



JOURNÉE ANNUELLE DE L'OBSERVATOIRE DE L'ÉCONOMIE DE L'ARCHITECTURE

Mardi 9 décembre 2025



Architectes et maternité

Unsfā
L'UNION DES ARCHITECTES



LET
LAVUE
UMR 7218 CNRS



Présentation de la recherche

Pratique indépendante de l'architecture et maternité

Elise MACAIRE

Maitresse de conférences à l'ENSAPLV,
chercheuse au LET-LAVUE



Jeanne THIRIAT

Doctorante, Paris Nanterre – LAA-LAVUE,
ENSAPLV





PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE : DE L'ENQUÊTE A L'ANALYSE

Phase 1 : Enquête en ligne "Architectes & maternité"

- **Enquêteur** : Groupe de Travail Égalité Professionnelle de l'UNSFA animé par Virginie Granger, Vice-présidente de l'UNSFA
- **Lancement** : Juin 2024
- **Cible** : Femmes architectes étant ou ayant été dirigeantes quel que soit leur rapport à la maternité.
- **Objectifs** : Identifier la variété des trajectoires des femmes architectes dirigeantes et leur rapport à la maternité, rendre compte des difficultés de l'exercice de la profession réglementée, identifier des solutions.
- **Répondantes** : 717 réponses entre le 20 juin 2024 et le 31 décembre 2024 (6 mois)

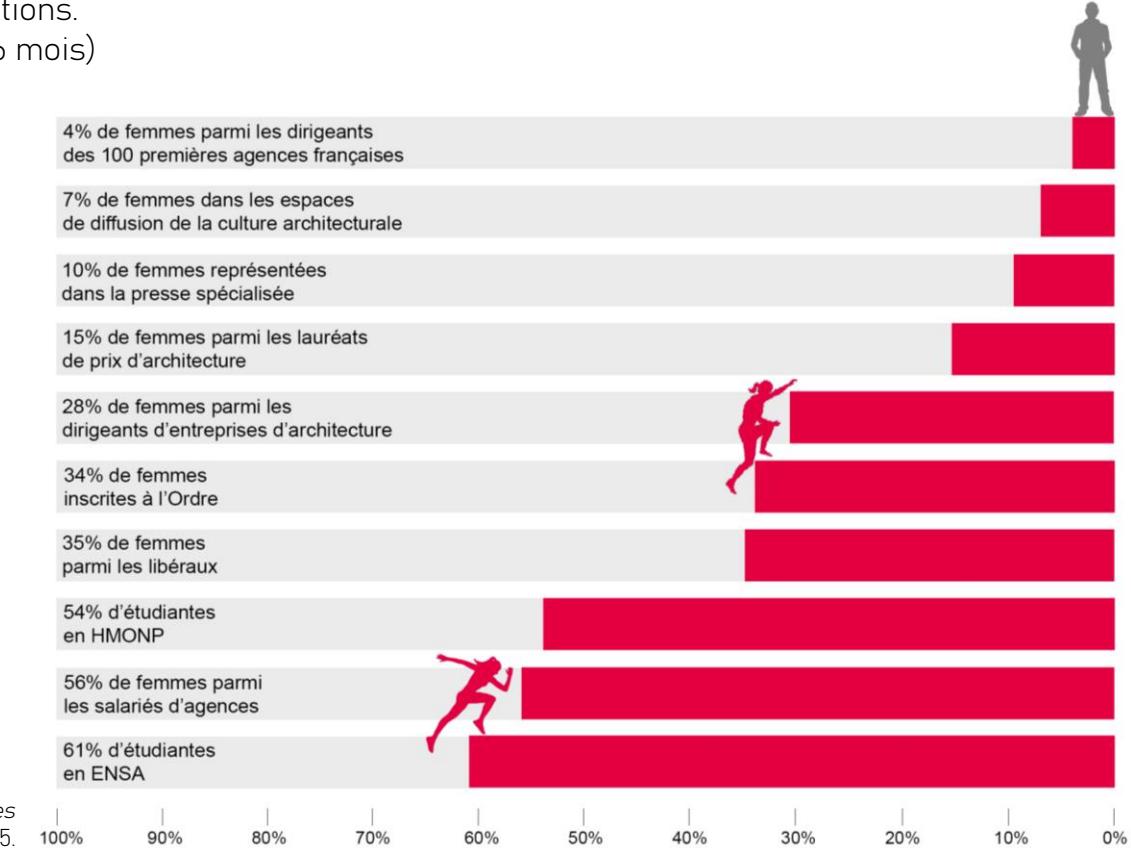
Phase 2 : Recodage et analyse de l'enquête

- **Équipe de chercheuses** : Elise Macaire, Jeanne Thiriat, LET-LAVUE
- **Dates** : Depuis avril 2025

La maternité dans le processus de mise à l'écart des femmes de l'exercice de la profession réglementée

- 61% d'étudiantes dans les Écoles nationales supérieures d'architecture ;
- 50% de femmes dans la population globale des diplômées et diplômés ;
- 34% de femmes inscrites à l'Ordre des architectes ;
- Une diplômée en architecture sur 4 est inscrite à l'Ordre des architectes ;
- Un diplômé en architecture sur 2 est inscrit à l'Ordre des architectes.

La recherche *Dynamiques de genre dans l'architecture* (OEA, MC) montre une série d'engrenages dans lesquels les femmes sont prises et qui les éloignent de l'exercice de la profession réglementée. La maternité constitue l'un de ces engrenages.

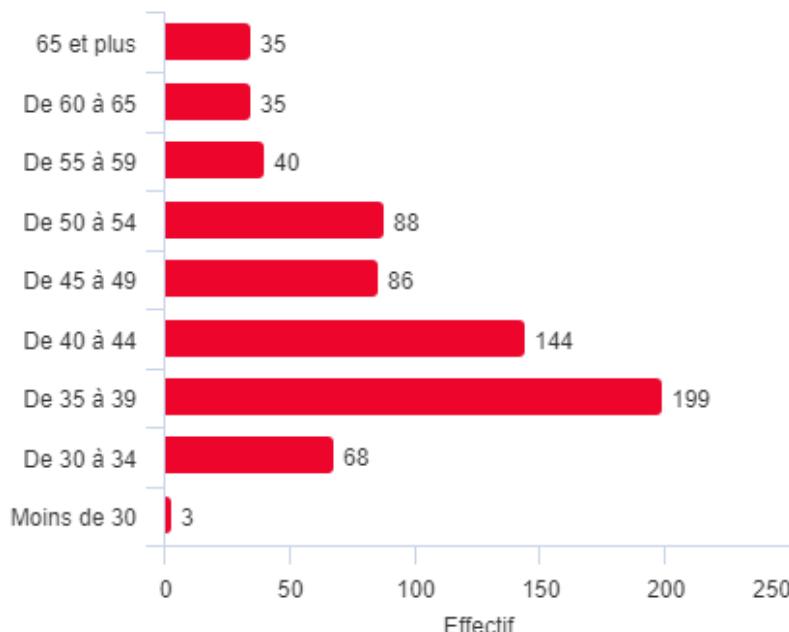


Macaire E. (dir.), *Dynamiques de genre dans l'architecture. Pratiques professionnelles, inégalités, violences*, OEA, Ministère de la Culture, 2025.



IDENTITÉ DES RÉPONDANTES : UNE REPRÉSENTATIVITÉ DES ARCHITECTES DIRIGEANTES

Age des répondantes



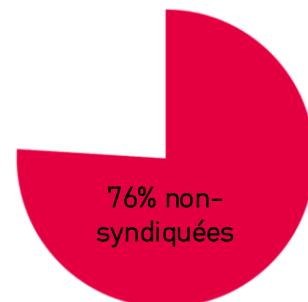
L'enquête a atteint environ 7,4% des femmes dirigeantes inscrites à l'Ordre puisqu'en 2023, 10 700 femmes étaient inscrites à l'Ordre des architectes (dont 9 700 étaient dirigeantes, contre 22 300 hommes inscrits dont 20 500 dirigeants). Environ la moitié des femmes inscrites ont entre 35 et 49 ans. Le nombre de répondantes et leur âge permettent alors d'analyser les résultats de l'enquête de façon solide.

Age au moment de devenir dirigeante : un âge médian entre 30 et 35 ans



Les femmes mettent plus de temps que les hommes à s'inscrire à l'Ordre des architectes : 4,7 ans entre l'habilitation (28 ans en moyenne) et la première inscription (35,5 ans en moyenne) pour les femmes contre 2,6 ans pour les hommes (29 et 32 ans en moyenne).

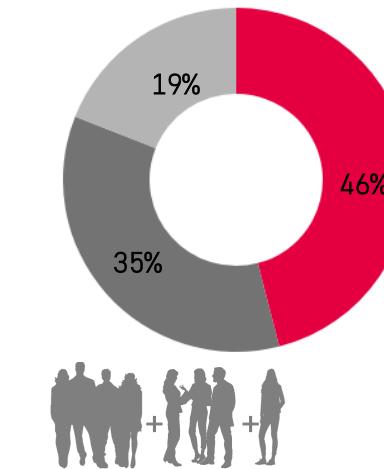
Un large éventail de répondantes



Configuration professionnelle



91% de mères et femmes avec projet d'enfants,
86% de femmes mères à 50 ans en France



Ordre des architectes



Dirigeantes associées avec salariées et/ou salariés

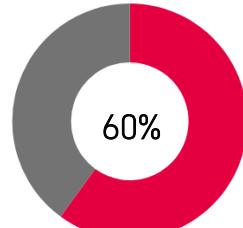


2 enfants en moyenne,
1,6 en moyenne en France

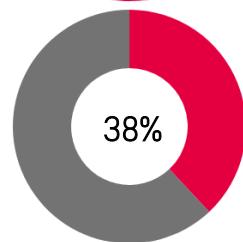


AVANT LA MATERNITÉ : DEVENIR MÈRE ? DIFFICULTÉS ET CONDITIONS D'ACCÈS À LA MATERNITÉ

Activité professionnelle comme frein à la maternité



60% des femmes n'ayant pas d'enfant considèrent que leur activité professionnelle a eu un impact sur ce choix.



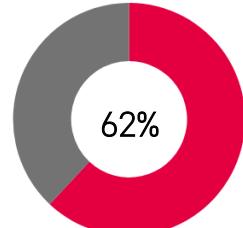
38% des répondantes ayant des enfants estiment que leur activité professionnelle est/a été un frein pour avoir d'autres enfants.

Un quart des remarques sur les incidences croisées de la maternité et la vie professionnelle, évoquent **le report voire un abandon du projet d'enfant à cause de l'activité**, en particulier quand il s'agit de l'exercice indépendant.

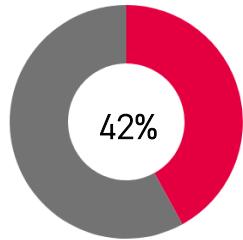
J'ai attendu que ma structure soit "stable" avant d'avoir un enfant afin de pouvoir quitter l'agence le soir à 18h max. Toute mon organisation de travail à l'agence a été repensé en fonction.

Point méthodologique : la présentation des témoignages repose sur la lecture et le recodage des réponses ouvertes dans lesquelles les répondantes se sont exprimées sur différents sujets en lien avec la maternité. Les "+" désignent des éléments que nous jugeons positifs et les "-" des éléments négatifs vis-à-vis de l'accord entre maternité et exercice de l'architecture en indépendante.

Modalités de l'exercice professionnel sous condition



62% des femmes considèrent que leur projet de maternité a orienté les modalités de leur exercice professionnel.



42% des assimilées salariées ont choisi ce statut en prenant en compte un éventuel projet de maternité.

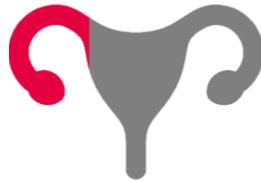
Plus de la moitié des témoignages sur les incidences croisées de la maternité et la vie professionnelle signalent que **la priorité donnée aux enfants a impacté la carrière** (limitations, retards) voire l'a sacrifiée.

Les enfants nécessitent beaucoup de temps, de régularité et d'attention, ce qui n'est pas compatible avec un emploi à responsabilité. J'ai choisi de subordonner mon projet professionnel aux besoins de mes enfants.

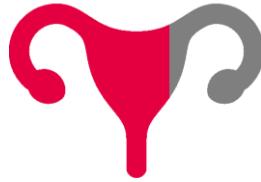


AVANT LA MATERNITÉ : DEVENIR MÈRE ? DIFFICULTÉS ET CONDITIONS D'ACCÈS À LA MATERNITÉ

Difficultés du parcours vers la maternité



31% des femmes déclarent que des difficultés dans leur parcours vers la maternité ont/ont eu des impacts sur leur activité professionnelle.



63% des femmes ayant connu des difficultés dans leur parcours vers la maternité ont dû adapter leur temps de travail pour mieux vivre ces épreuves.

Les femmes évoquent diverses difficultés pour devenir mères. Au moment de l'enquête, plusieurs répondantes font des démarches pour devenir mère, en suivant par exemple un parcours de procréation médicalement assisté. Cela n'est pas sans conséquence sur leur vie professionnelle.

Lorsque j'ai annoncé que je faisais un parcours PMA à l'agence avec qui je travaillais en freelance (plus la possibilité de faire des trajets longue distance pour suivre un chantier), j'ai reçu des propos désagréables.

La maternité recouvre différentes situations. La plus courante est de porter et mettre au monde un ou plusieurs enfants, que ce soit par un processus médicalisé ou non. La maternité recouvre aussi la situation d'adoption ou celle de mère non porteuse dans le cas d'un couple lesbien.



PENDANT LA GROSSESSE : FAIRE FACE AUX ÉPREUVES

Discriminations au travail



29% des mères estiment avoir subi des discriminations pendant leur grossesse.

Accès difficile à l'arrêt maternité



1 mère sur 5...

...n'a pas reçu/ne compte pas percevoir d'indemnité pendant son arrêt.

...qui aurait pu/pourrait être indemnisée n'a pas fait les démarches.

...en devenir n'envisage de s'arrêter ni avant ni après la naissance d'un enfant.

Les femmes enceintes et les mères subissent des discriminations de la part de différentes personnes : collègues, supérieurs, associés, maîtrise d'ouvrage, intervenants sur chantier...

Des clientes n'ont pas apprécié que je tombe enceinte durant la conception de leur projet. Elles ne m'ont pas réglé la dernière facture émise juste avant mon congé maternité. J'ai réclamé mon dû. Elles ont lancé une procédure à l'amiable alors que j'étais en congé maternité. Résultat : je n'ai pas pu accepter la procédure auprès du médiateur et je n'ai jamais été payée.

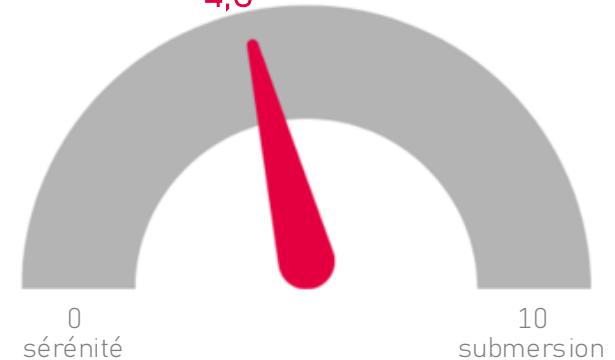
Quelques témoignages indiquent une priorité donnée à la carrière, et expriment le regret de ne pas avoir passé assez de temps avec les enfants, notamment en reprenant le travail très rapidement après être devenue mère.

J'ai vite compris qu'il fallait que les clients me voient pour être rassurés. J'ai donc consacré moins de temps que j'aurais voulu à ma fille.

État d'esprit avant l'arrêt maternité

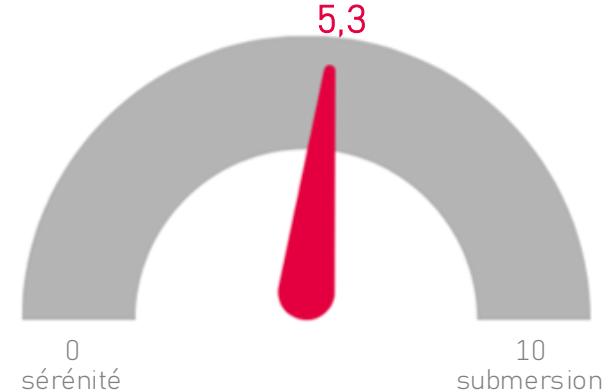
Quel était ton état d'esprit AVANT ton arrêt maternité, de la sérénité à la submersion, concernant ta vie personnelle ?

4,3



Quel était ton état d'esprit AVANT ton arrêt maternité, de la sérénité à la submersion, concernant ta vie professionnelle ?

5,3



Avant leur arrêt maternité, la relative sérénité des femmes est fragile dans leur vie personnelle et sont davantage submergées par leur vie professionnelle.



APRÈS LA NAISSANCE : SACRIFICES ET CONSÉQUENCES

Allaitement entravé

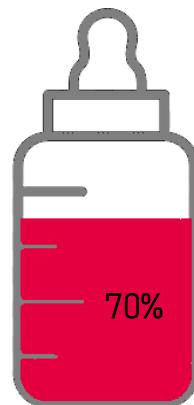


44% des mères qui auraient souhaité continuer à allaiter après leur arrêt n'ont pas pu concilier cela avec leur activité.

Allaiter en reprenant une activité professionnelle est souvent compliquée. Cela demande une grande organisation et peut avoir des conséquences négatives sur la vie professionnelle.

Je suis maman d'un bébé de 6 mois et j'allait + tire-allaitement pour la crèche. Je dois m'organiser doublement et j'envisage d'arrêter les suivis de chantier en maîtrise d'œuvre car ils sont chronophages et demandent beaucoup de souplesse de planning...

Sacrifices pour la garde des enfants



70% des mères estiment avoir fait plus de sacrifices que leur conjoint ou conjointe pour pallier les problématiques de garde.

Les mères associées avec leur conjoint sont aussi concernées par ces difficultés. Même si cette configuration peut faciliter la maternité, la répartition reste genrée puisque les mères s'occupent davantage des enfants.

En tant que TNS, le congé maternité est extrêmement réduit par rapport à un statut de salarié (15 jours avant et 1 mois après). Les organismes ne sont pas habilités à prendre en charge de si petits bébés. Pour ma part, j'ai pris un congé (non indemnisés par la CPAM). Mon mari qui est l'un de mes associés n'a en revanche rien changé à son mode d'activité, pas le moindre jour de congé pris, il a assuré la prospection et la gestion de l'agence.

État d'esprit après l'arrêt maternité

Quel était ton état d'esprit APRES ton arrêt maternité, de la sérénité à la submersion, concernant ta vie personnelle ?



Quel était ton état d'esprit APRES ton arrêt maternité, de la sérénité à la submersion, concernant ta vie professionnelle ?

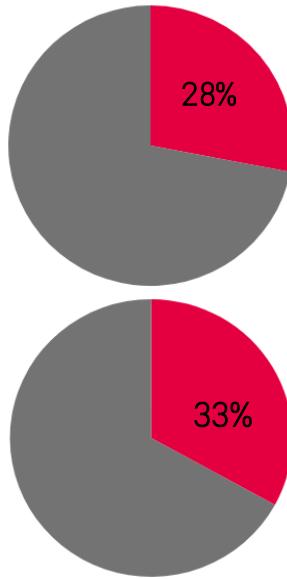


Après leur arrêt maternité, les femmes se sentent plus submergées qu'avant, que ce soit dans leur vie personnelle ou professionnelle.



APRÈS LA NAISSANCE : SACRIFICES ET CONSÉQUENCES

Changement de statut après la naissance



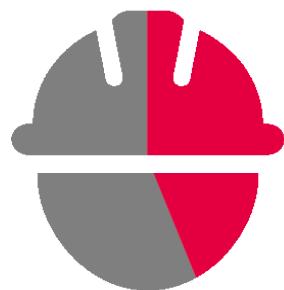
28% des répondantes ayant des enfants n'ont pas poursuivi/ne comptent pas poursuivre leur pratique avec le même statut qu'auparavant.

33% des répondantes ayant changé/comptant changer de statut après une naissance estiment que ce choix ne s'est pas fait/ne se fera pas librement.

Pour près d'un quart des témoignages sur les incidences croisées de la maternité et la vie professionnelle, la maternité a amené les répondantes à orienter différemment leur carrière en changeant ou en envisageant de changer de statut voire de métier.

J'ai pris un congé parental à la naissance du 2^{ème} enfant. J'ai exercé ensuite une autre profession pendant 6 ans pour m'occuper d'eux.

Perte d'activité après un arrêt

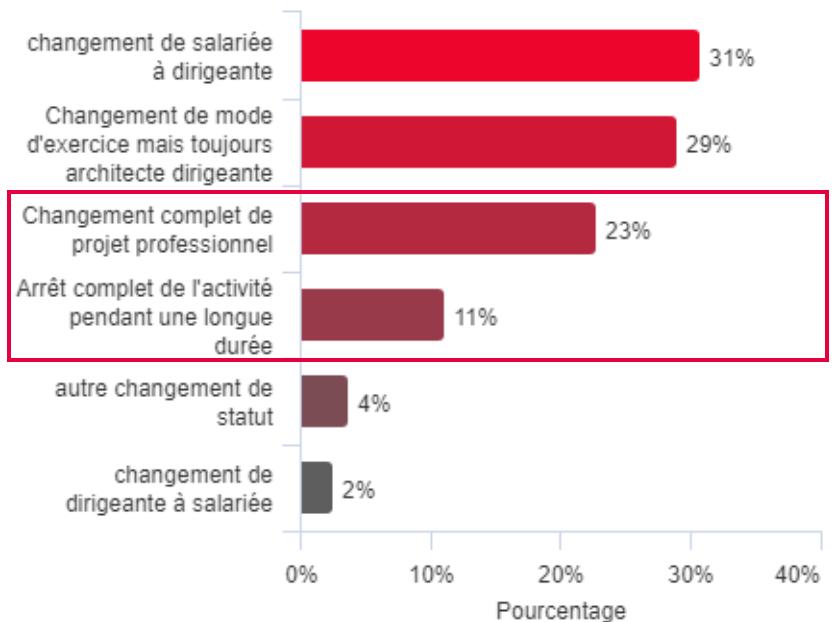


43% des femmes s'étant arrêté ont souffert d'une perte de projets.

Même lors d'un arrêt court, l'activité professionnelle des dirigeantes peut être impactée.

J'ai pris quelques mois pour m'occuper de ma fille et pendant cette période j'ai perdu des marchés du fait de ma non-présence alors que mes collaborateurs étaient tout à fait aptes à me remplacer.

Si après la naissance de ton/tes enfants, tu ne comptes pas poursuivre/n'as pas poursuivi ta pratique avec le même statut qu'auparavant, quelle a été/serait la nature du changement ?



Focus sur les statuts. L'enquête s'adresse aux dirigeantes ou anciennes dirigeantes. On estime que 26% des répondantes ont vécu au moins une expérience de maternité en tant que salariée. Pour les autres, vécues en tant que dirigeantes, il existe différents statuts : les travailleuses non salariées (TNS) gérant des SARL, EURL ou micro-entreprises et les assimilées salariées gérant principalement des SASU ou SAS.



LE VÉCU DE LA PARENTALITÉ : APPRÉHENSION, PÉNALITÉ ET INCOMPATIBILITÉ

Témoignages contrastés des répondantes concernant leur rapport à la maternité

Même si 62% des femmes considèrent que le projet de maternité a orienté les modalités de l'exercice professionnel, de nombreux témoignages insistent également sur la compatibilité du métier d'architecte avec la maternité. Pour certaines répondantes, les deux n'ont pas de rapport entre eux et pour d'autres, elles ne se sont pas posées la question. Certaines regrettent d'ailleurs avoir jugé incompatible leur métier avec la maternité et ont changé d'avis une fois devenues mères. D'autres encore pensent que les femmes n'ont pas de problème à gérer les deux. Elles sont en revanche toutes d'accord pour dire qu'idéalement la maternité ne devrait pas entraver la vie professionnelle et inversement.

MAIS

Une part importante des remarques dénoncent une inégalité femmes/hommes dans la poursuite de la carrière en rapport avec la parentalité et même des situations de discriminations sexistes. En effet, selon les répondantes, les pères n'ont pas à choisir entre parentalité et carrière car ils sont moins en charge de la domesticité et ne souffrent pas de préjugés au travail lorsqu'ils deviennent parents.

Même si des progrès sont observés par les anciennes générations, des témoignages portent sur l'incompatibilité de la maternité avec la vie professionnelle.

Je pense que la maternité peut s'adapter au contexte professionnel et inversement, et que l'un ne devrait pas devoir guider l'autre.

J'ai été alitée pour 2 grossesses sur 3, mon associé a pu avancer dans la progression de son métier et de son expérience alors que j'ai été obligée de me mettre en retrait.

Mes ambitions de développement ont été limitées par le fait que je voulais avoir des enfants. Je souhaitais être près d'eux dans les premiers mois suivant leur naissance et je savais que cette présence était difficilement compatible avec la réalisation des missions de l'architecte qui impliquent de la réactivité et des déplacements.

Prime de paternité / pénalité de maternité : la parentalité 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 hommes, « 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 rémunéré. » (Dominguez-Folgueras, Lesnard, 2018)



LES IMPACTS DU STATUT PROFESSIONNEL SUR LE VÉCU DE LA MATERNITÉ

Témoignages des répondantes sur les statuts de salariée et de dirigeante

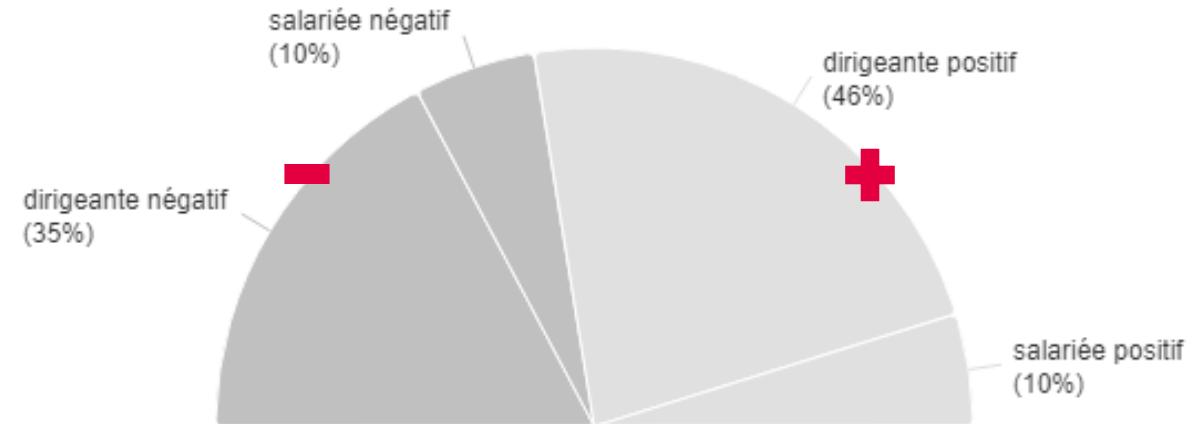
Près de la moitié des expériences ont été vécues négativement. Le statut de dirigeante ou salariée ne semble pas déterminer un vécu positif ou négatif.

Remarques critiques des répondantes sur les statuts de salariée et de dirigeante

Les témoignages sur les points négatifs du salariat portent essentiellement sur le cadre organisationnel, notamment les horaires imposés, la charge importante de travail, les comptes à rendre à des supérieurs hiérarchiques, voire des situations illégales de harcèlement ou de licenciement abusif.

Dans les points négatifs du statut de dirigeante, les remarques évoquent la précarité liée à des revenus irréguliers, le manque de dispositifs adaptés pour soutenir la maternité, la difficulté de s'arrêter assez longtemps et l'importante charge de travail.

De ce fait, 40 femmes dirigeantes expliquent avoir ou avoir eu un projet d'enfant mais hésitent ou ont hésité par peur d'incompatibilité.



En étant salariée, je ne pouvais pas adapter mon emploi du temps à mes enfants et aux contraintes que cela implique (scolarité, absences, maladies, vacances scolaires, etc...)

Trois semaines de congé maternité après une césarienne, un bébé qui pleure nuit et jour, le stress et la fatigue, avec trois autres enfants en bas âge à gérer, obligent à hiérarchiser son temps : baisse de productivité sur deux ans, baisse du chiffre d'affaires et du salaire, pas d'accès au aides sociales car "trop de revenus". Crédibilité professionnelle remise en question car "moins disponible" à 7h du matin...

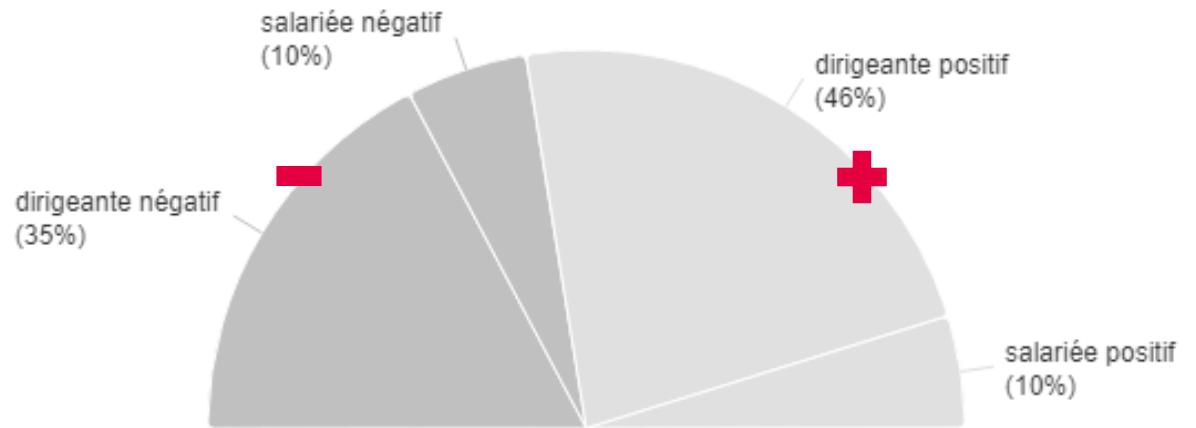
Je pense à la maternité et aux compatibilités avec mon statut actuel. Pour l'instant je suis septique mais j'espère trouver une solution. Je pense que c'est à la fois un avantage et un inconvénient d'être dirigeante et maman. Pour le moment mes inquiétudes se portent surtout sur la fin de la grossesse et la gestion des projets en cours lors de mes périodes d'arrêt.



LES IMPACTS DU STATUT PROFESSIONNEL SUR LE VÉCU DE LA MATERNITÉ

Témoignages des répondantes sur les statuts de salariée et de dirigeante

Près de la moitié des expériences ont été vécues négativement. Le statut de dirigeante ou salariée ne semble pas déterminer un vécu positif ou négatif.



Remarques positives des répondantes sur les statuts de salariée et de dirigeante

Plusieurs verbatims proposent une image positive du statut de salariée vis-à-vis de la maternité, en ce qu'il permet une certaine stabilité. Parmi les points positifs du salariat on trouve le fait de ne pas avoir à gérer une entreprise et la facilité de recours à un congé maternité.

Près d'un quart des remarques sur la question du statut évoquent le fait qu'être dirigeante permet une certaine flexibilité dans l'organisation : choisir son lieu de travail, ses horaires, pouvoir facilement s'adapter.

Je me suis salariée à la naissance de mon premier enfant afin de pouvoir assurer un revenu mensuel fixe et sûr et de pouvoir avoir des horaires à peu près en cohérence avec celles des gardes d'enfants.

Travailler à la maison et être son propre patron permet, la journée, de gérer son temps quand les enfants sont petits, de travailler aussi à son rythme et au leur, même s'il y a les travers de rattraper la nuit.



UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS

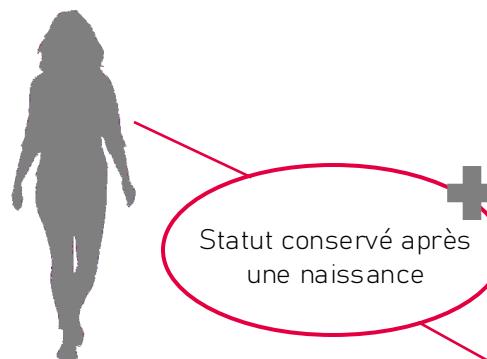
Statut de dirigeante

Avoir des associés et salariés

Être mère ou pas

Âges

TRAVAILLEUSES NON SALARIÉES hors micro-entrepreneures (5%)



ASSIMILÉES SALARIÉES (21%)

Arrêt de six semaines après une naissance



Réorientation par défaut

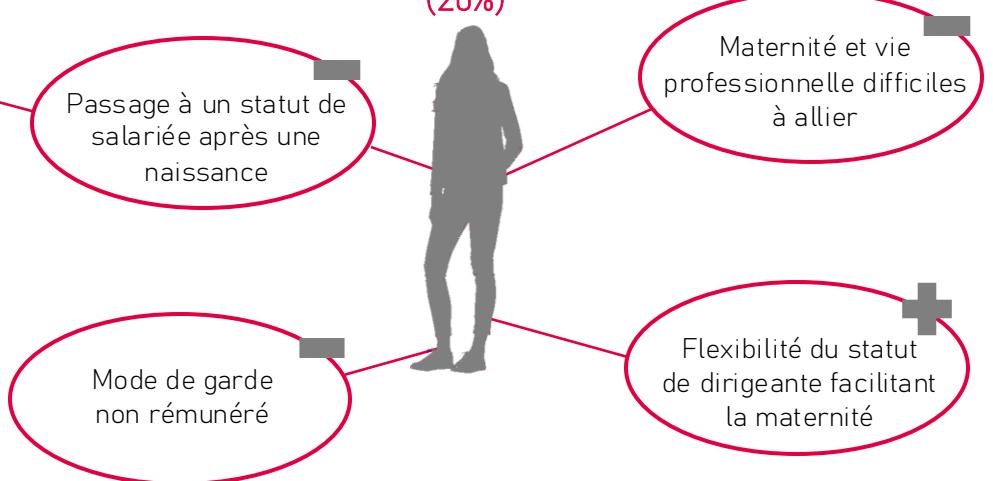
Statut de dirigeante considéré positif vis à vis de la maternité

Point méthodologique : Les caractéristiques des différents profils sont des éléments d'identité, de vécu ou de considération surreprésentés dans un profil par rapport à la moyenne. Il s'agit de tendances du profil et pas toujours de majorité, jamais de totalité.

Les "+" désignent des éléments que nous jugeons positifs et les "-" des éléments négatifs vis-à-vis de l'accord entre maternité et exercice de l'architecture en indépendante.

Exemple de lecture : Les micro-entrepreneures ont davantage tendance que les assimilées salariées et les autres travailleuses non salariées à recourir à un mode de garde non rémunéré.

MICRO-ENTREPRENEURES (20%)



Les micro-entrepreneures sont les plus touchées par les difficultés à allier maternité et vie professionnelle. Elles ont plus tendance à subir un changement de statut après une naissance que les autres TNS et les assimilées salariées, qui elles, rencontrent moins de difficultés.



UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : LA MATERNITÉ, GRAND MOMENT DE SOLITUDE

Statut de dirigeante

Avoir des associés et salariés

Être mère ou pas

Âges

Choix libre du
changement de statut
après une naissance

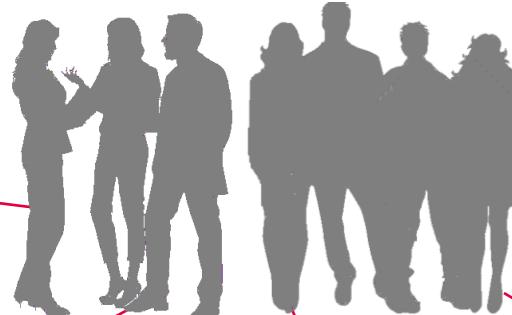
Passage de salariée à
dirigeante après une
naissance

Salarié recruté
pour la période d'arrêt et/
ou travail délégué aux
associés

Maintien de l'activité
par l'agence pendant
un arrêt maternité

ASSOCIÉES AVEC SALARIÉES ET SALARIÉS (35%)

- Assimilées salariées
- Plus de huit salariées et salariés
- Enfants nés entre 2010 et 2020



Maternité n'est pas un
problème vis à vis de la
vie professionnelle

Statut d'assimilée
salariée décidé sans
prendre en compte un
projet maternité

Partage des
difficultés du parcours
vers la maternité
avec l'équipe

Être associée au
conjoint facilite la vie
professionnelle et la
maternité

Les dirigeantes associées ont plus de facilité que les autres dirigeantes à allier maternité et vie professionnelle. Elles peuvent notamment partager des difficultés avec leurs associées et associés et compter sur elles et sur eux pour maintenir l'activité de l'agence pendant leur arrêt.



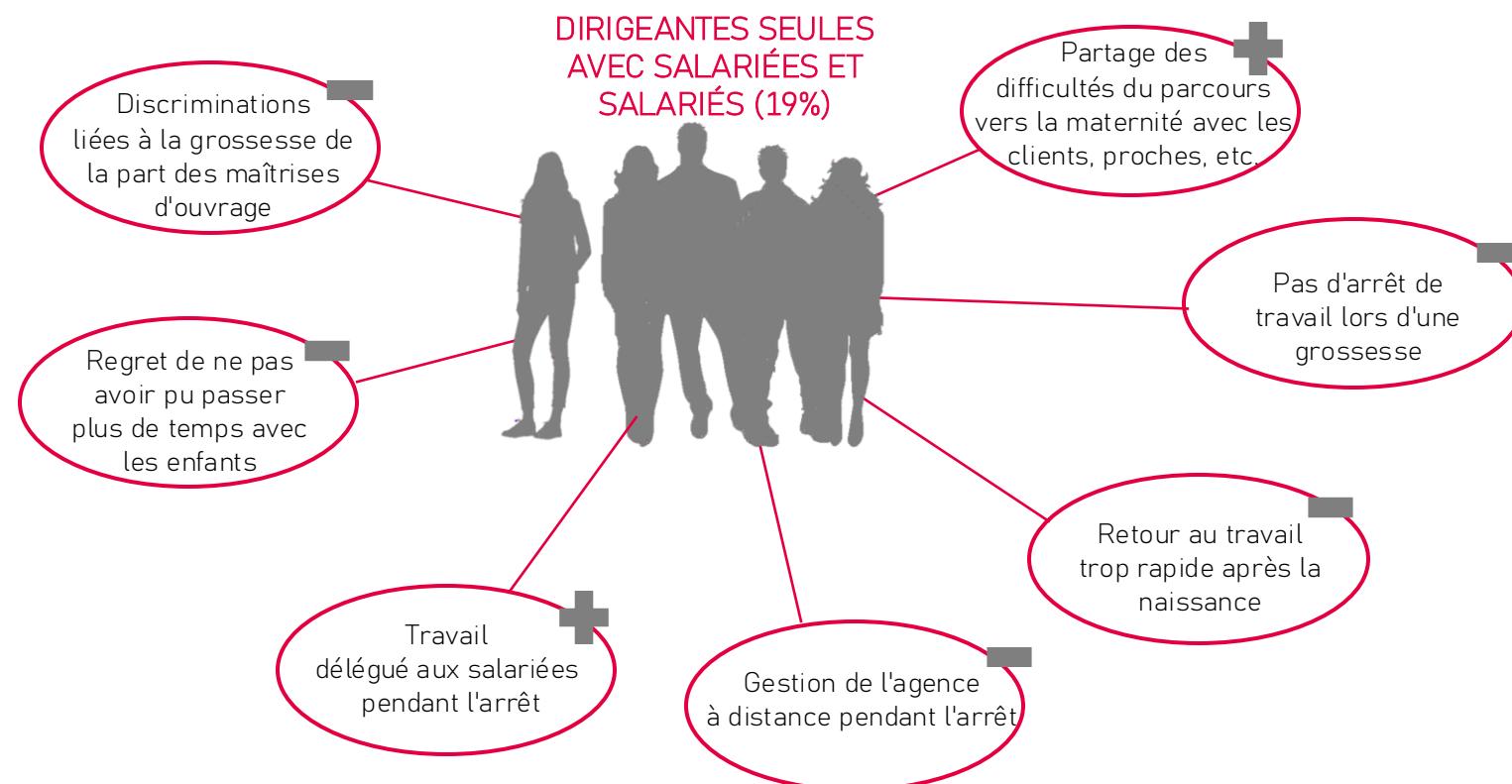
UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : LA MATERNITÉ, GRAND MOMENT DE SOLITUDE

Statut de dirigeante

Avoir des associés et salariés

Être mère ou pas

Âges



Les dirigeantes seules avec salariés et salariées rencontrent beaucoup de difficultés pour s'arrêter. Elles doivent en effet continuer à gérer leur agence à distance. Elles disent également être plus souvent victimes de discriminations de la part de la maîtrise d'ouvrage.



UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : LA MATERNITÉ, GRAND MOMENT DE SOLITUDE

Statut de dirigeante

Avoir des associés et salariés

Être mère ou pas

Âges

Demande d'un contrat encadrant le transfert de missions à un autre architecte

Souhait de plus de soutien de l'Ordre et d'un réseau d'entraide

Travail délégué à une conseur ou un pendant l'arrêt

Manque de références et perte de projets à cause d'un arrêt

Pas de revenu de l'entreprise pendant l'arrêt

Arrêt complet de l'activité pendant l'arrêt

Arrêt sans indemnité car cotisation trop courte

DIRIGEANTES SEULES SANS SALARIÉE NI SALARIÉ (46%)

- Non syndiquées
- Micro-entrepreneures

Difficultés à allier vie professionnelle et maternité

Statut d'assimilée salariée décidé en prenant en compte un projet maternité

Temps de travail adapté pour gérer des difficultés du parcours vers la maternité

Changement de statut après la naissance d'un enfant

Gardent des enfants par elles-mêmes

Plus de sacrifices pour pallier le mode de garde que leur conjoint

Passage de dirigeante à salariée après une naissance

Réorientation par défaut après une naissance

Les dirigeantes seules sont les plus touchées par les difficultés. Elles ne peuvent s'arrêter sans que cela impacte leur activité professionnelle et elles sont davantage contraintes d'adapter leur temps de travail voire de devenir salariées après une naissance.



UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : MÈRE ET DIRIGEANTE, INCOMPATIBILITÉ PERÇUE

Statut de dirigeante

Avoir des associés et salariés

Être mère ou pas

Âges

MÈRES (79%)

- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Seules avec des salariées et salariés
- Plus de 40 ans

Soutien du conjoint ou de la conjointe

Changement de statut ou de métier suite à la maternité

Regret d'une reprise du travail trop rapide après la naissance

- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Seules avec des salariées et salariés
- Plus de 40 ans

Statut de dirigeante positif vis-à-vis de la maternité

Flexibilité du statut qui permet d'organiser le temps selon les enfants

Baisse de l'activité en priorisant plus souvent la famille à la carrière

Projet de maternité qui a orienté les modalités de l'exercice professionnel

Besoin de s'associer pour gérer plus facilement une grossesse

+

+

+

+

FEMMES AVEC PROJET D'ENFANT (12%)

- Assimilées salariées
- Entre 30 et 39 ans

Doutes sur la compatibilité du projet d'enfant avec le statut de dirigeante

Regrets sur un projet maternité abandonné à cause de la profession



FEMMES SANS ENFANT (9%)

- Micro-entrepreneures
- Seules sans salariée ni salarié
- Moins de 34 ans

Statut de dirigeante perçu comme négatif vis-à-vis de la maternité

Précarité du statut de dirigeante



Les femmes sans enfant et avec projet d'enfant ont plus tendance à considérer le statut de dirigeante comme précaire et incompatible avec la maternité. Les mères apprécient au contraire la flexibilité du statut pour s'adapter aux besoins des enfants mais regrettent un arrêt maternité trop court.



UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : VISIONS DIFFÉRENTES SELON L'ÂGE

Statut de dirigeante

Avoir des associés et salariés

Être mère ou pas

Âges

Précariété du statut de dirigeante

Arrêt maternité complet avant et après une naissance

Doutes sur la compatibilité d'une maternité avec le statut

Statut d'assimilée salariée décidé en prenant en compte un projet maternité

TRENTENAIRES ET MOINS (39%)

- Micro-entrepreneures et assimilées salariées
- Moins de deux salariées et salariés
- Sans enfant

Les femmes plus jeunes ont beaucoup de doutes sur la compatibilité du statut de dirigeante avec la maternité. Les plus âgées quant à elles se sont moins préoccupées de cette question lors qu'elles sont devenues mères mais ont alors davantage regretté le manque de temps passé avec leurs enfants.



Passage au statut de salariée après une naissance

L'activité a été un frein pour avoir d'autres enfants



QUARANTENAIRES (33%)

- Travailleuses non salariées

L'activité n'a pas été un frein pour avoir d'autres enfants

Statut d'assimilée salariée décidé sans prendre en compte un projet maternité

Considèrent ne pas avoir subi de discrimination pendant la grossesse



CINQUANTENAIRES (18%)

- Travailleuses non salariées

Grossesses vécues lorsqu'elles étaient salariées, statut perçu positivement

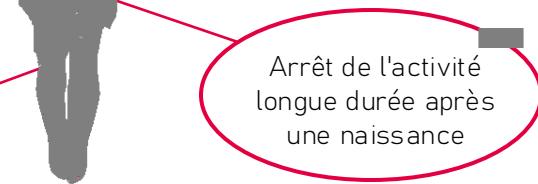
Pas d'arrêt avant et après la naissance d'un enfant



Projet de maternité qui n'a pas orienté l'exercice professionnel

Manque de temps passé avec les enfants à cause de l'activité

Pas d'indemnité pendant l'arrêt maternité car cela n'existe pas



SOIXANTENAIRES ET PLUS (10%)

- Plus de huit salariées et salariés



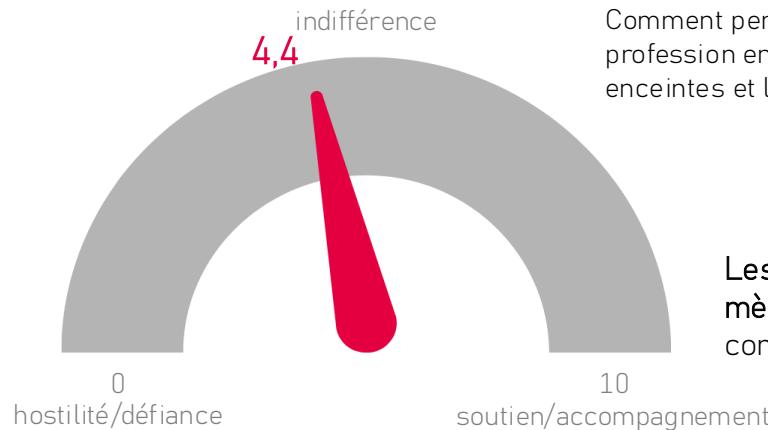
BESOIN DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT

Des témoignages portent également sur ce qui a aidé les répondantes ou sur ce qui aurait pu les aider à concilier maternité et activité professionnelle

Sur cette thématique, près de la moitié des citations concernent le fait de s'associer afin notamment de déléguer pendant l'arrêt maternité. Plus d'un quart évoque aussi l'importance du soutien du conjoint ou de la conjointe.

Aussi, à la croisée de ces deux facteurs, plusieurs témoignages évoquent le soutien du conjoint associé et la plus grande facilité à gérer à la fois la vie professionnelle et la vie personnelle dans cette situation.

Enfin, quelques verbatims indiquent l'importance de pouvoir valoriser la maternité dans la sphère professionnelle.



Comment perçois-tu l'attitude de la profession envers les femmes enceintes et les mères actuellement ?

Les femmes interrogées considèrent que la « profession » ne soutient pas les mères et les femmes enceintes. Elles perçoivent l'attitude de la profession comme davantage hostile mais surtout comme très indifférente.

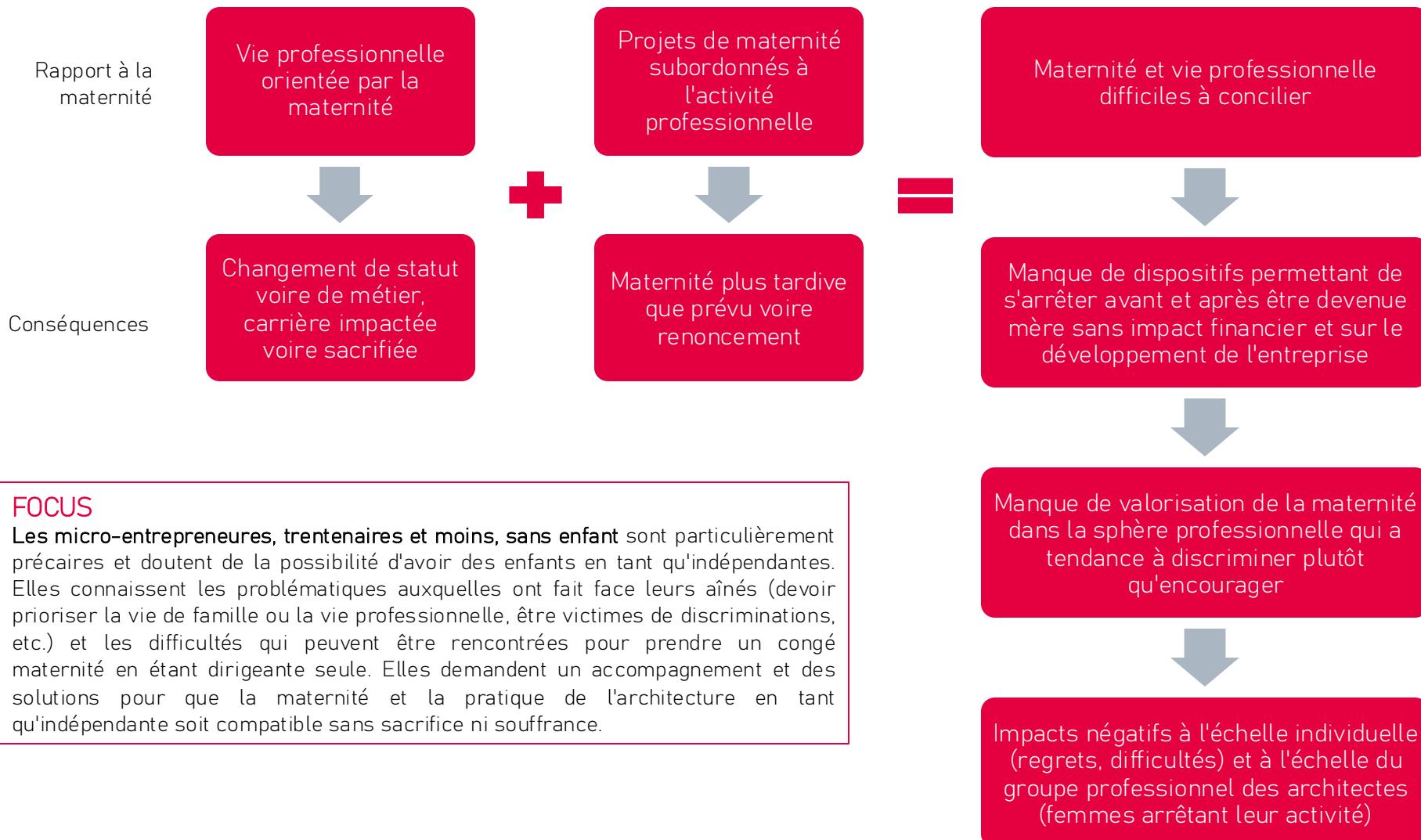
Suite à mon projet maternité, je ne pouvais pas être autant active qu'avant. Il fallait que mon associé prenne une partie de ma charge de travail.

Le fait de m'installer avec mon conjoint nous assure à tous les deux une sécurité financière et une complémentarité dans les apports d'affaires et la répartition des charges. La gestion de la parentalité s'est posée ensuite, après avoir fait le choix d'avoir un enfant ensemble. Nous avons donc envisagé ensemble d'adapter notre temps de travail pour le bébé à venir (planifier la naissance en juillet/août pour que nous puissions fermer l'agence pendant le 1er mois du bébé, programmer une reprise du travail à mi-temps pour nous deux pendant les 6 premiers mois pour partager équitablement temps de travail et temps de parentalité).

Créer une famille ne doit jamais être un problème, c'est un acte héroïque qui doit être valorisé dans un CV.

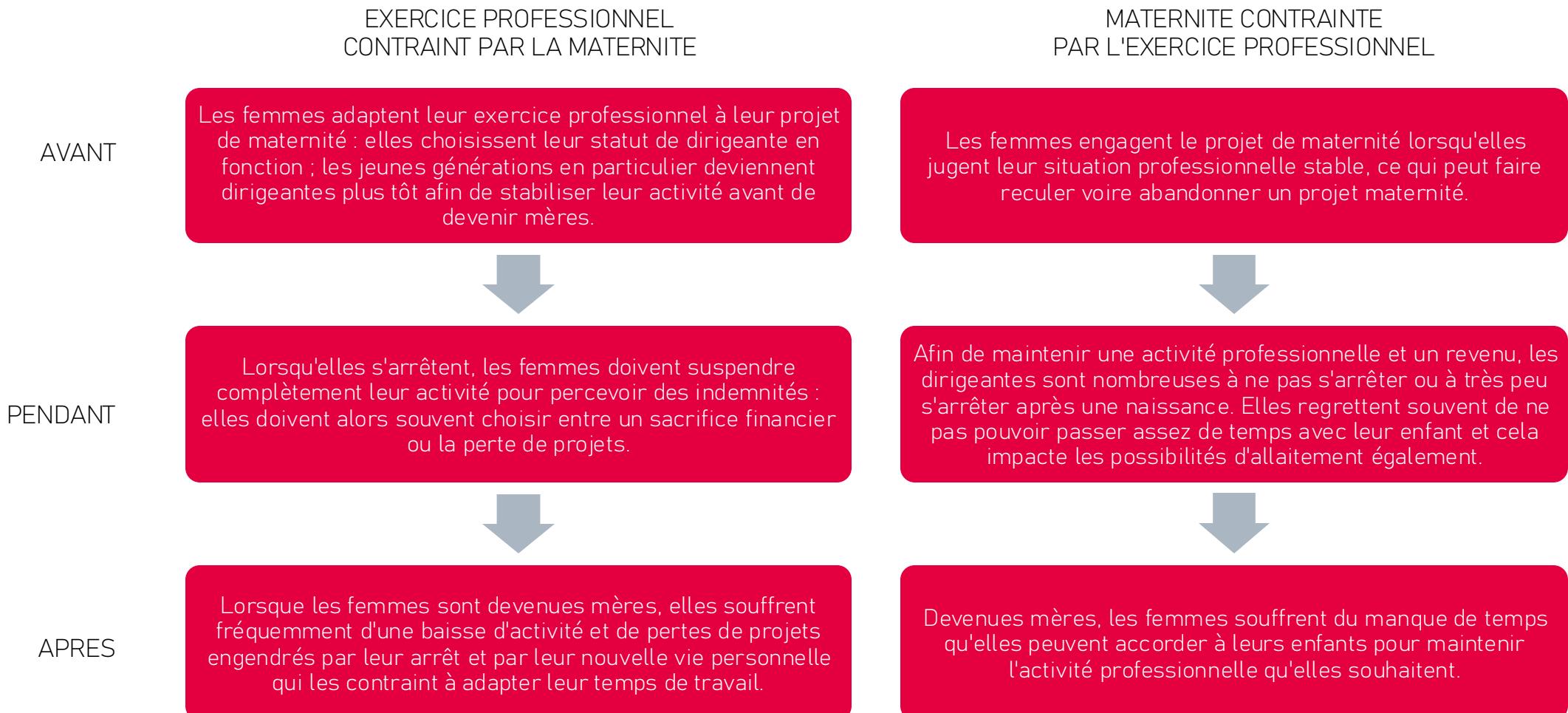


CONCLUSION : UN BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES MÈRES ET FUTURES MÈRES





CONCLUSION : DES CONTRAINTES À TOUS LES STADES DE LA MATERNITÉ





Présentation
Actions, réflexions en cours

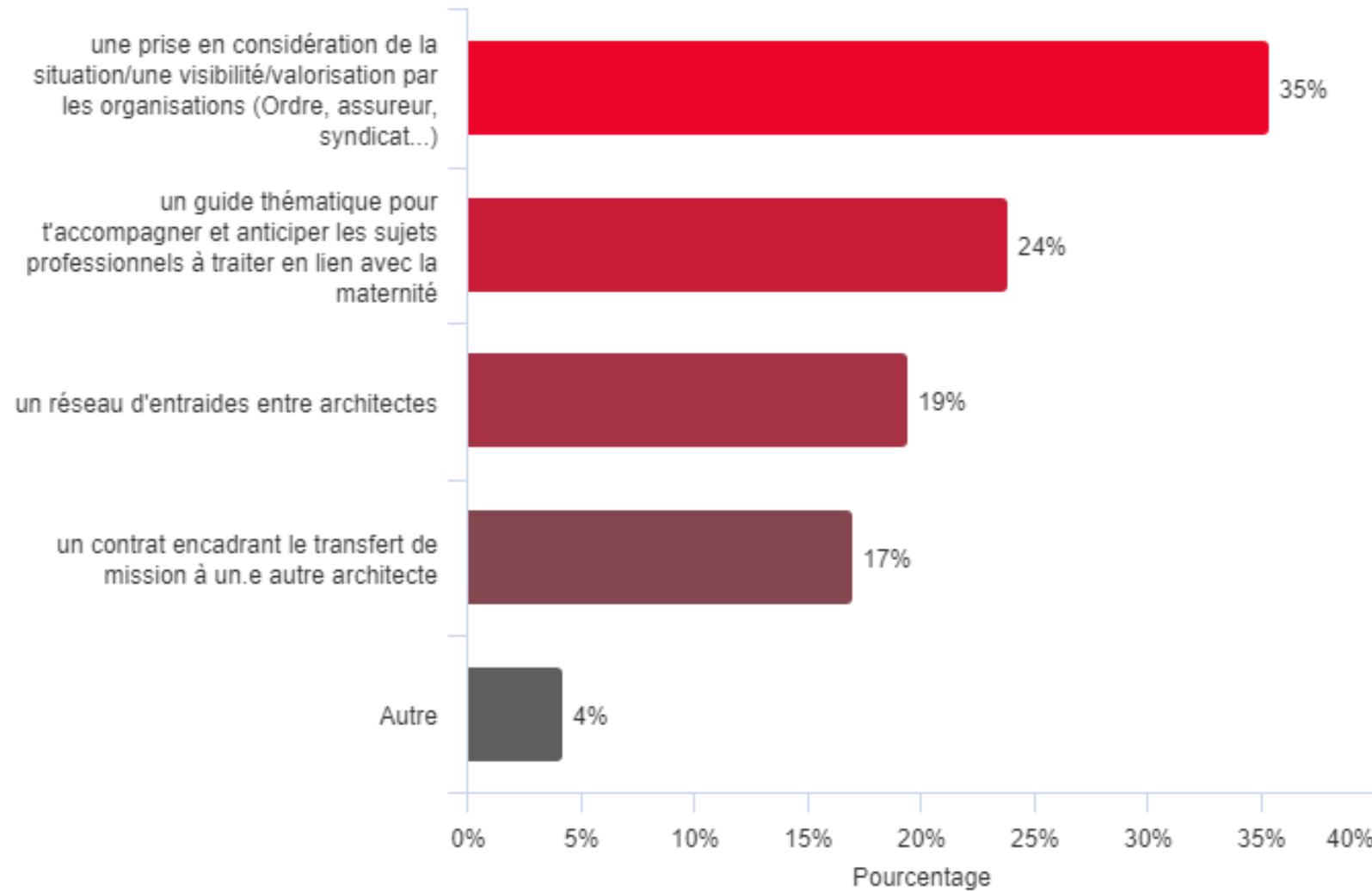
Virginie GRANGER
Architecte – Vice-présidente Unsfa





LES PRIORITÉS RÉSULTANT DE L'ENQUÊTE

Quel type de soutien ou solutions souhaiterais-tu voir exister pour accompagner cette période au niveau professionnel ?





VISIBILISATION / CONSIDÉRATION



**branche
architecture**



Journée annuelle de l'observatoire de l'économie de l'architecture.

Commission socio-démographie de l'OEA : travail lancé sur la base des préconisations proposées dans le cadre de l'étude des dynamiques de genre.

Comité Parité/Egalité : campagne de sensibilisation/infos – formation – questionnaire obligatoire égalité
Enquête sur les inégalités H/F tant chez les salariés que les employeurs de la branche : angle qualitatif notamment sur la corrélation rémunération/poste occupé, les temps de travail, le rapport à la parentalité...

Remplacement : Travail partenarial sur l'organisation des outils/infos/conseil/assurabilité...

Commission parité/égalité : organisation de webinaires, partages de pratique, enquête égalité chez les professions libérales, partage d'expériences entre les différents collèges (droit/santé/cadre de vie)

Réduction du cout des cotisations ordinaires dans le cadre de la parentalité.

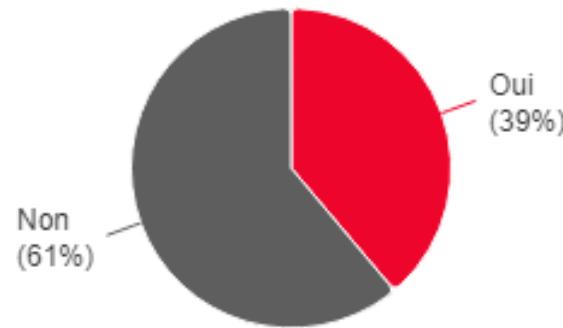
Archigraphie : collecte/analyses des données avec des focus parentalité/féminisation de la profession.

Sollicité pour travailler sur divers enjeux du remplacement : référencement sur architectes pour tous/ code de déontologie.



INDEMNITÉS / ARRÊT MATERNITÉ

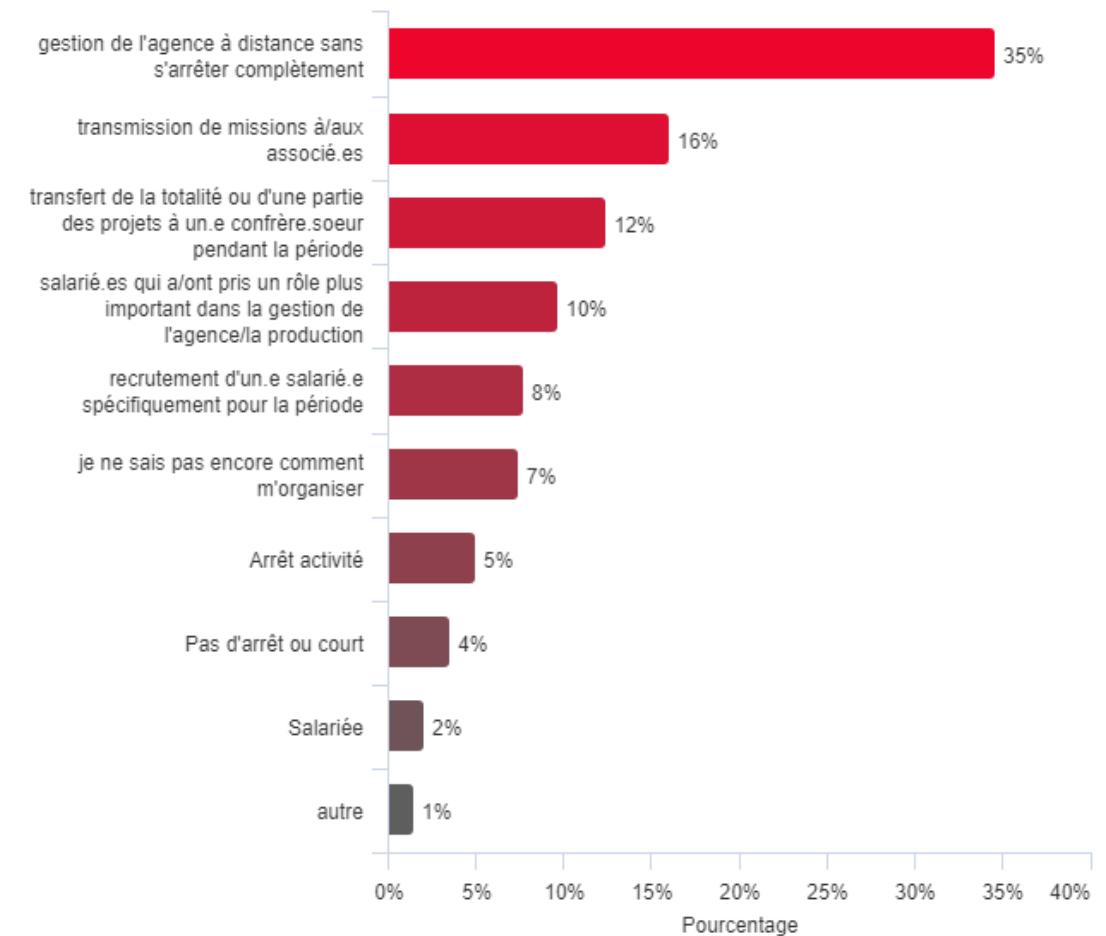
Envisages-tu/As-tu continué à percevoir un revenu de ton entreprise pendant ton arrêt ?



Aujourd'hui l'arrêt total doit être justifié pour prétendre aux indemnités ce qui limite leur accès à une grande partie des architectes qui ne peuvent garantir un arrêt total. Alors que ces indemnités restent indispensables pour limiter les difficultés économiques.

L'arrêt maternité des indépendantes devrait pouvoir intégrer pleinement le fait qu'il est souvent particulièrement difficile de stopper totalement toute activité pendant son arrêt. Certains RDV clients continuent d'être assurés, des points téléphoniques avec les salariés, le suivi de la gestion d'agence...

Si tu comptes t'arrêter/tu t'es arrêtée avant/après la naissance de ton/tes enfants, quelle gestion de ton absence à l'agence ?





GUIDE PARENTALITÉ

Dans le cadre de la commission parité/égalité de l'UNAPL

- Obtention du droit d'utiliser le guide parentalité des avocats par le CNB pour construire notre guide
- L'ensemble a été repris, adapté et modifié selon le plan ci-dessous :

1 – Maternité ou paternité de l'architecte

I. AVANT LA NAISSANCE

- A. Formalités à accomplir à compter du constat de la grossesse
- B. Carnet de maternité de la CPAM
- C. Congé pathologique
- D. Arrêt de travail de l'architecte non salarié : bénéfice d'indemnités journalières
- E. Congé maternité
 - 1. Durée du congé maternité et formalités à accomplir
 - 2. Prestations versées et exonérations
 - a. Conditions d'obtention des prestations de sécurité sociale
 - b. Prestations perçues
 - 3. Primes de naissance
 - a. Prévoyance collective
 - b. Prévoyance individuelle

F. Exonération de cotisation CNOA et majoration de trimestres

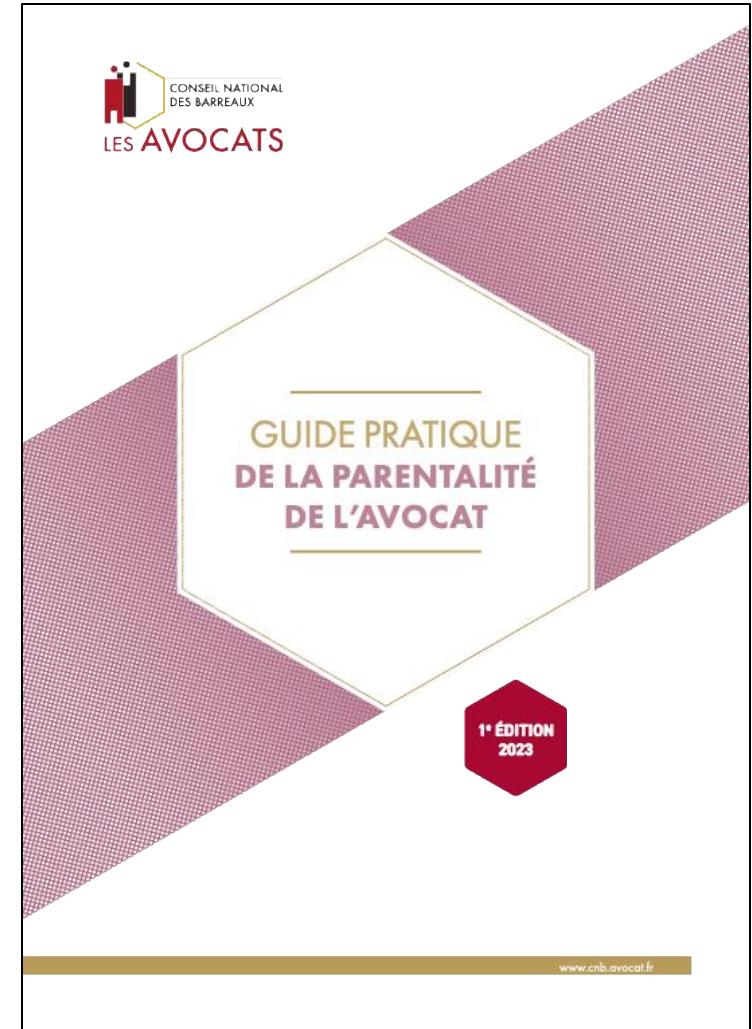
2 – Gestion de l'agence/des projets

A FORMALISER SUITE AU TRAVAIL DE STRUCTURATION DES MODALITES DE REMPLACEMENT

II. APRÈS LA NAISSANCE

- A. Congé paternité/parentalité de l'avocat et d'accueil du jeune enfant
- B. Congé pour adoption
- C. Congé parental en cas d'hospitalisation de l'enfant à la naissance
- D. Congé parental d'éducation
- E. Congé pour deuil parental
- F. Protection sociale des enfants

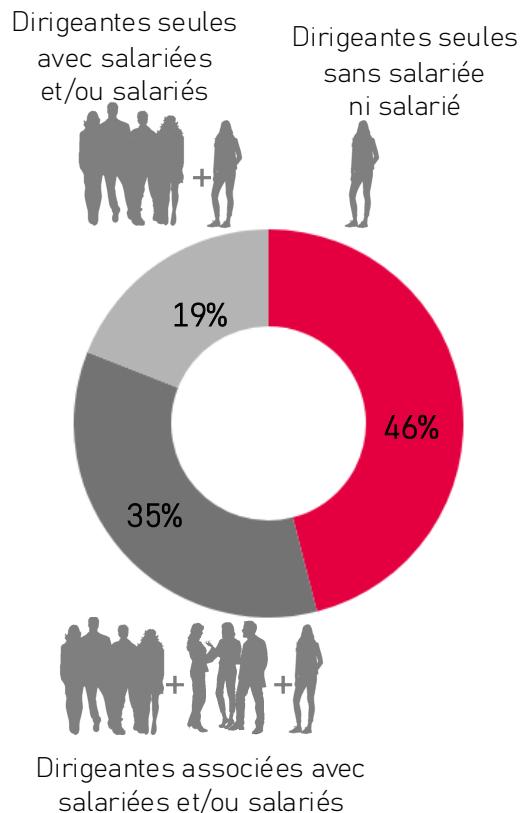
PARTIE III - INCIDENCES DE LA PARENTALITÉ SUR LA RETRAITE DE ARCHITECTES





COMMENT ÊTRE REMPLACÉE ET REMPLACÉ EN TANT QU'ARCHITECTE ?

65% des femmes architectes exercent seule dirigeante avec ou sans salariées et salariés



« Je me suis organisée comme j'ai pu »

« Je me suis arrangée avec un confrère, sans contrat...et ça se passe bien »

« Je me suis arrêtée mais le chantier j'ai pas le choix faut y aller! »

« je manque de contacts/connaissances d'autres architectes pour espérer être remplacée et ça m'inquiète »

« j'aurai voulu m'arrêter mais je n'ai pas trouvé comment faire »

Au-delà de la maternité, de nombreuses situations peuvent conduire à ce que les architectes aient besoin d'être remplacés, secondés, pendant une durée plus ou moins longue et avec une anticipation plus ou moins importante. (accidents, maladie, parentalité...)

Il s'agit là encore d'un impensé de notre profession, là où d'autres ont déjà structuré et organisé de vraies modalités de remplacement. Les avocats ont par exemple un système de substitution qui apparaît dans leur code de déontologie, leur règlement,...

Il s'agit donc de travailler à améliorer la situation pour toute la profession. Pour que chacun et chacune puisse s'arrêter dans les meilleures conditions possibles lorsqu'il le nécessite et trouve toute les informations nécessaires et conseils pour choisir les bonnes modalités de remplacement. (sous-traitance, co-traitance, transfert de mission, recrutement...)

Il s'agit plus généralement pour nous de normaliser le fait d'avoir recours à l'aide d'un.e autre architecte sous différentes modalités.

Objectif envisagé :

- Formaliser un guide présentant les modalités de remplacement envisageable
- Mobiliser les acteurs de la profession pour structurer/visibiliser et normaliser le remplacement

MAF : conseils/outils/infos sur les enjeux juridiques, assuranciels...

CNOA : visibilisation/repérage des architectes prêts à être contacté par un.e autre architecte ayant besoin d'être remplacé, (Architectes pour tous)



SUJETS EN COURS DE RÉFLEXION SUR LE REMPLACEMENT/LA SUBSTITUTION

En amont, pour tous les contrats :

- conseils sur les éventuels articles à ajouter/modifier pour faciliter un éventuel remplacement

Rapport au maître d'ouvrage :

- Anticiper un éventuel remplacement dans les contrats
- Conseil pour communiquer/organiser un remplacement

Processus de mise en place d'un remplacement :

- détail du processus conseillé, à adapter en fonction des projets concernés et de leur niveau d'avancement (étude, chantier, chantier partiel, gestion d'agence/de personnel)
- Processus à prévoir en situation "anticipée" et en situation "urgence"

Choisir son/sa remplaçante :

- Conseils sur les vérifications nécessaires selon les phases confiées
- Identifier les architectes volontaires au remplacement à proximité > CNOA/Architectes pour tous?

Choisir le cadre juridique du remplacement :

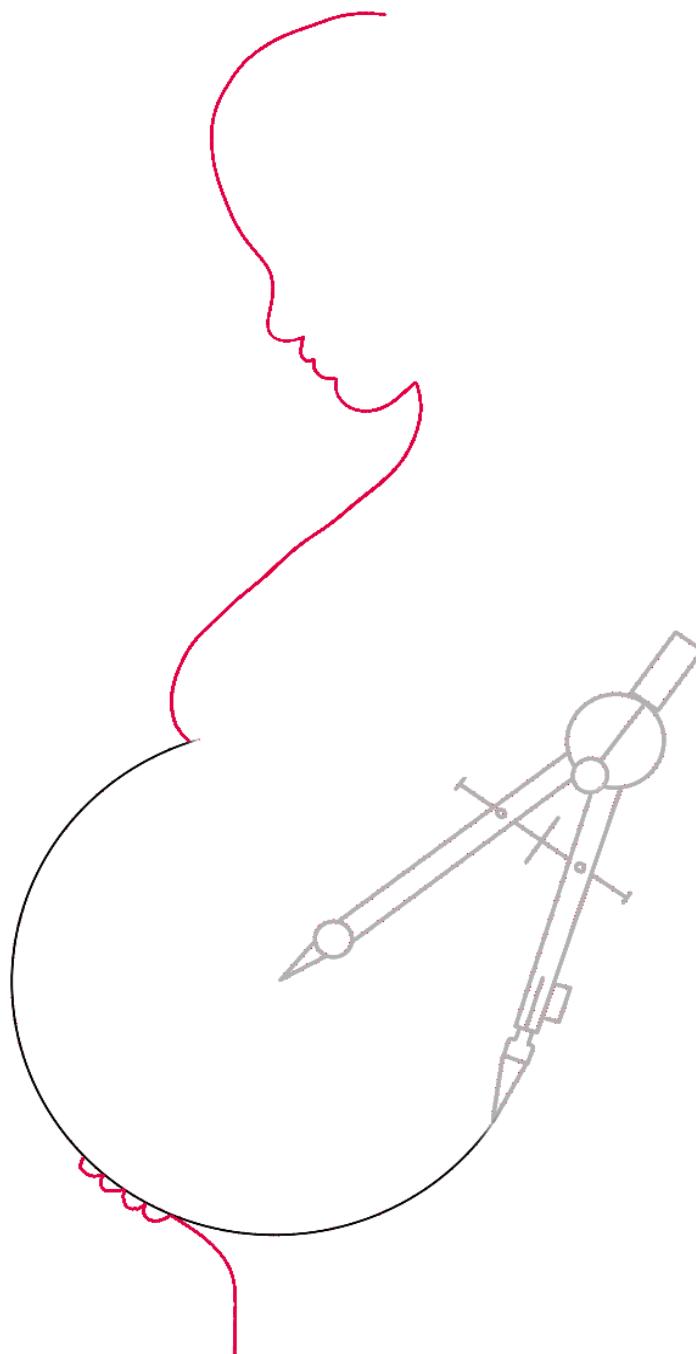
- Comparatif des solutions existantes (co-traitance, sous-traitance, contrat de collaboration...)
- Avantages et inconvénients des solutions en fonction des situations

Assurance

- Modalités de répartitions à appliquer et éventuelles adaptations à prendre en compte
- Autres assurances disponibles permettant de soutenir économiquement la période d'arrêt d'activité (assurance personne clé...)

Déontologie

- CNOA : intégrer au code de déontologie le principe du remplacement et ces modalités?



Merci pour votre attention

Unsfâ
L'UNION DES ARCHITECTES



LET
LAVUE
UMR 7218 CNRS