/12/2024	Site du Réseau des MA ¹⁵²
Académiciens et académiciennes d'architecture, bureau de l'Académie	09/12/2024	Site de l'Académie d'architecture ¹⁵³
Agences membres de l'AFEX, bureau de l'AFEX	19/12/2024	Site internet de l'AFEX ¹⁵⁴
Membres de Architectes et particuliers, bureau de Architectes et particuliers	19/12/2024	Information recueillie auprès de l'association

Données sur la consécration

Cette étude consiste majoritairement à compiler des données existantes et à les analyser sous le prisme du genre en vue de mesurer la place des femmes dans les espaces de consécration et de diffusion de l'architecture. Nous avons travaillé sur la presse, les conférences, les expositions, les prix, les grands projets et les chiffres d'affaires des agences d'architecture. Nous avons rassemblé des données sur dix ans lorsque c'était possible.

Années	Catégorie	Intitulés	Degrés	Collecte des données
2015 à 2024	Prix	Prix Pritzker	-	Site internet du prix Pritzker ¹⁵⁵
2016 à 2022	Prix	Grand Prix National de l'Architecture	-	Site internet du ministère de la Culture ¹⁵⁶

¹⁴⁵ <https://www.architectes-conseils.org/trombinoscope>

¹⁴⁶ <https://www.fncaue.com/>

¹⁴⁷ <https://www.compagnie-acmh.fr/les-architectes/acmh-en-activite/>

¹⁴⁸ <https://www.anabf.org/nos-actions/annuaire>

¹⁴⁹ <https://www.unsfa.fr/notre-equipe/>

¹⁵⁰ <https://syndicatdelarchitecture.com/le-syndicat>

¹⁵¹ <https://www.architectes.org/composition-du-conseil-national-de-lordre-93340>

¹⁵² <https://www.ma-lereseau.org/maisons>

¹⁵³ <http://academie-architecture.fr/academiciens/>

¹⁵⁴ <https://www.afex.fr/annuaire-afex>

¹⁵⁵ <https://www.pritzkerprize.com/laureates>

¹⁵⁶ <https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/architecture/Architecture-et-cadre-de-vie/Palmares-d-architecture/le-grand-prix-national-de-l-architecture>

2015 à 2023	Prix	Equerre d'Argent	Grand prix ; première œuvre ; habitat ; culture, jeunesse et sport ; lieux d'activité ; aménagement urbain et paysager ; espaces publics et paysager ; ouvrages d'art ; réhabilitation ; prix spécial du jury	Site internet AMC ¹⁵⁷
2015 à 2023	Prix	AJAP	Sociétés ; Autres voies de l'architecture	Site internet du ministère de la Culture ¹⁵⁸
2014 à 2023	Prix	Europan	-	Site internet Europan ¹⁵⁹
2014 à 2023	Prix	Prix national de la construction bois	1 ^e prix ; 2 ^e prix ; 3 ^e prix ; 4 ^e prix ; prix spécial ; mention	Site internet du Prix national de la construction bois ¹⁶⁰
2015 à 2023	Prix	Eiffel de l'architecture	-	Site internet Construiracier ¹⁶¹
2015 à 2024	Prix	Concours acier étudiant	1 ^e prix ; 2 ^e prix ; 3 ^e prix ; mention spéciale	Site internet Construiracier ¹⁶²
2016 à 2023	Prix	Concours impact étudiant	Prix national ; prix régional ; 2 ^e prix national ; 3 ^e prix national ; mention spéciale	Site internet du Concours impact ¹⁶³
2015 à 2024	Presse	Rubrique Portraits AMC	-	Site internet AMC ¹⁶⁴

¹⁵⁷ <https://www.amc-archi.com/equerre-d-argent/>

¹⁵⁸ <https://www.culture.gouv.fr/presse/communiqués-de-presse/Les-laureats-des-Albums-des-jeunes-architectes-et-paysagistes-AJAP-et-les-laureats-de-la-mention-Autres-voies-de-l-architecture>

¹⁵⁹ <https://www.euopan-europe.eu/fr/>

¹⁶⁰ <https://www.prixnational-boisconstruction.org/>

¹⁶¹ <https://www.construiracier.fr/concours/eiffel-de-l-architecture/>

¹⁶² <https://www.construiracier.fr/concours/concours-acier/>

¹⁶³ <https://www.concoursimpact.org/>

¹⁶⁴ <https://www.amc-archi.com/portraits/>

2015 à 2024	Presse	Rubrique Parcours D'A	-	Site internet D'architectures ¹⁶⁵
2014 à 2022	Conférence	Pavillon de l'arsenal – 1 bâtiment 1 architecte	-	Site internet du Pavillon de l'arsenal ¹⁶⁶
2017 à 2024	Conférence	Cité de l'architecture – entretien de Chaillot	-	Site internet de la Cité de l'architecture ¹⁶⁷
2014 à 2024	Exposition	Pavillon de l'arsenal – commissaires d'exposition	-	Site internet du Pavillon de l'arsenal ¹⁶⁸
2014 à 2025	Exposition	Biennale de Venise – curateurs du pavillon français	-	https://www.culture.gouv.fr/presse/communiqués-de-presse/l-agence-jakob-macfarlane-representera-la-france-a-la-biennale-de-venise-2025 https://www.culture.gouv.fr/actualites/Biennale-d-architecture-de-Venise-le-Pavillon-francais-se-met-a-l-heure-des-utopies https://www.culture.gouv.fr/actualites/Biennale-de-Venise-Christophe-Hutin-explore-les-possibles-de-l-architecte https://www.culture.gouv.fr/presse/communiqués-de-presse/Inauguration-du-Pavillon-francais-de-la-16e-Exposition-internationale-d-architecture-La-Biennale-di-Venezia-Du-26-mai-au-25-novembre-2018 https://www.culture.gouv.fr/Thematiques/architecture/Architecture-et-cadre-de-vie/Palmes-d-architecture/15e-Biennale-internationale-d-Architecture-de-Venise-du-28-mai-au-27-novembre-2016 https://www.darchitectures.com/jean-louis-cohen-commissaire-du-pavillon-francais-de-la-biennale-de-venise-2014-a1224.html
-	Grands projets	Gares du Grand Paris Express	Gare emblématique ; gare	Sites internet de la Société des grands projets ¹⁶⁹ et Grand Paris express ¹⁷⁰
2015 à 2024	Chiffres d'affaires	Classement des 100 agences d'A	Tranche 1-20 ; Tranche 21-50 ; Tranche 21-100	Via les magazines d'A consultés à la BnF

Pour chaque agence ou architecte, nous avons trouvé les informations complémentaires à l'analyse sur les sites internet des agences et/ou sur l'annuaire des entreprises. Nous avons noté pour chaque agence, le sexe des associées et associés et le sexe des gérantes et gérants selon cette granulométrie : « homme(s) » (lorsqu'il s'agit d'un ou plusieurs hommes), « hommes majoritaires » (lorsque l'équipe est mixte mais que les hommes sont majoritaires), « parité » (lorsque l'équipe est strictement paritaire), « femmes majoritaires » (lorsque l'équipe est mixte mais que les femmes sont majoritaires) et « femmes » (lorsqu'il s'agit d'une ou plusieurs femmes). Pour chaque agence, nous avons aussi noté

¹⁶⁵ <https://www.darchitectures.com/parcours-c5.html>

¹⁶⁶ <https://www.pavillon-arsenal.com/fr/arsenal-tv/conferences/1-architecte-1-batiment/>

¹⁶⁷ <https://www.citedelarchitecture.fr/fr/cycles/les-entretiens-de-chaillot>

¹⁶⁸ <https://www.pavillon-arsenal.com/fr/expositions/>

¹⁶⁹ https://media-mediatheque.sgp.fr/pm_12814_138_138063-txvnmjg6g.pdf

¹⁷⁰ <https://www.grandparisexpress.fr/>

si sa symbolique était masculine « M » (si le nom de l'agence fait référence au nom d'un homme ou si l'agence est internationalement connue comme celle d'un homme), féminine « F » (si le nom de l'agence fait référence au nom d'une femme ou si l'agence est internationalement connue comme celle d'une femme, paritaire « P » (si le nom de l'agence fait référence au nom d'un homme et d'une femme) ou neutre « N » (si le nom de l'agence ne réfère à aucun nom). Nous avons donc produit différents tableaux organisés comme ceci :

<i>Portraits AMC ; 1 bâtiment 1 architecte ; Commissaires d'exposition ; Conservateurs pavillon ; Entretiens de Chaillot</i>	Année	Personne mise en avant	Genre personne mise en avant	Agence ou entreprise	Genre associées et associés	Gérantes et gérants	Genre gérantes et gérants	Symbolique
--	-------	------------------------------	---------------------------------------	-------------------------	--------------------------------------	---------------------------	------------------------------------	------------

<i>Parcours d'A ; Prix Pritzker ; Grand prix national de l'architecture ; Eiffel de l'architecture</i>	Année	Agence ou entreprise	Genre associées et associés	Gérantes et gérants	Genre gérantes et gérants	Symbolique
--	-------	-------------------------	-----------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------

<i>Europain</i>	Année	Nom membres équipe	Genre équipe	Symbolique (représentant d'équipe)
-----------------	-------	--------------------	--------------	------------------------------------

<i>Equerre d'Argent ; AJAP ; Prix national de la construction bois</i>	Année	Degrés prix	Personne mise en avant	Genre personne mise en avant	Agence ou entreprise	Genre associées et associés	Gérantes et gérants	Genre gérantes et gérants	Symbolique
--	-------	----------------	------------------------------	---------------------------------------	----------------------------	--------------------------------------	---------------------------	------------------------------------	------------

<i>Concours impact ; Concours acier</i>	Année	Degrés prix	Ecole	Etudiantes et étudiants	Genre étudiantes et étudiants
---	-------	-------------	-------	----------------------------	----------------------------------

<i>100 Agences</i>	Année	Rang par tranche	Rang	Index de l'égalité	Agence	Genre associées et associés	Gérantes et gérants	Genre gérantes et gérants	Symbolique
------------------------	-------	---------------------	------	-----------------------	--------	-----------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------

<i>Gares du Grand Paris Express</i>	Gare	Gare emblématique	Agence	Genre associées et associés	Gérantes et gérants	Genre gérantes et gérants	Symbolique
---	------	----------------------	--------	-----------------------------------	------------------------	---------------------------------	------------

Traitement du tableau de l'Ordre des architectes

L'Ordre des architectes nous a transmis un extrait du tableau ordinal. Il s'agit de données administratives et non de données d'enquête. Elles sont produites dans le but de renseigner l'institution sur ses administrées et administrés. Les données du tableau sont les suivantes :

	Question	Réponses
1	Etat civil	Madame ; Mademoiselle ; Monsieur
2	Date de naissance	aaaa-mm-jj
3	Ville de naissance	Réponse ouverte
4	Département de naissance	Liste des départements
5	Pays de naissance	Liste des pays
6	Nationalité	Liste des nationalités
7	Région d'inscription	Liste des régions
8	Titre	Architecte ; Agréé en architecture ; Détenteur de récépissé
9	Diplôme	Réponse ouverte
10	Sigle diplôme	Réponse ouverte
11	Date d'inscription diplôme	aaaa-mm-jj
12	Certificat	Réponse ouverte
13	Date d'inscription certificat	aaaa-mm-jj
14	Autorisation d'inscription	Réponse ouverte
15	Date autorisation d'inscription	aaaa-mm-jj
16	Habilitation	Habilitation exercice MOE en son nom propre (HMONP)
17	Date habilitation	aaaa-mm-jj
18	Situation inscription	01 - Demande d'inscription ; 02 - Inscrit(e) ; 05 - Demande de radiation ; 06 - Radié(e) ; 08 - Réinscrit(e) ; Prestation accordée ; Prestation refusée
19	Situation inscription – motif	Réponse ouverte
20	Situation inscription – date	aaaa-mm-jj
21	Date première inscription	aaaa-mm-jj
22	Date dernière inscription	aaaa-mm-jj
23	Code postal	XXXXX
24	Ville	Réponse ouverte
25	Pays	Liste des pays
26	Mode d'exercice	Agent public exerçant des missions de maîtrise d'œuvre ; Agent public n'exerçant pas de missions de maîtrise d'œuvre ; Associé d'une société d'architecture ; Associé d'une SPFPL ; Autre activité liée à l'architecture à titre exclusif de salarié ; Autre activité liée à l'architecture à titre individuel ou associé ; Conjoint collaborateur ; Exercice dans un CAUE ; Exercice d'une activité liée à l'aménagement de l'espace à titre individuel ou en tant qu'associé ; Exercice d'une activité liée à l'aménagement de l'espace à titre salarié non associé (hors article 14 de la loi sur l'architecture) ; Exercice exclusif à l'étranger ou dans une collectivité d'outre-mer non soumise à la loi sur l'architecture ; Fonctionnaire exerçant des missions de maîtrise d'œuvre ; Fonctionnaire n'exerçant pas de missions de maîtrise d'œuvre ; Gérant non associé ; Libéral ; Retraité ; Salarié d'un architecte ; Salarié d'un organisme d'études ; Salarié d'une personne morale de droit privé construisant pour son propre et exclusif usage ; Salarié d'une personne physique construisant pour son propre et exclusif usage ; Salarié d'une SICAHR ; Salarié d'une société d'architecture ; Sans activité momentanée
27	Mode d'exercice - fonction	Réponse ouverte

Nous avons recodé les réponses de la question 27 « mode d'exercice – fonction » afin de connaître les fonctions des inscrites et des inscrits à l'Ordre (donnée jusqu'ici non publiée). Il s'agit d'un code double qui a permis la création de deux variables, l'une décrivant le mode d'exercice et l'autre la fonction. Quelques précisions sont ici à apporter. Concernant le mode d'exercice, le recodage prend en compte simultanément les réponses apportées aux questions 26 et 27, afin d'obtenir une connaissance synthétique et très fine du mode d'exercice déclaré. Ainsi, nous avons par exemple distingué trois codes pour caractériser le statut libéral : libéral (1) ; libéral auto-entrepreneur (2) ; collaborateur libéral (3). Certaines informations sont redondantes entre les questions 26 et 27 mais le recodage de la question 27 apporte la réponse la plus précise concernant le mode d'exercice.

Concernant la fonction, nous avons distingué les fonctions assurées dans le secteur privé, de celles du secteur public. Pour le secteur privé, le code s'inspire, d'une part, des « filières » que la convention collective des entreprises d'architecture distingue pour classifier les emplois, et principalement la filière de la conception (les emplois de conception en architecture, de conception spécialisée, et de conception

technique), les deux autres filières étant celles de l'administration, de la gestion et, de l'entretien, de la maintenance. Le codage s'inspire d'autre part des « fiches emplois repères » rédigées par la Branche et auxquelles la convention collective fait explicitement référence. Ces fiches distinguent des « métiers » selon les filières. Compte tenu de notre souhait de regarder de près les effets de hiérarchie, un ensemble de codes permet en outre d'analyser les postes de direction des entreprises. Une difficulté est à signaler : certains emplois comme « Directeur d'agence » peuvent, selon les structures, correspondre à un métier de directeur général ou de directeur de projet. Les fiches de la Branche mettent bien en lumière l'ambiguïté de ces appellations. Pour le secteur public, les fonctions sont réparties entre des fonctions générales de la fonction publique (responsable de service, responsable d'opérations...), des fonctions dans le patrimoine (ACMH, AUE...) et un ensemble d'autres fonctions (comme architecte-conseil de l'État).

I	Mode d'exercice
1	Liberal
2	Liberal auto-entrepreneur-e
3	Liberal collaborateur-riche liberal-e
4	Associé-e d'une société d'architecture
5	Salarié-e d'un-e architecte ou d'une société d'architecture
6	Salarié-e d'organismes d'études exerçant exclusivement leurs activités pour le compte de l'Etat ou des collectivités locales dans le domaine de l'aménagement et de l'urbanisme (agences d'urbanisme de la FNAU)
7	Salarié-e d'une SICAHR (société d'intérêt collectif agricole d'habitat rural)
8	Salarié-e d'une personne physique ou morale de droit privé édifiant des constructions pour son propre et exclusif usage
9	Fonctionnaire ou agent-e public-que exerçant des missions de maîtrise d'œuvre à titre principal
10	Gérant-e non associé-e d'une société d'architecture
11	Exercice dans un CAUE
12	Fonctionnaire ou agent-e public-que n'exerçant pas de maîtrise d'œuvre (y compris architecte de sécurité, architecte conseil)
13	Exercice d'une autre activité liée à l'architecture à titre individuel ou associé (en dehors de toutes fonctions de maîtrise d'œuvre et commerciale) (y compris expert-e judiciaire, AMO Conseil, Formateur-ice)
14	Exercice d'une autre activité liée à l'architecture à titre salarié (en dehors de toute fonction commerciale) (y compris expert-es, conseil, enseignant-es)
15	Exercice exclusif à l'étranger ou dans une collectivité d'Outre-mer non soumise à la loi du 3 janvier 1977 sur l'architecture
16	Associé-e d'une SPFPL (société de participation financière des professions libérales)
17	Conjoint-e collaborateur-riche
II	II. Fonctions dans le secteur privé
	<i>Direction d'une entreprise ou d'une autre structure</i>
18	Directeur-riche (y compris directeur-ice général-e, directeur-e général-e adjoint-e, directeur-ice d'agence, directeur-ice associé-e, directeur-ice de filiale, responsable d'agence, directeur-riche d'une association, d'un CAUE, responsable de service)
19	Gérant-e (y compris co-gérant-e et gérant-e non associé-e)
20	Président-e (y compris président-e-directeur-riche général-e)
21	Membre du conseil d'administration
	<i>Conception en architecture</i>
22	Directeur-riche de projet (y compris directeur-ice de projet en MOE, chef-fe de projet)
23	Chargé-e de projet (y compris chargé-e de projet(s), responsable de projet, chargé-e d'opérations)
24	Assistant-e de projet (y compris assistant-e au chef de projet, assistant-e d'architecte, collaborateur-ice d'architecte)
25	Dessinateur-riche (y compris dessinateur-ice d'études, dessinateur concepteur-ice)
	<i>Conception spécialisée</i>
26	Directeur-riche de projet (y compris directeur-ice de projet d'urbanisme, directeur-ice de projet paysager, Directeur de projet scénographique...)
27	Chargé-e de projet (y compris chargé de projet d'urbanisme, chargé de projet paysager, chargé de projet scénographique, chargé de projet d'architecture intérieure...)
28	Assistant-e de projet (y compris dessinateur spécialisé, Assistant de projet d'urbanisme, Assistant de projet paysager, Assistant de projet scénographique, Assistant de projet d'architecture intérieur...)
29	Dessinateur-riche (y compris Dessinateur paysager, Dessinateur projet urbanisme...)
	<i>Conception technique</i>
30	Directeur-riche technique (y compris Ingénieur, Responsable bureau d'études techniques...)
31	Directeur-riche de projet technique (y compris Ingénieur projet, Chef de projet technique, Chef de projet BTP...)
32	Directeur-riche de travaux (y compris Chef de projet construction, Conducteur de travaux...)

33	Chargé-e de projet technique et assistant-e technique (y compris : Assistant technique du bâtiment, Collaborateur d'architecte, Chargé de projet technique, BIM manager, Economistes...)
34	Assistant-e travaux (y compris : Assistant conduite de travaux, Assistant conducteur de travaux, Superviseur TCE...) <i>Autres fonctions dans le secteur privé</i>
35	Chargé-e de mission dans un CAUE (y compris chargé-e d'études)
35bis	Conseiller-e dans un CAUE
36	Cadre du privé et chargé-e de mission hors conception (y compris cadre supérieur, chargé-e de recherche, chargé-e d'études, chargé-e de missions)
III	Fonctions dans le secteur public <i>Fonction publique</i>
37	Responsable de service (y compris directeur-ice de service, ingénieur en chef)
38	Responsable d'opérations (y compris responsable de projets, chargé-e d'opérations, chef-de de projet, conducteur-ice d'opérations, chargé- de projet, chargé-e d'expertise)
39	Responsable de mission (y compris chargé-e d'études, chargé-e de mission, chargé-e d'affaires)
39bis	Ingénieur (non spécifié, y compris ingénieur principal, ingénieur territorial) <i>Fonction dans le patrimoine</i>
40	ACMH
41	AUE Architecte urbanistes de l'Etat et ABF
42	Cadres du patrimoine (y compris ingénieur-e des services culturels et du patrimoine, architecte du patrimoine) <i>Autres fonctions dans le secteur public</i>
43	Architecte-conseil de l'Etat
44	Enseignant-e chercheur-e (y compris maître-sse assistant-e, maître-sse de conférences, maître-sse de conférences associé-e, professeur-e, enseignant-e, enseignant-e-chercheur-e)
IV	Autre
45	Autre (toutes les réponses ouvertes remplies qui n'ont pas été recodées ailleurs)

Enquête de l'Unsfa sur le sexisme

Les résultats de l'enquête « Le sexisme au sein de notre métier » ont été traités et analysés dans le cadre de cette recherche. Élaborée et diffusée par L'UNSA (l'Union des Architectes) au printemps 2022 auprès des adhérentes et adhérents de cette fédération et via différents réseaux, cette enquête a pour objectif de mieux connaître les agissements et les outrages sexistes vécus et/ou observés par des architectes dirigeantes et dirigeants, quelle que soit leur modalité d'exercice. Il faut noter que le questionnaire ne spécifie pas la temporalité visée : les violences décrites peuvent donc avoir eu lieu au début des années 2020 ou plusieurs décennies auparavant. Pour cette même raison, l'âge des victimes, des témoins et des auteurs autrices des violences ne peuvent être identifiés. Selon la même logique, certaines personnes ont témoigné de violences subies pendant une phase de salariat, antérieure à leur statut actuel d'indépendant alors que l'enquête ne vise a priori que les indépendantes et indépendants. L'enquête comporte les différents chapitres et les questions suivantes :

Qui êtes-vous ?

1	Une femme ? Un homme ?	Une femme ; Un homme
2	A quelle tranche d'âge appartenez-vous ?	20-35 ans ; 35-55 ans ; > 55 ans
3	Quel est votre mode d'exercice ?	Libéral ; Gérant ou associé non salarié ; Gérant-salarié ; Retraité
4	Avez-vous des associés ? Si oui, s'agit-il d'hommes et/ou de femmes et quelle est leur tranche d'âge ?	homme 20/30 ; homme 30/40 ; homme 40/50 ; homme 50/65 ; homme > 65 ; femme 20/30 ; femme 30/40 ; femme 40/50 ; femme 50/65 ; femme > 65
5	Avez-vous des salariés ? Si oui, s'agit-il d'hommes et/ou de femmes et quelle est leur tranche d'âge ?	homme 20/30 ; homme 30/40 ; homme 40/50 ; homme 50/65 ; homme > 65 ; femme 20/30 ; femme 30/40 ; femme 40/50 ; femme 50/65 ; femme > 65

Connaissez-vous la législation relative au sexisme ?

6	Connaissez-vous cette pyramide de gradation des agissements et violences sexistes ? (document Hélène Boivin)	Oui ; Non
7	Savez-vous que chacun de ces faits est punissable par la loi ?	Oui ; Non

Quizz

8. De quel type d'acte sexiste résultent les situations exposées ci-dessous ?

8.1	Une femme architecte s'entend régulièrement poser la question : « Tu es une architecte ... euh... bâtiment ou intérieur ? »	Il ne s'agit pas d'un acte sexiste ; Agissement sexiste ; Outrage sexiste ; Discrimination sexiste ; Harcèlement sexuel ; Agression sexuelle ; Viol
8.2	Un associé s'entend dire : "Tu devrais t'inscrire dans une salle de gym pour ressembler à un homme, un vrai."	Il ne s'agit pas d'un acte sexiste ; Agissement sexiste ; Outrage sexiste ; Discrimination sexiste ; Harcèlement sexuel ; Agression sexuelle ; Viol
8.3	Dans une réunion comprenant plusieurs hommes et une femme, on demande à la femme de faire le compte-rendu, alors que rien ne prédispose une personne en particulier à tenir cet office.	Il ne s'agit pas d'un acte sexiste ; Agissement sexiste ; Outrage sexiste ; Discrimination sexiste ; Harcèlement sexuel ; Agression sexuelle ; Viol
8.4	Dans une réunion de chantier, le Maître d'Ouvrage s'adresse à la femme architecte : " Comment veux-tu que l'on se concentre si tu t'habilles comme ça ? "	Il ne s'agit pas d'un acte sexiste ; Agissement sexiste ; Outrage sexiste ; Discrimination sexiste ; Harcèlement sexuel ; Agression sexuelle ; Viol
8.5	Lors de la sélection des 5 équipes appelées à concourir pour un grand équipement public, suite à la réclamation d'une candidate non retenue, il lui a été répondu : « on a déjà retenu 1 femme, on n'allait pas en retenir 2 ! »	Il ne s'agit pas d'un acte sexiste ; Agissement sexiste ; Outrage sexiste ; Discrimination sexiste ; Harcèlement sexuel ; Agression sexuelle ; Viol
9	Connaissez-vous la responsabilité de l'employeur dans chacun de ces cas ?	Oui ; Non

Quelle est votre attitude face au sexisme dit ordinaire ?

10	Pensez-vous reconnaître (qualifier) les agissements, outrages ou discriminations sexistes quand ils s'exercent sur vous ?	Oui ; Plutôt oui ; Plutôt non ; Non
11	Et quand ils s'exercent sur autrui ?	Oui ; Plutôt oui ; Plutôt non ; Non

Au sein de votre agence, ou lors d'échanges avec des confrères et consœurs

12	Avez-vous subit (SIC) des agissements ou outrages sexistes ?	Oui ; Non
13	Si oui : avez-vous réagi ? Pouvez-vous présenter la situation vécue et indiquer comment vous avez réagi ?	Réponse ouverte
14	Avez-vous été témoin d'agissements ou outrages sexistes ?	Oui ; Non
15	Si oui : avez-vous réagi ? Pouvez-vous présenter la situation vécue et indiquer comment vous avez réagi ?	Réponse ouverte
16	Si vous souhaitez témoigner présenter d'autres exemples de situations vécues ou observées, vous pouvez les détailler ci-dessous.	Réponse ouverte

Nota : les témoignages sont anonymisés.

Au sein de la profession - maîtres d'ouvrage, partenaires de la maîtrise d'œuvre (économistes, bureaux d'études, ...), entreprises

17	Avez-vous subit (SIC) des agissements ou outrages sexistes ?	Oui ; Non
18	Si oui : avez-vous réagi ? Pouvez-vous présenter la situation vécue et indiquer comment vous avez réagi ?	Réponse ouverte
19	Avez-vous été témoin d'agissements ou outrages sexistes ?	Oui ; Non
20	Si oui : avez-vous réagi ? Pouvez-vous présenter la situation vécue et indiquer comment vous avez réagi ?	Réponse ouverte
21	Si vous souhaitez témoigner présenter d'autres exemples de situations vécues ou observées, vous pouvez les détailler ci-dessous.	Réponse ouverte

Nota : les témoignages sont anonymisés.

Agir

22	Quelle est votre position spontanée sur le sujet du sexisme dit "ordinaire"	Il est primordial de continuer à mettre plus de lumière sur ces agissements, et à réfléchir aux différentes solutions que nous pouvons adopter pour faire évoluer nos regards et pratiques (formation, chartes, rôle des syndicats,...) ; C'est vrai que certaines situations ne sont pas normales, mais il n'est pas nécessaire d'en faire plus : la situation évoluera en même temps que la société. Ces situations sont souvent anodines et chacun doit savoir se défendre ; On parle trop de ce sujet et nous accordons trop d'attention à des hystériques qui manquent de discernement.
23	Faites-nous part de vos commentaires et suggestions.	Réponse ouverte
24	Etes-vous adhérent de l'Unfsa ?	Oui ; Non

Le traitement des réponses à l'enquête a été réalisé en deux étapes. Dans un premier temps, les réponses aux questions fermées ont été analysées et recodées si nécessaire. Ainsi, nous avons recodé certaines réponses des questions 12 et 17 (« Avez-vous subit (SIC) des agissements ou outrages sexistes

? ») : certaines personnes ayant répondu à la fois « oui » et « non », nous avons recodé ces réponses en « RI » (réponses inexploitables). Il en a été de même pour les réponses 14 et 19. Dans le même sens, nous avons recodé le nombre d'associés-associées et le nombre de salariés-salariées (plusieurs répondantes ou répondants avaient indiqué plusieurs chiffres) en ne retenant que le chiffre le plus élevé. Nous avons également additionné les différents effectifs de personnes associées (qui étaient distingués par sexe et tranche d'âge) et les différents effectifs de personnes salariées (distingués par sexe et tranche d'âge) pour obtenir, par répondant, le nombre total de personnes salariées et l'effectif total de personnes associées. En de rares cas, le sexe de la personne enquêtée a été recodé car les témoignages formulés dans les réponses aux questions ouvertes indiquaient une identité différente à celle renseignée dans la réponse à la question n°1. Ainsi, ce premier traitement nous a permis de disposer de premières données quantitatives quant au profil des personnes enquêtées (âge, sexe, modalité d'exercice...) et aux violences subies en tant que victimes et/ou observées en tant que témoins.

Dans un second temps, un travail de recodage des réponses aux questions ouvertes (questions 13, 15, 16, 18, 20 et 21), par observation, a été mené grâce à un code détaillé que nous avons élaboré (voir plus bas). Ce code reprend des termes connus au sujet des violences sexistes et sexuelles, mobilisés dans le code du travail ou dans le code pénal comme l'agression sexuelle par exemple, mais il ne se limite pas aux définitions juridiques : l'objectif a bien été d'identifier de la manière la plus fine toutes les situations de violences sexistes et sexuelles qui s'exercent sur les architectes. Le code est structuré en plusieurs parties et permet, après recodage, de construire des données quantitatives concernant le type de violence sexiste ou sexuelle subie ou observée (partie A du code), le contexte des violences (partie C), la relation liant la victime et l'agresseur (partie D), les réactions des victimes et des témoins face aux violences (partie E), les raisons énoncées expliquant une absence de réaction (partie G) et les conséquences des violences énoncées par les victimes et les témoins (partie F). Le recodage des témoignages formulés dans le cadre de ces questions ouvertes a aussi été l'occasion de discerner des situations de discriminations et d'inégalités femmes/hommes (partie B) qui ne rentrent pas directement dans le cadre des violences sexistes et sexuelles mais qu'il nous a semblé intéressant de relever dans le cadre de notre recherche. Ce code nous a ainsi permis de fabriquer des données quantitatives qui, si elles ne peuvent être considérées comme représentatives, indiquent des tendances et nous permettent de formuler des hypothèses.

Il faut noter que, du fait de la nature des questions (appel à témoignages libres en réponse à des questions larges et multiples), les réponses apportent des niveaux d'information très hétérogènes et les données recueillies concernent des échantillons de taille variable : on ne cherche donc pas ici à caractériser de manière uniforme et exhaustive les situations de violence décrites mais à dessiner des tendances à partir du maximum d'informations recueillies. Ainsi, en recodant les réponses aux questions 13 et 18 (« Si oui : avez-vous réagi ? Pouvez-vous présenter la situation vécue et indiquer comment vous avez réagi ? » faisant suite à la question 12 « Avez-vous subi (SIC) des agissements ou outrages sexistes ? »), nous avons pu identifier la forme de violence subie pour 156 personnes répondantes alors que le sexe des auteurs-autrices (H/F) des faits n'a pu être identifié que pour 133 personnes – ces deux cohortes ne concernant pas forcément les mêmes individus de plus. Pour cette même raison, les effectifs des répondantes et répondants déclarant avoir subi une ou plusieurs formes de violences sexistes et sexuelles sont plus importants d'après les questions fermées 12 et 17 que d'après le recodage des réponses des questions ouvertes 13 et 18 : certaines personnes ont en effet déclaré avoir subi une

ou plusieurs formes de violences sexistes et sexuelles (Q 12/17) mais n'ont ensuite pas décrit ou ont décrit de manière trop sommaire les violences subies pour l'on puisse déterminer exactement de quelle forme de violences sexistes et sexuelles il s'agit et recoder ce texte. Cela explique les différences de résultats.

Pour traiter les réponses aux questions ouvertes, nous avons fusionné les contextes d'exercice. Le questionnaire distingue en effet deux contextes d'exercice différents (le milieu des agences et des architectes / le monde de l'architecture au sens large, avec ses différents acteurs et actrices, commanditaires, entreprises...) et répète, pour chacun d'eux, une même série de questions. Cependant, cette différenciation n'a pas été vue ou comprise par de nombreuses et nombreux répondantes et répondants qui ont évoqué tour à tour les divers contextes d'exercice dans leurs différentes réponses. Pour cette raison, nous avons fusionné, par observation, les réponses aux questions identiques pour réunir les contextes (questions 13 et 18 ; 15 et 20 ; 16 et 21) – la différenciation des positionnements (victime/témoin) ayant été sauvegardée. À titre d'exemple, les réponses de la question 16 (« Si vous souhaitez témoigner, présenter d'autres exemples de situations vécues ou observées, vous pouvez les détailler ci-dessous ») appartenant à la partie « Au sein de votre agence, ou lors d'échanges avec des confrères et consœurs » ont été réunies avec les réponses de la question 21 (« Si vous souhaitez témoigner, présenter d'autres exemples de situations vécues ou observées, vous pouvez les détailler ci-dessous ») appartenant à la partie « Au sein de la profession – Maîtres d'ouvrage, partenaires de la maîtrise d'œuvre (économistes, bureaux d'études), entreprises ».

A		Les formes de violences sexistes et sexuelles au travail
1		VIOLVERB : Les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle, les violences verbales, les attitudes de dénigrement (agissements et outrages sexistes)
	a	Remarques portant sur la tenue vestimentaire, l'apparence ou le corps (notions de fragilité, beauté, ... vs force physique, etc.) (ex : réflexions, commentaires sexistes sur la tenue, le maquillage, remarque indiquant qu'une femme architecte est retenue lors d'un recrutement parce qu'elle est « une belle femme », propos grossophobes, femme non retenue pour un entretien d'embauche parce que la candidate n'était « pas assez belle », architecte questionnée pour savoir si elle a ses règles, homme architecte fréquemment mobilisé pour aider à déménager, à porter des cartons, femme sifflée en raison de sa tenue...)
	b	Remarques à propos de la maternité et de la conjugalité (ex : employeur qui indique qu'il ne pourra plus donner de dossiers importants car la personne a deux enfants, lors d'un entretien d'embauche la personne est interrogée sur son éventuel désir d'avoir des enfants dans les années à venir, femme qualifiée de « compliquée » parce qu'elle ne peut assister à des réunions le mercredi après-midi car elle garde ses enfants, femme associée à un homme architecte considérée comme sa femme, une femme à qui une entreprise demande « votre mari doit être parti, non ? ... parce que vous êtes tellement pénible » ...)
	c	propos ou attitude remettant en cause ou niant la compétence professionnelle de la personne (architecte ou géotechnicienne ou autres professionnels...) – voire en rappelant des stéréotypes de genre assignant les femmes à l'espace domestique et aux tâches associées (cuisine, ménage,...)... (ex : personne interrogée pour savoir si elle s'occupe du secrétariat ou des photos alors qu'elle est architecte, femme architecte ignorée car la personne recherche un homme - « monsieur l'architecte », propos contestant la compétence d'une femme architecte commentant un avenant, courriers ou documents des fournisseurs commençant par « cher monsieur », femme architecte interrogée pour savoir si elle est architecte d'intérieur, femme architecte répondant au téléphone assimilée à une secrétaire ou une hôtesse, compétence d'architecte d'une femme moquée, jugement du travail réalisé par une femme architecte plus sévère que concernant le travail d'un homme, maître d'ouvrage refusant qu'une femme architecte de 30 ans suive un chantier, femme architecte présentée comme « femme de » et non comme architecte, parole coupée en réunion, architecte qui n'est pas écoutée sur le chantier, explication donnée une 2e fois à une femme architecte en pensant qu'elle n'a pas compris la 1ère fois, femme architecte assignée au service du café, ou à choisir la couleur ou le motif du papier peint sur un chantier, présence des femmes sur les chantiers non considérées et installations de chantier non conformes (sanitaires, vestiaires, nom d'une architecte non indiqué sur les documents qu'elle produit...)
	d	Propos sexiste et raciste, intersectionnalité (catégorie du genre, de la race, de l'âge...) (ex : légitimité d'une femme architecte remise en cause par un entrepreneur « au vue de mon âge, de mon sexe et d' « où je venais » », entrepreneur refusant de parler à l'architecte parce qu'elle est une femme et qu'elle ne porte pas de tchador, entrepreneur qui ne veut pas recevoir d'ordre d'une femme qui a l'âge de sa fille...).
	e	Interpellation ou attitude familière, voire méprisante, irrespectueuse, infantilissante (ex : femme OPC sur un chantier appelée « ma petite », femme architecte interpellée « la chieuse », la « gonzesse », la « connasse », propos ambivalents, fausse séduction ou bienveillance ou « galanterie » « la charmante », « la ravissante », « c'est dommage » au sujet d'une femme architecte portant une alliance, femme architecte interpellée par son prénom quand tous les hommes sont appelés par leur nom, femme

		architecte à qui l'on demande si elle a besoin d'aide pour mettre son casque de chantier, bise faite aux femmes mais poignée de main aux hommes, « blagues lourdes », « ma petite dame », femme sifflée sur un chantier, « Madame ou Mademoiselle ? » ...)
	f	Attitude ou propos assimilant la personne à un objet sexuel, l'assignant à un rôle de séducteur ou de séductrice (femme conviée à une réunion pour plaire au client et lui faire signer un contrat ou lui faire accepter des idées, femme invitée à prendre l'escalier car ça lui « fera un plus beau fessier », femme invitée à marcher sur une dalle vitrée à l'étage...)
	g	Attitude ou propos (sur)valorisant les compétences techniques et de management de l'architecte (homme architecte fréquemment mobilisé pour suivre des chantiers, encadrer une équipe, ...)
2		ATTOUCH : Attouchements et situations de contrainte physique
	a	Attouchement sur une partie du corps non-intime et non-sexuelle (main dans le coup, main sur l'épaule, caresse sur la joue...)
	b	Situation de contrainte physique ou menace physique (« coincée dans un couloir », maître d'ouvrage voulant être seul avec une architecte en réunion, architecte draguant avec insistance une stagiaire, simulation d'acte sexuel...)
3		HAR : harcèlement sexuel et pressions exercées pour obtenir un acte sexuel (demande d'acte sexuel conditionnant une promotion, ou l'accès à un marché, pression grave pour obtenir un acte sexuel, patron d'agence qui ne prend qu'une chambre pour lui et sa salariée lors d'une visite de concours en province, entrepreneur qui propose des cours particuliers...)
4		AGR : L'agression sexuelle
5		VIOL : Le viol
B		Inégalités femmes/hommes et discriminations au travail
6		DISC : Discriminations
	a	Discrimination de salaire ou de rémunération fondée sur le sexe (ex : rémunération des femmes inférieure à celle perçue par les hommes pour un poste équivalent, heures supplémentaires non payées, honoraires non payés par un collègue homme associé, refus de paiement d'indemnités lors d'un concours...)
	b	Discrimination dans les marchés publics (ou privés) fondée sur le sexe (ex : dans un concours, le projet sélectionné est celui conçu par une agence gérée par deux femmes du fait de la volonté du maire alors que l'autre projet est signé par une agence gérée par deux hommes, projet non retenu dans le cadre d'un concours parce qu'il est signé par des architectes femmes, femme architecte ne décrochant plus de marchés publics depuis que son associé (hommes) est décédé, femme architecte ne parvenant pas à monter une équipe pour une candidature...)
	c	Discrimination fondée sur le sexe, la race, l'âge, le poids... (ex : femme retenue lors d'un recrutement à défaut d'avoir un candidat masculin blanc, un profil jugé meilleur qu'un « noir et un arabe », souvent des articulations entre âge et sexe)
	d	Harcèlement moral (voire hm discriminatoire) et attitudes qui excluent (ex : mise au placard à la suite d'un retour de congé maternité puis licenciement, harcèlement, client tentant d'intimider une femme architecte dans une négociation par mail et par téléphone, par le biais de son avocate, attitude différenciée d'un chef d'agence envers une femme et son mari, tous deux salariés de l'agence – la femme ne travaillant que sur des petits projets, des tâches administratives et est vouvoyée quand son mari est tutoyé, mise à l'écart pour préserver un entre-soi masculin : architecte non conviée pour fêter les résultats d'un AO et informée plus tard, femme architecte a qui l'on demande d'intervenir à l'oral sur des sujets qu'elle ne maîtrise pas, femmes associées non conviées aux matchs de rugby auxquels les hommes associés sont conviés, associé homme qui « oublie » de citer son associée femme dans les projets publiés dans la presse, remarques du type "on va parler entre couilles maintenant" en présence d'une femme, salariée non soutenue par sa directrice d'agence dans un cas de harcèlement sexuel et refus d'une rupture conventionnelle...)
	e	Licenciement ou interruption de période d'essai abusif (personne licenciée car a rapporté à son employeur une violence exercée par un maître d'ouvrage aux agissements illégaux sur différents plans, contrat écourté en raison d'une grossesse, ...)
7		DISC : Inégalités femmes/hommes
	a	Inégalité femmes-hommes pour les indépendantes et indépendants concernant la question du remplacement pendant la période du congé maternité, paternité
	b	Plafond de verre (accès limité à des postes à responsabilité, à de gros projets, au suivi de chantier, au réseautage, rôle secondaire systématique dans un projet rassemblant plusieurs architectes, ...) – qui est aussi une forme de discrimination
	c	Faible représentation des femmes dans les événements du monde de l'architecture (journaux d'architecture ou événements comme les journées nationales de l'architecture)
C		Les situations/contextes de violence
8		AGEN : A l'agence ou en réunion de travail
	a	Travail quotidien à l'agence (y compris phase de recrutement)
	b	Agence (contexte de « charrette »)
	c	En réunion, à l'agence (entre collègues ou avec des personnes extérieures à l'agence : maîtrise d'ouvrage, entreprises, BET, cotraitants) ou hors agence – y compris réunions de la branche ou entre syndicats, jurys, table-rondes...
	d	A l'école d'architecture (enseignement)
9		CHANT : Sur le chantier (ex : réunions de chantier, inauguration du bâtiment...)
10		DEPL : Pendant les déplacements professionnels (visite de site pour un concours, relevé sur un site de projet...)
D		Relations entre la victime et l'agresseur ou l'agresseuse
11		MSTRUCT : Personnes travaillant au sein d'une même structure
	a	Un ou une supérieure hiérarchique > un ou une salariée
	b	Un ou une associée > un ou une associée (ou un ou une architecte > architecte ou architecte > assistante de direction (personnes de même niveau hiérarchique))

	c	Architecte > stagiaire
	d	Un ou une professeure (ou un ou une directrice d'école) > un ou une étudiante
	e	Un ou une étudiante > un ou une étudiante
	f	Entreprise > entreprise
	g	Un ou une cliente > un ou une cliente
	h	Un ou une salariée > un ou une supérieure hiérarchique
12		DSTRUCT : Personnes travaillent dans des entreprises différentes (liées ou non par un contrat)
	a	BET/OPC > architecte (lien de cotraitance en général)
	b	Maître d'ouvrage (cliente ou cliente) > architecte (prestataire) (lien contractuel)
	c	Maître d'ouvrage (client ou cliente) > entreprise du bâtiment (prestataire) (contrat)
	d	Entreprise du bâtiment > architecte (pas de lien contractuel sauf dans un cas de marché de conception-réalisation) (y compris maître d'œuvre d'exécution et sous-traitants des entreprises pour l'entreprise du bâtiment) ; ou autres intervenants extérieurs (expert, avocat...) > architecte
	e	Entreprise du bâtiment > entreprise du bâtiment (pas de lien contractuel)
	f	Architecte > architecte (deux agences différentes)
	g	Un huissier ou une huissière > un ou une architecte
	h	Architecte > MOA (y compris secrétaire...)
	i	BET > BET
	j	Entreprise > un ou une maîtresse d'ouvrage (client ou cliente)
	k	Un ou une maîtresse d'ouvrage > un ou une maîtresse d'ouvrage
E		Les réactions
13		DENI : Posture de déni (ex : déni de l'existence de violences sexuelles et sexistes sur les chantiers / dans notre société contemporaine, pour une femme exerçant seule dans son agence, il n'y a pas de quoi « se formaliser »...)
14		REACT : A réagi par une réaction verbale, écrite ou physique
	a	Réactions orales ou écrites (ex : réaction sur le ton de l'humour, en indiquant que cet acte de violence est inconvenant, ou illégal ou contraire à la norme, par une remarque pointant le sexisme du propos, par une remarque sexiste en retour, par une réaction déclarée comme agressive, violente ou énervée, par un refus de l'acte sexuel proposé, par un échange de mails...)
	b	Réactions physiques : retrait d'une main, départ de réunion, fuite, cri, baffes, départ du chantier, refus de la bise, geste de protection, dalle de ciment trouée avec des talons, taper du poing sur une table...
15		DEMAVICT : A réagi en entreprenant une démarche (pour la victime elle-même)
	a	Démarche de négociation informelle (ex : discussion pour demander un changement d'attitude de la part d'un sous-traitant par exemple, pour demander des excuses, rendez-vous avec un employeur pour signaler une violence subie, exercée par un maître d'ouvrage, discussion après les faits avec l'associé, ...)
	b	Arrêt du chantier, interdiction d'accès au chantier (pour un chef d'entreprise du bâtiment, pour un ouvrier ...), arrêt de mission, arrêt de suite de la collaboration
	c	Signalement (signalement d'une violence dont une personne est témoin auprès de la police ou de la gendarmerie ou procédure disciplinaire enclenchée par un signalement auprès du responsable d'une structure, d'une entreprise, d'une cellule d'écoute)
	d	Rédaction d'un courrier (de réclamation par exemple auprès d'un maître d'ouvrage...)
	e	Rappel à l'ordre (à l'oral ou à l'écrit) (réprimande ou mise en garde qui se limite à prévenir l'agresseur ou l'agresseuse que son comportement l'expose à des sanctions s'il ou si elle ne le modifie pas) / menace de poursuites judiciaires / menaces...
	f	A bénéficié de l'aide d'une personne ou d'une structure (l'associé de l'architecte rédige un courrier au maître d'ouvrage qui agresse une femme architecte, une collègue architecte aide une architecte à se défendre sur un chantier dans une situation d'agression verbale, soutien par un syndicat, ...)
	g	A fait appel à une médiation extérieure
16		DEP : A réagi en menaçant de quitter l'emploi ou en le quittant
	a	Interruption de l'entretien d'embauche
	b	Menace de démission ou de départ du poste
	c	Démission
	d	Départ du poste (modalité non connue, « j'ai fui »...)
17		DEMOTEM : A réagi en entreprenant une démarche en tant que témoin ou responsable d'une structure
	a	Signalement (signalement d'une violence dont une personne est témoin auprès de la police ou de la gendarmerie ou procédure disciplinaire enclenchée par un signalement auprès du responsable d'une structure, d'une entreprise, d'une cellule d'écoute).
	b	Rédaction d'un courrier, témoignage auprès d'un ou d'une avocate
	c	Rappel à l'ordre (à l'oral ou à l'écrit) (réprimande ou mise en garde qui se limite à prévenir l'agresseur ou l'agresseuse que son comportement l'expose à des sanctions s'il ou si elle ne le modifie pas)
	d	Démarche de négociation informelle (demande formulée à l'agresseur de présenter ses excuses à la victime, demande exprimée que des propos sexistes ne soient plus exprimés sur un chantier...)
	e	Arrêt de collaboration
	f	Soutien psychologique voire conseil pour inciter la victime à informer certaines ou certains responsables ou organismes

	g	Mise en place de stratégies - internes (associés et associées d'une agence s'organisant pour que la prise de parole soit partagée pendant les réunions (H/femmes) et que les MOA ne s'adressent pas systématiquement à l'associé homme en premier, femmes architectes s'organisant au sein d'une agence pour se protéger des violences en adoptant le télé-travail...)
18		PDR : n'a pas réagi
F	Les conséquences/répercussions des violences	
19		CONSQ : Les violences subies ont eu une conséquence sur la carrière à plus long terme (avancement, modalités d'exercice, ...) ou sur la vie privée
	a	Promotion/avancement bloqué (commandes non obtenues à la suite du refus d'un acte sexuel, rémunération non perçue, poste d'associé ou d'associée ou de directeur ou de directrice non obtenu...)
	b	Installation comme indépendante ou comme indépendant
	c	Fin de collaboration avec un partenaire de travail (y compris associée ou associé) (parfois sans rémunération), démission... (y compris : ne participe plus aux réunions syndicales, ...) ou licenciement
	d	Stratégies sur le chantier (sélection d'entreprises dirigées par des femmes ou employant des femmes qui vont participer au chantier car « dès que l'on est deux, les hommes font plus attention », maîtres d'ouvrage flattés pour désamorcer le sexisme, tenue choisie spécialement pour le chantier (pantalons, cheveux attachés...), femme laissant leurs cheveux gris pour se vieillir et ne plus être importunée, femme architecte s'imposant au début de chantier avec de nouvelles entreprises, femme trouvant un soutien parmi les personnes présentes sur le chantier, entreprises dont les membres font des remarques sexistes non retenues en consultation...)
	e	Autres stratégies professionnelles (dans la manière de se présenter par ex. pour anticiper toute question devant un nouvel interlocuteur, en s'affirmant fermement, la personne évite tout contact avec les artisans, stratégie de négociation, adhésion à des réseaux, des associations comme l'UIFA, une femme architecte évite les dîners ou les déjeunés avec les clients ou bien demande à un salarié de l'accompagner par peur de harcèlement sexuel...)
	f	Contraintes sur la vie privée (réunions le mercredi après-midi non négociables alors que la personne garde ses enfants, congé maternité écourté, arrêt de travail...)
	g	Isolement professionnel (après avoir subi des violences et ne pas avoir été soutenue...)
	h	Sortie de la profession, temporaire ou définitive (y compris départ de l'école d'architecture, ...)
	i	Etat dépressif, traumatisme...
20		CONSQ : Les violences subies n'ont pas eu de conséquences directes sur la carrière
	a	Promotions obtenues (malgré le harcèlement...)
G	Les raisons pour lesquelles la personne n'a pas réagi (ou pour lesquelles la personne a des difficultés à réagir)	
21		RESIGN : Résignation , mépris (pense que l'agresseur ou l'agresseuse n'est pas en capacité de comprendre que son comportement est sexiste, parce que « cela ne sert à rien qu'à amplifier », pense que les abus de pouvoir sont « habituels »...)
22		PEUR : Peur (ex : peur de perte de l'emploi ou du contrat, peur du licenciement, peur de l'humiliation ou du ridicule, peur d'entrer en conflit avec les collègues et de détériorer l'ambiance de travail, peur d'être la coupable, culpabilisation, peur de subir un harcèlement moral, d'être « mise au placard », « virée », peur de rentrer en conflit avec un supérieur hiérarchique et de subir les conséquences d'une prise de position envers une victime, maîtres d'ouvrage avec un fort pouvoir > impunité, peur d'être responsable de ces agissements en raison d'un manque d'expérience, peur des conséquences – personnes endossant un certain statut comme expert judiciaire ne s'autorisent pas à réagir, peur des conséquences « c'est la réaction d'outragée qui est recherchée par ces provocations le plus souvent », peur que la victime mente « impossible de réagir faite de preuves, ...)
23		SURPR : Effet de surprise , difficulté à réagir sur l'instant, ne savent pas comment réagir, « en public » notamment (ex : choc car la violence est produite par une personne de confiance, sentiment de choc et d'humiliation... Le manque d'outils, de connaissances et de soutien est aussi évoqué)
24		DIST : Ne se sent pas concerné par la violence observée
25		Apprécie l'attitude de l'agresseur ou de l'agresseuse (personne indiquant aimer se faire siffler par des ouvriers, ...)
H	AUTRES	
26		AUTR : Autres réponses (photographie d'une jeune femme prise à son insu > droit à l'image et atteinte à la vie privée, remarque remettant en cause l'assignation de genre (hommes) pour un homme homosexuel, ...)

Nous avons rencontré quelques difficultés dans le travail de recodage des formes de violences sexistes et sexuelles car, comme expliqué précédemment, la description de la situation vécue ou subie par la victime et/ou le témoin est parfois très sommaire, rendant l'identification de la forme de violences sexistes et sexuelles complexe voire impossible. Ainsi, si le témoignage d'un ou d'une répondante indique que cette personne a subi une violence verbale (1) sans que soient décrites les modalités et l'objet de cette violence (1a ? 1b ? 1c ?...), il ne peut être recodé. Une autre difficulté rencontrée a été la répétition, au sein d'une même réponse, de violences aux caractéristiques communes (par exemple, diverses agressions sexuelles, commises à chaque fois par un maître d'ouvrage) : pour la cohérence du

travail statistique, nous n'avons pas répété les codes correspondants (4 et 12b) mais n'avons retenu qu'une occurrence de ces codes par observation.

Nous avons, en outre, recodé les réponses des questions ouvertes 13 et 18 pour identifier le sexe de l'agresseur (un homme/une femme/NR), bien que cette identification soit difficile. Nous avons ainsi considéré que « un maître d'ouvrage » est un homme, de même que « un collègue » ou « un intervenant » ou « un client ». Quand il est indiqué « les maîtres d'ouvrage », nous avons recodé « NR ». Cette dernière catégorie a été exclue des résultats car nombre de témoignages ne décrivait pas l'auteur des violences. Dans le même sens, nous avons ensuite recodé les réponses des questions ouvertes 15 et 20 et des questions 16 et 21 pour identifier le sexe de l'auteur des violences et le sexe de la victime (un homme/une femme/NR).

L'analyse des données a ensuite été menée grâce au logiciel Sphinx, selon deux principes importants qui ont été adoptés. D'une part, la distinction des positionnements victime/témoin a été conservée tout au long de l'analyse et nous n'avons pas, comme nous l'avions imaginé initialement, mené d'analyse transversale en confondant les positions (par exemple en se demandant, quels étaient les lieux où se déroulaient les violences par exemple, toutes déclarations de témoins ou de victimes confondues). L'analyse a été menée d'autre part par observation, donc par individu (et non par citation) : là encore il nous a semblé très important de conserver cette échelle d'analyse et d'obtenir des résultats corrélés au profil de l'individu déclarant. Deux fichiers ont ainsi été créés grâce au logiciel Sphinx : la « Série Victime_questions 13 et 18 » dans lequel nous avons analysé les témoignages exprimés dans les réponses aux questions 13 et 18 des personnes déclarant avoir été victime de violences sexistes et sexuelles ; la « Série Témoin_questions 15 et 20 » dans lequel nous avons analysé les témoignages des témoins.

Il faut enfin noter que le recodage réalisé des questions 16 et 21 (« Si vous souhaitez témoigner présenter d'autres exemples de situations vécues ou observées, vous pouvez les détailler ci-dessous ») n'a finalement pas été exploité dans le cadre de cette recherche. Les réponses de ces questions avaient été recodées pour distinguer la situation du ou de la répondante en tant que victime ou témoin mais il a semblé ensuite complexe de fusionner ces résultats avec ceux des questions 13 et 18 (série « Victime ») et ceux des questions 15 et 20 (série « Témoin ») – contenus déjà fusionnés -, cette opération réunissant des codes décrivant des situations différentes, dans un cadre différent (question plus ouverte, plus libre). Cette décision a été aussi encouragée par le faible taux de réponse aux questions 16 et 21 et la concision des témoignages qui y étaient produits.

Les autrices

Élise MACAIRE est docteure en architecture, maîtresse de conférences en sciences humaines et sociales à l'École Nationale Supérieure d'Architecture Paris-La Villette (ENSAPLV), et membre du LET-LAVUE (Laboratoire Espaces Transformations). Ses travaux de recherche portent sur le renouvellement des pratiques architecturales et urbaines, en particulier en lien avec la participation citoyenne, les dynamiques de genre ou encore les enjeux pédagogiques (dans et hors les établissements d'enseignement supérieur). Elle codirige actuellement la recherche ANR ProMetUrba21, Les architectes, les urbanistes, les paysagistes, face aux défis du XXI^e siècle dans le cadre du RAMAU, Réseau Activités et Métiers de l'Architecture et de l'Urbanisme. Lien : <https://let.archi.fr/spip.php?auteur9>.

Stéphanie BOUYSSÉ-MESNAGE est maîtresse de conférences en histoire et culture architecturale à l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Nantes et chercheuse au sein de l'équipe CRENAU de l'UMR AAU. Elle est également chercheuse associée au sein de l'UMR ARCHE (Université de Strasbourg et ENSA Strasbourg) et de l'équipe AHTTEP (ENSA Paris-La-Villette). Spécialiste de l'histoire des femmes et du genre en architecture aux XIX^e et XX^e siècles en France, elle a soutenu une thèse portant sur l'histoire des pionnières de l'architecture sous la direction d'Anne-Marie Châtelet (Université de Strasbourg, 2023) et a co-dirigé l'ouvrage *Dynamiques de genre, la place des femmes en architecture, urbanisme et paysage* (Parenthèses, 2023). Lien : <https://aau.archi.fr/equipe/bouysse-mesnage-stephania/>.

Nathalie LAPEYRE est Professeure des Universités au département de sociologie à l'Université Toulouse-Jean Jaurès. Elle est directrice de la Structure Collaborative de Recherche (SCR) ARPEGE, Réseau de recherche pluridisciplinaire en études sur le genre (UT2J), et co-directrice du MAGE, Réseau de recherche International et Pluridisciplinaire Marché du Travail et Genre (Université Paris Descartes). Ses travaux de recherche portent sur les effets du genre au travail, la féminisation des groupes professionnels et des professions supérieures qualifiées, la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle (professions libérales, industrie, collectivités locales, etc.), et plus largement sur les enjeux contemporains des politiques du genre. Lien : <https://certop.cnrs.fr/lapeyre-nathalie-2/>.

Anne LABROILLE est architecte-urbaniste et enseignante à l'École spéciale d'architecture. Vice-présidente de l'Ordre des architectes IDF et Vice-présidente de la Maison de l'architecture d'IDF, elle porte les questions d'égalité professionnelle dans diverses instances dont l'association MÉMO qu'elle a fondée en 2017, Mouvement pour l'Équité dans la Maîtrise d'Œuvre. Elle est membre associée du LET-LAVUE et a contribué à l'organisation du colloque "Dynamiques de genre et métiers de l'architecture, de l'urbanisme et du paysage" et à sa publication *Dynamiques de genre, la place des femmes en architecture, urbanisme et paysage* (Parenthèses, 2023). Liens : <https://www.architectes-idf.org/>, <https://asso-memo.com/>.

Jeanne THIRIAT, diplômée de l'école d'architecture de Nancy en 2021, est doctorante au LAA-UMR LAVUE 7218 CNRS de l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Paris-La Villette et à l'ED 395 Espace, Temps, Cultures de l'Université Paris Nanterre depuis 2022. Elle écrit une thèse sous la direction de Catherine Deschamps, anthropologue, et la co-direction de Mathias Rollot, architecte. Sa recherche porte sur l'enseignement des questions de genre dans les écoles d'architecture françaises. Lien : <https://www.laa.archi.fr/Thiriat-Jeanne>.

Table des matières

Avant-propos	5
Hommage à Isabelle Grudet	6
Introduction : Irrésistible féminisation et persistance des inégalités de genre en architecture	9
Une nouvelle dynamique de recherche sur le genre en architecture	10
Du diagnostic quantitatif des inégalités aux « engrenages » du système de genre	12
Une approche quantitative pour mesurer les inégalités et les violences de genre.....	13
I. Un processus de féminisation passé à la loupe	15
A) Un processus continu de féminisation qui interroge	15
B) Une féminisation massive des études depuis le LMD	17
Une féminisation irrésistible	17
Une origine sociale favorisée	19
C) Une différence genrée entre diplôme et habilitation	20
Des femmes diplômées en architecture plus jeunes.....	21
La féminisation variable selon les établissements de formation	24
D) Formations complémentaires et préparation à la vie professionnelle : une approche sexuée	27
Un regard différencié sur les études.....	31
Des craintes exprimées par les étudiantes au sujet de leur avenir	32
E) Une féminisation lente du personnel enseignant des ENSA	33
Une répartition des tâches d'enseignement selon le genre	34
Une diversité de dynamiques de féminisation du corps enseignant selon les ENSA.....	35
F) Plus souvent salariées, moins souvent inscrites à l'ordre des architectes.....	41
Le salariat, un mode d'exercice féminin	41
La profession réglementée, un exercice masculin.....	46
II. Les conditions d'emploi. Des inégalités structurantes des rapports de genre.....	50
A) Un accès à l'emploi contrarié	50
L'entrée dans l'emploi en début de carrière marquée par le genre	50
L'accès à l'emploi au cours de la carrière	52
Plus de femmes en recherche d'emploi	52
Les changements de situation.....	54
B) Des emplois plus précaires salariés et indépendants	56
Des statuts salariés plus précaires	57
Des emplois indépendants parfois également plus précaires pour les femmes	58
C) Le temps de travail révélateur d'une relation inégalitaire à l'emploi	60
D) Dans les entreprises : la confrontation au plafond de verre.....	64
Pour les femmes salariées, devenir cadre n'est pas évident.....	64
Mais les femmes se sont fait une place dans la pratique indépendante	66
E) Les inégalités de rémunération demeurent coriaces.....	68

Des inégalités de revenus et des conditions de travail peu satisfaisantes pour les femmes, dès l'entrée dans la vie professionnelle	68
Des inégalités de revenus dans le salariat	70
Des différences de revenus encore plus importantes chez les indépendants.....	74
F) La parentalité source de discriminations	77
III. Une distribution genrée des pratiques, des modes d'exercice et des métiers	80
A) Une distribution des places précoce dès l'entrée dans la vie professionnelle	80
B) Des femmes invisibilisées mais participant au renouvellement des marchés des architectes	84
Distribution des secteurs, distribution des tâches ?.....	84
Métiers de l'architecture féminisés, des pratiques minoritaires ou minorées ?	87
Focus sur les professions liées au conseil et au patrimoine : des situations contrastées dans le secteur public et parapublic.....	94
C) Une présence des femmes dans les organisations professionnelles à géométrie variable....	99
Un conseil ordinal des architectes paritaire depuis la signature du pacte pour l'égalité.....	100
Les Maisons de l'architecture : la médiation en architecture, un univers professionnel très féminisé, qui reste présidé par une majorité d'hommes	101
Une Académie et des syndicats qui restent encore largement masculins dans leur population, mais pilotés par des bureaux paritaires à l'échelle nationale	102
Des associations en lien avec la commande : révélatrices des disparités économiques entre les femmes et les hommes architectes.....	103
D) Les espaces de consécration comme plafond de verre ultime.....	104
Des prix qui consacrent largement des hommes, même si les prix destinés à valoriser la jeune production tentent à se féminiser	106
Une visibilité masculine prépondérante dans la presse spécialisée qui peut s'ajuster grâce à des mesures volontaristes	108
Des espaces de diffusion de la culture architecturale véhiculant une vision androcentrée de l'architecture	109
Des grandes agences d'architectures dirigées par une majorité d'hommes qui « signent » la production architecturale	110
Podium de la consécration architecturale	112
Un « édifice de verre » pour les architectes	114
IV. Les violences sexistes et sexuelles dans la formation et la pratique professionnelle	116
A) Une exposition aux violences sexistes et sexuelles dans le cadre des études supérieures	117
Exposition aux violences sexistes et sexuelles dans les ENSA : plus d'une personne sur quatre victime d'agissements sexistes	117
Les femmes et les personnes au croisement de discriminations, principales victimes.....	122
Le regard des témoins : des violences pas si invisibles ?.....	125
Des auteurs aux profils différents, selon le type de violence perpétrée	127
Des contextes différents selon le type de violences sexistes et sexuelles.....	130
B) Des violences sexistes et sexuelles présentes tout au long de la carrière des femmes indépendantes.....	131

Types de violences – Une surreprésentation des violences niant les compétences professionnelles	135
Maîtrises d’ouvrage, entreprises de travaux : les principaux auteurs des violences.....	142
Le chantier, lieu de cristallisation des violences sexistes et sexuelles subies par les indépendantes	147
Réactions majoritairement spontanées et informelles face aux violences.....	149
Conséquences des violences : un lourd tribut.....	152
Conclusions et recommandations	155
Les engrenages du système de genre en architecture.....	155
Préconisations pour de prochaines recherches scientifiques	160
Préconisations à destination des acteurs publics et professionnels	160
Des outils à diffuser pour sensibiliser les architectes.....	163
Bibliographie	166
Ressources documentaires	169
Abréviations	171
Tableaux.....	175
Annexes	179
A) Tableaux complémentaires	179
Données sur les diplômés 1984-2023, SDESRA, Ministère de la Culture.....	179
DESC (2008-2019), enquête sur l’insertion professionnelle, DEPS, Ministère de la Culture....	180
Enquête emploi en continu, INSEE	181
Données administratives des entreprises, DADS, INSEE	183
B) Notices méthodologiques	184
Traitement de l’Enquête Emploi en Continu de 2007 à 2021 - INSEE	184
Traitement des enquêtes DESC sur les diplômées et diplômés de 2008 à 2019 réalisées par le DEPS.....	189
Données sur les organisations professionnelles et les fonctions des architectes	203
Données sur la consécration.....	204
Enquête de l’Unsfa sur le sexisme	207
Biographies des autrices.....	218
Table des matières	219