



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

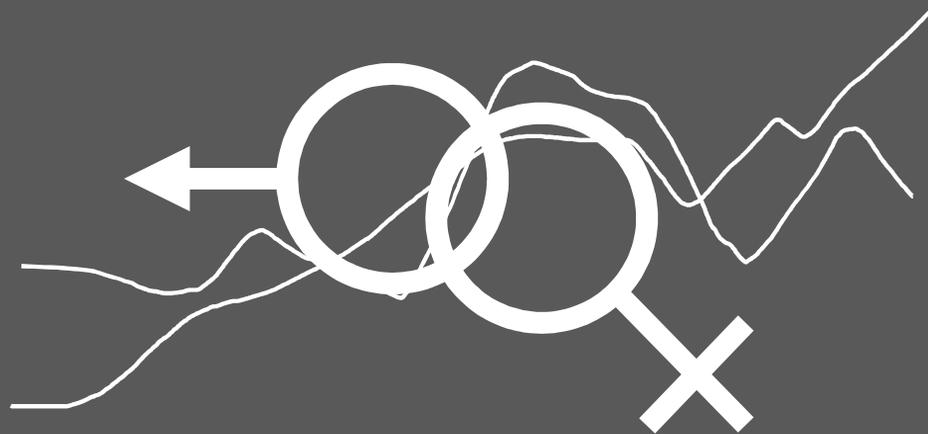
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Etude sur les dynamiques de genre dans l'architecture

**Pratiques professionnelles,
inégalités et violences
de genre**

Observatoire de l'économie de l'architecture

Présentation à la JOEA 5 novembre 2024



Une recherche partenariale

Équipe : Elise Macaire, Isabelle Grudet, Audrey Bechemin (LET-LAVUE), Stéphanie Bouysse-Mesnager, (CRENAU-AAU), Nathalie Lapeyre (CERTOP), Jeanne Thiriat (LAA-LAVUE), Anne Labroille (CROAIF).

Conseil scientifique : 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, Corine Védrine.

COPIIL : Commission « Socio-démographie » de l'Observatoire de l'économie de l'architecture.

Financement : DEPSD, DGPA, Mission Diversité-Égalité-Prévention

Ministère de la Culture

Observatoire de l'économie de l'architecture

DEPSD

Mission Diversité-Égalité-Prévention

Ordre des architectes

CNOA

CROAIF

ENSA, labos

LET-LAVUE

Conseil scientifique inter-ENSA + Université (genre)

ET...

Les partenaires de l'Observatoire : la Branche et les syndicats...

Saisir les dynamiques de genre à l'œuvre

UN CONSTAT INITIAL

> Un manque de connaissance objectivée des carrières selon le sexe

> Sur l'ensemble des champs d'investigation

> Des sources statistiques existantes mais à croiser pour rendre compte des dynamiques de genre à l'œuvre

✓ Comment peut-on réduire ces inégalités et mieux accompagner les futures professionnelles ?

✓ Quelles incidences de la formation initiale sur l'entrée dans la vie professionnelle et la carrière ?

✓ Quelles évolutions de carrières ?

✓ Quel impact à la parentalité ?

✓ Présence de barrières auto-limitantes , d'un plafond de verre ?

✓ Quelles différences de pratiques ?

✓ Quelles incidences sur la profession ? Quid des diplômées en architecture non-inscrites à l'Ordre ?

✓ Quelles sont les particularités inhérentes à « l'écosystème » architectural ?

✓...

DES INTERROGATIONS

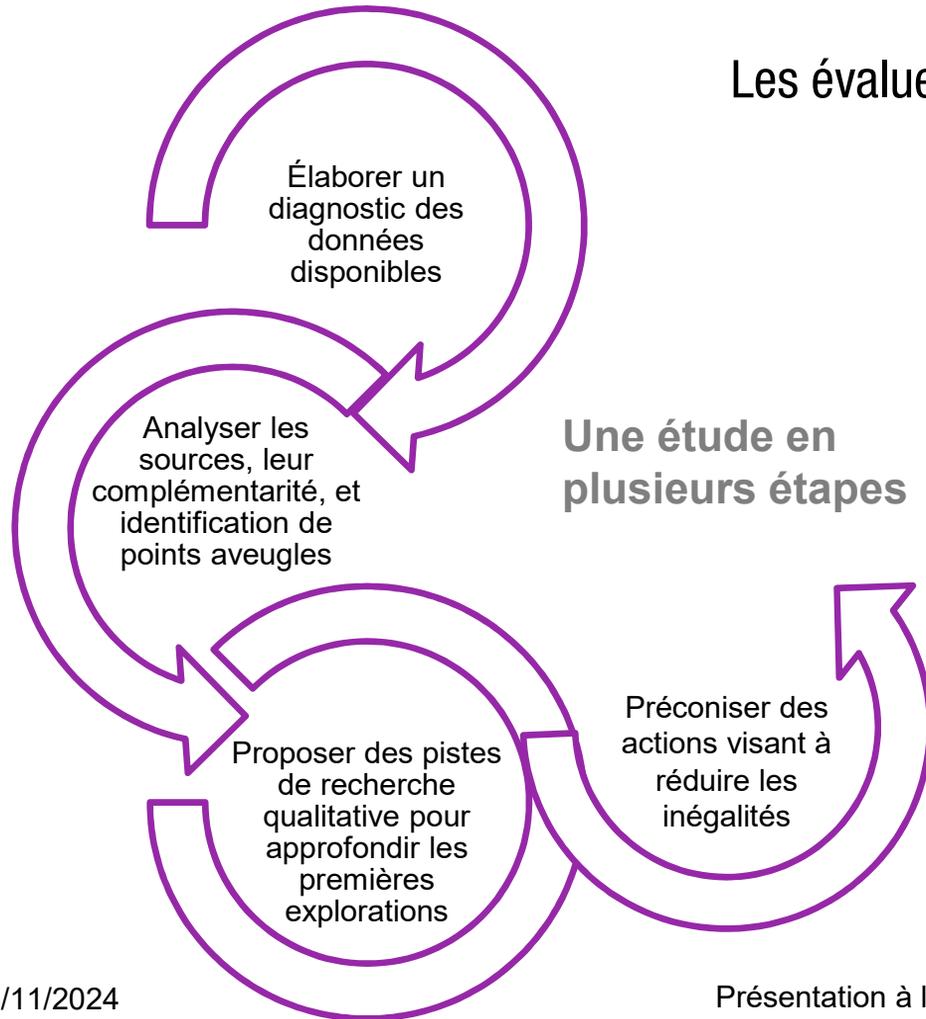
Définitions :

Le **genre** est une construction sociale qui crée de la hiérarchie entre les catégories de sexes (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.

Laure Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait, Anne Revillard, *Introduction aux études sur le genre*, ed. Deboeck Supérieur, 2012.

Élaborer un état des lieux des données disponibles

Les évaluer et produire de nouvelles données (2007-2020)



Cartographie des données / Analyse

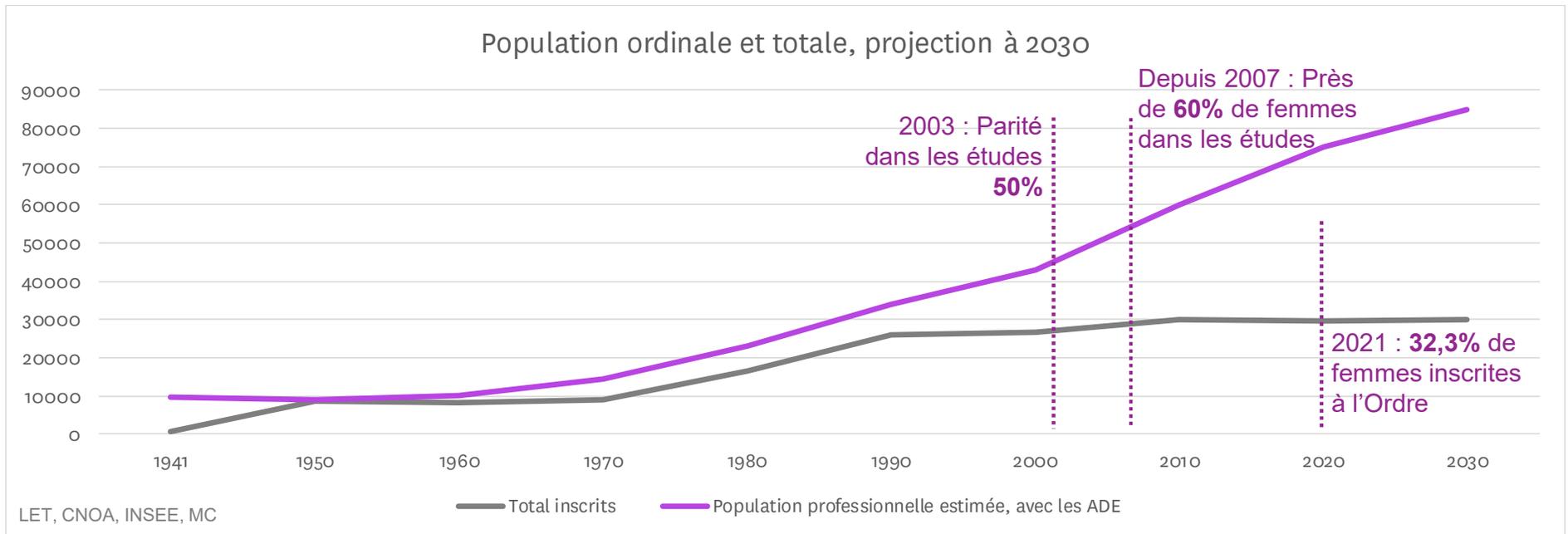
INSEE (et Branche)	Base tous salariés	<ul style="list-style-type: none">•Données sur les postes. 1/12 des effectifs, plus de 16000 individus, 2014-2020.•Nombres de postes, rémunérations, heures salariées, etc.
	Enquête emploi en continu	<ul style="list-style-type: none">•Positionnement sur le marché 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 diplômé-es	<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 d'intérim. Données partielles (requêtes sur les CV), 27000 individus, 2023.•Données sur les profils des personnes
	Enquête Unfsa 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.

1. Processus de féminisation passé à la loupe

Des données qui clarifient
où sont les femmes mais
qui laissent paraître des
angles morts

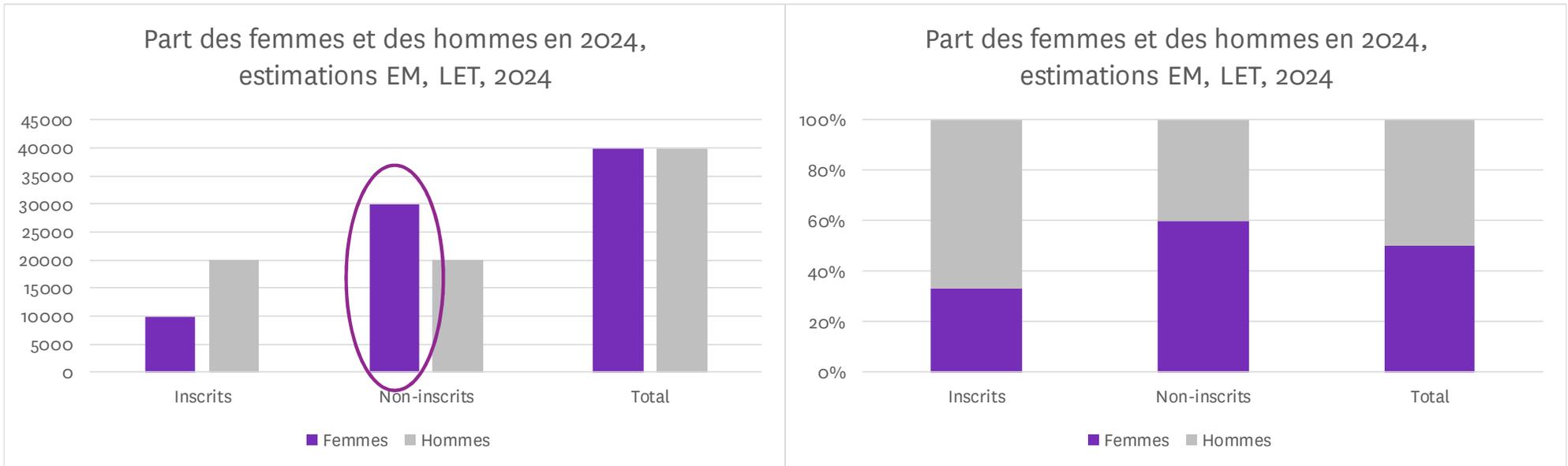
a) Un processus continu de féminisation qui interroge

- ✓ **En 2024, une population professionnelle de près de 80 000 individus et une présence des femmes plus importante dans les non-inscrits à l'Ordre ($\approx 60\%$)**
74 240 diplômés et diplômées depuis 1984 (données ENSA, période 1984-2023). 50% de femmes et d'hommes.
41% de femmes chez les DPLG et 58% de femmes chez les ADE.



a) Un processus continu de féminisation qui interroge

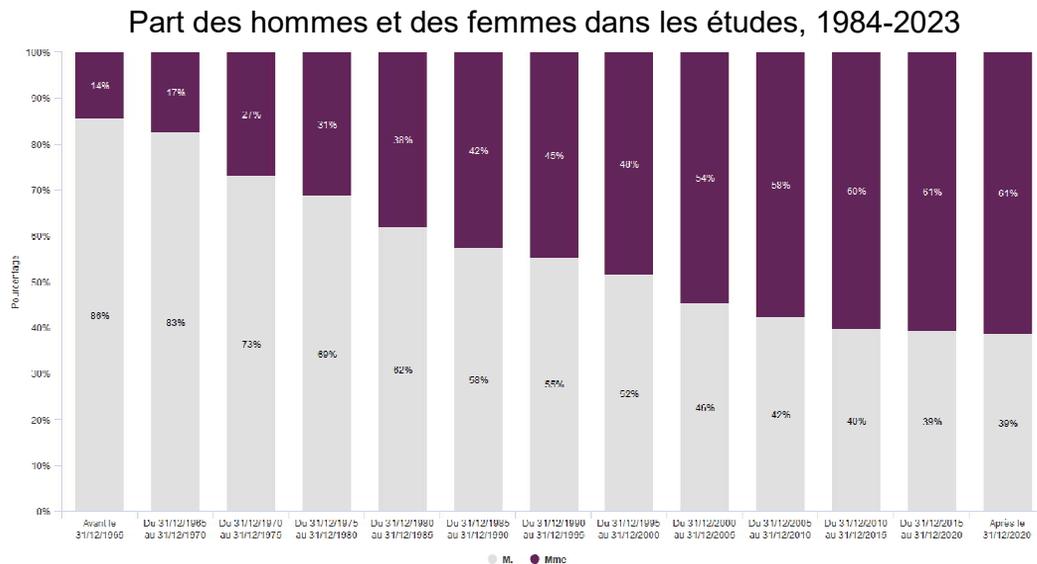
- ✓ **En 2024, une population professionnelle de près de 80 000 individus et une présence des femmes plus importante dans les non-inscrits à l'Ordre (≈ 60%)**
74 240 diplômés et diplômées depuis 1984 (données ENSA, période 1984-2023). 50% de femmes et d'hommes.
41% de femmes chez les DPLG et 58% de femmes chez les ADE.



b) Une féminisation massive dans les études depuis le LMD

- ✓ **Des effectifs masculins stables depuis 40 ans et des effectifs féminins en augmentation.**

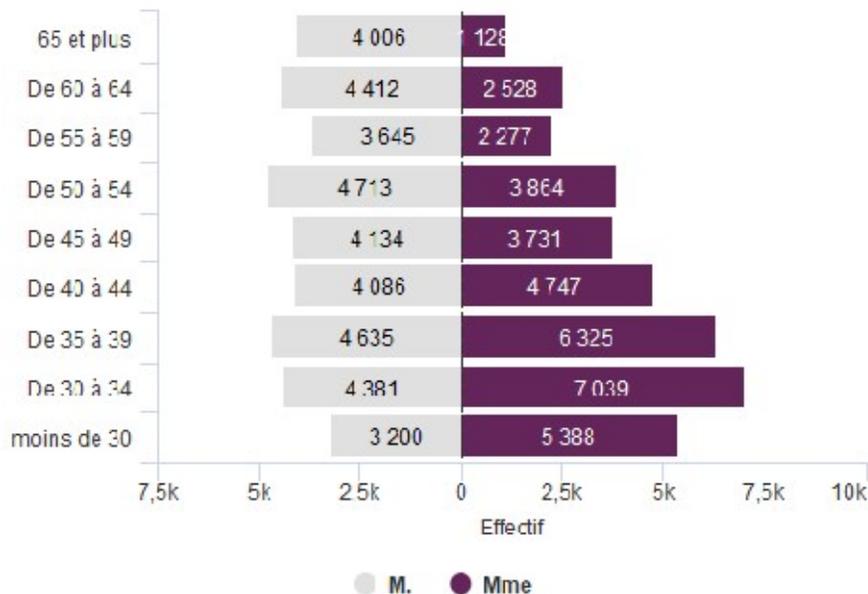
La part des femmes est supérieure dans les tranches d'âge en dessous de 45 ans. La bascule vers une majorité de femmes dans les études se fait à la fin des années 90 pour le milieu étudiant et au début des années 2000 pour les diplômés et diplômées.



SDESRA, données sur les diplômés

16/11/2024

Pyramide des âges de la population diplômée DPLG et ADE entre 1984 et 2023 : 40 ans de données collectées, soit une génération d'actifs et d'actives (SDESRA, données sur les diplômés, 2024)



Cette pyramide des âges est la plus proche que l'on connaisse de la population globale des diplômés et diplômées en activité, et peut servir de référentiel pour toutes les autres données analysées.

Présentation à la JOEA 2024

b) Une féminisation massive dans les études depuis le LMD

Catégories socio-professionnelles les plus courantes des Mères et Pères Femmes

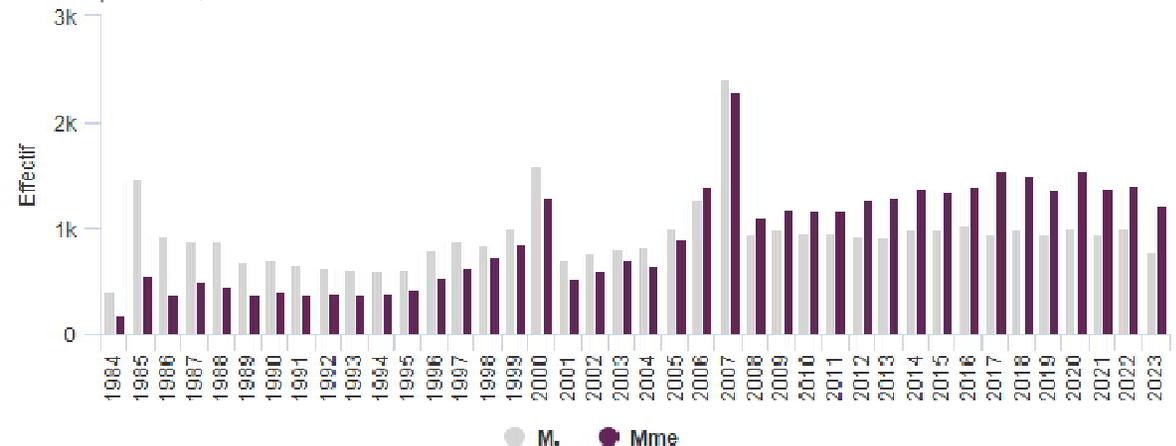
- Professions libérales
- Cadres de la fonction publique
- Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises
- Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises
- Instituteurs et assimilés
- Professions intermédiaires de la santé et du travail social
- Professions intermédiaires administratives de la fonction publique

Catégories socio-professionnelles les plus courantes des Mères et Pères Hommes

- Employés civils et agents de service de la fonction publique
- Policiers et militaires
- Employés administratifs d'entreprises
- Employés administratifs d'entreprises
- Employés de commerce
- Personnels des services directs aux particuliers
- Ouvriers qualifiés de type industriel
- Ouvriers qualifiés de type artisanal

Catégories socio-professionnelles des parents
(Enquête emploi en continu, 2007-2020)

- **Une population féminine aux origines sociales plus favorisées que les hommes.** Les femmes issues des CSP supérieures iraient davantage vers la formation en architecture que les femmes des CSP inférieures (et les hommes issus des milieux moins favorisés se sentiraient plus à l'aise ou plus légitimes à aller vers ces études).
Enquête emploi en continu, INSEE, 2007-2020.
- **Une progression forte de la féminisation dans les ENSA.** Plus de **50%** de femmes diplômées depuis 2007, près de **60%** de femmes dans les études depuis 2011. SDESRA, données sur les diplômés, 2024.



Effectifs Hommes et Femmes DPLG et ADE entre 1984 et 2023
(SDESRA, données sur les diplômés)

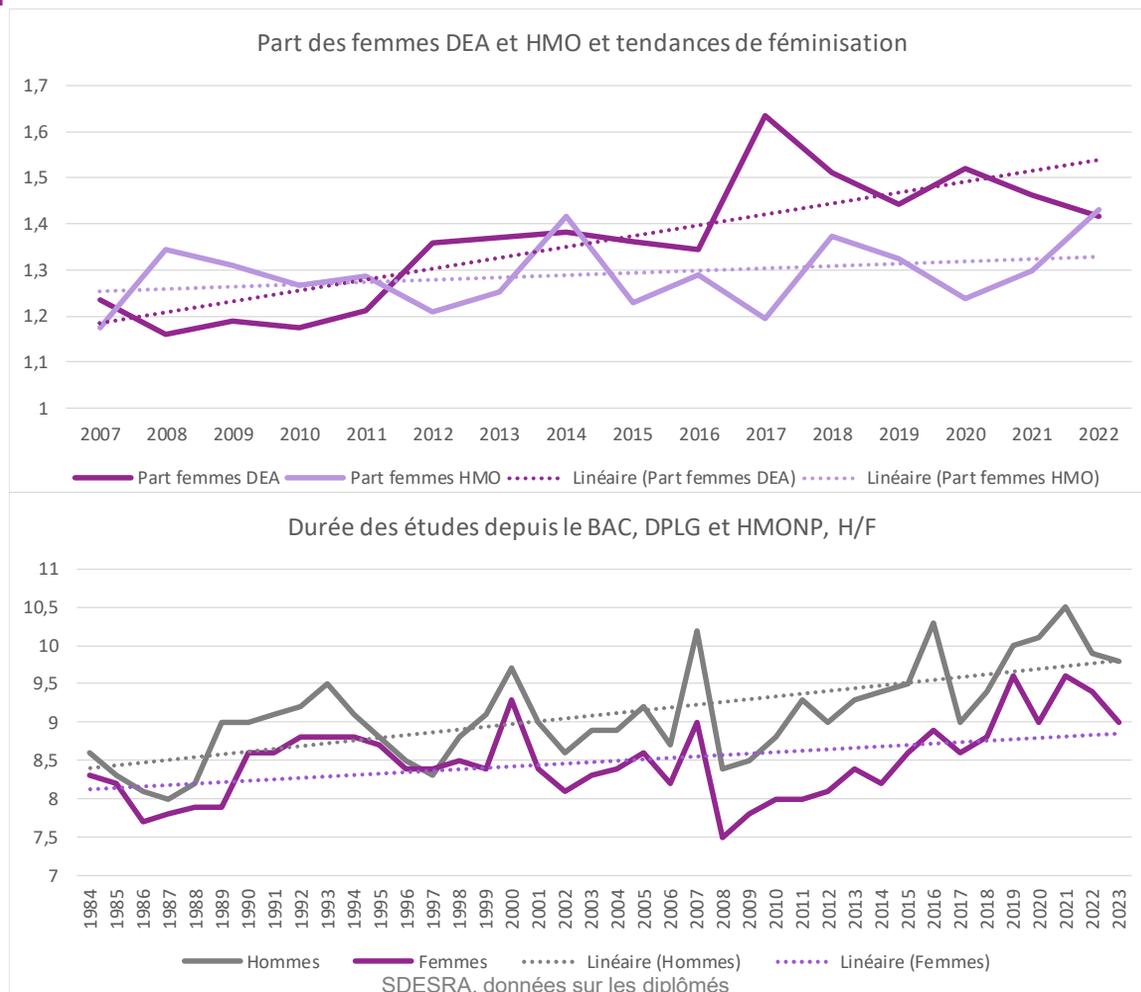
b) Mais une différence entre diplôme et habilitation

✓ **Bien que relativement importante, la part des femmes passant l'habilitation est inférieure à celle des hommes** (une tendance qui s'est confirmée). 53% des hommes ont réalisé une HMONP suite au DEA et 49% des femmes. SDESRA, données sur les diplômés

✓ **Les femmes suivent davantage de formations complémentaires** que les hommes, probablement parce qu'elles rencontrent des difficultés d'insertion. SDESRA, données sur les diplômés

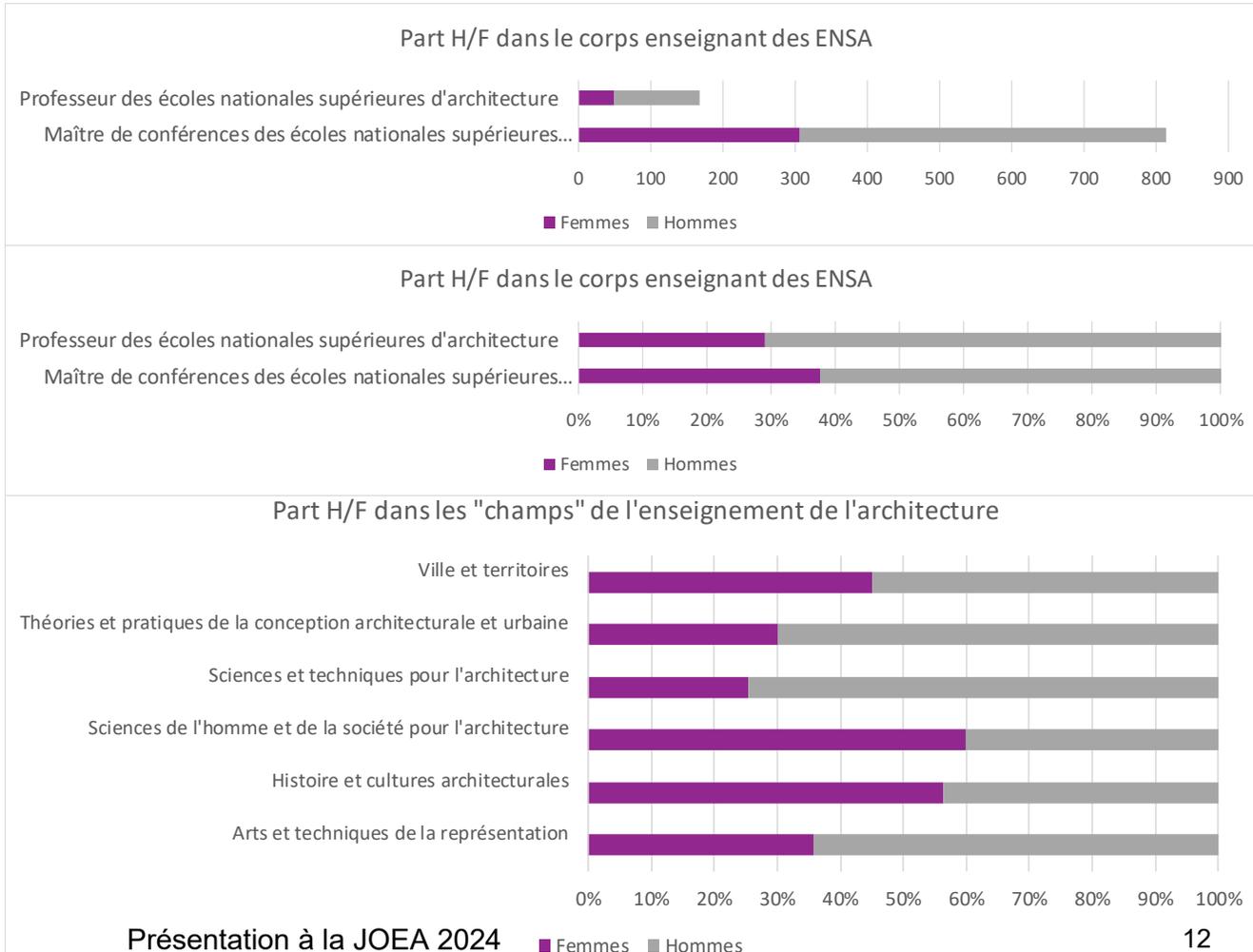
✓ **Les hommes sont globalement plus âgés que les femmes au moment du diplôme.** Ils ont en moyenne 1,1 année de plus que les femmes quand ils obtiennent le diplôme ADE et 1,4 an de plus pour l'habilitation. L'écart entre l'âge moyen du diplôme DEA et l'habilitation est de 2,8 ans pour les hommes et de 2,5 ans pour les femmes. SDESRA, données sur les diplômés

✓ **Les femmes estiment souvent ne pas avoir été bien préparées à exercer leur activité** alors que les hommes ont davantage le sentiment d'avoir été bien préparés. Elles demandent davantage d'accompagnement vers la vie professionnelle, des stages ou de la formation en alternance. Enquête DESC DEPS



b) Féminisation lente du personnel enseignant des ENSA

- ✓ On compte, en 2023, 982 personnes dont 814 maîtres et maîtresses de conférences et 168 professeurs et professeures. **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%**. SDESRA, données sur les EC.
- ✓ **On compte également 33% de femmes dans les directions d'école d'architecture.** Données de l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, 2023
- ✓ **La répartition dans les spécialités 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. SDESRA, données 2023



b) Féminisation lente du personnel enseignant des ENSA

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

Simulation Archi Too, Isabelle Grudet

On note une meilleure progression de la féminisation depuis 2019.

Hypothèses pour la simulation :
Les personnes nouvellement recrutées sont pour 60% des hommes et pour 40% des femmes de 2022 à 2024 puis 50-50 à partir de 2025.

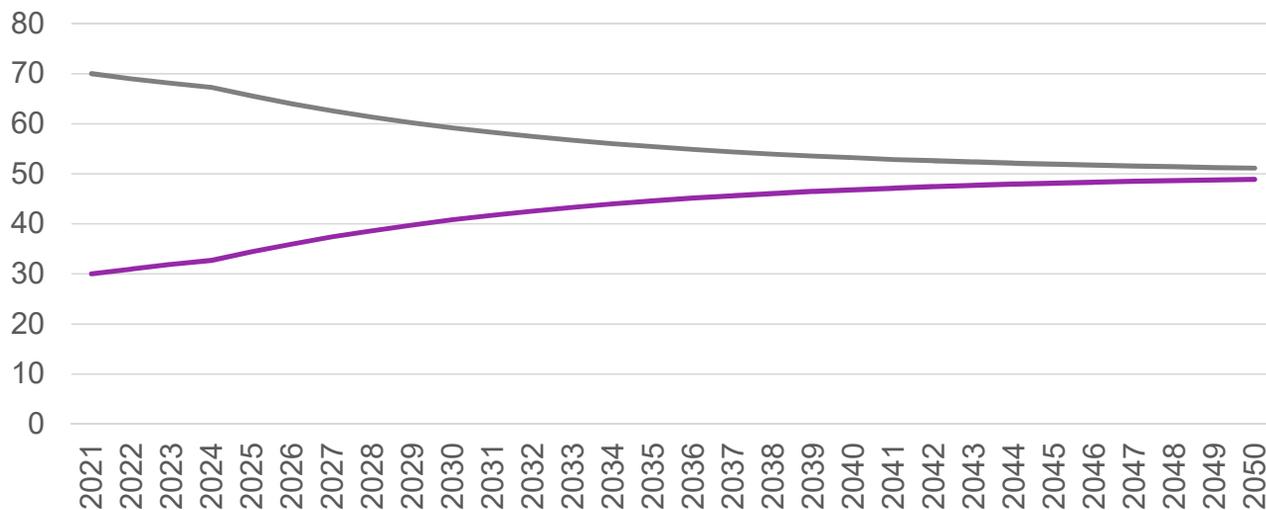
2021 : 30% F / 70% H

2030 : 40% F / 60% H

2036 : 45% F / 55% H

2052 : 49% F / 51% H

(pour mémoire : 51% de femmes diplômées en 2006)



Simulation de la répartition F/H du personnel enseignant titulaire des ENSA
(Isabelle Grudet pour Archi Too)

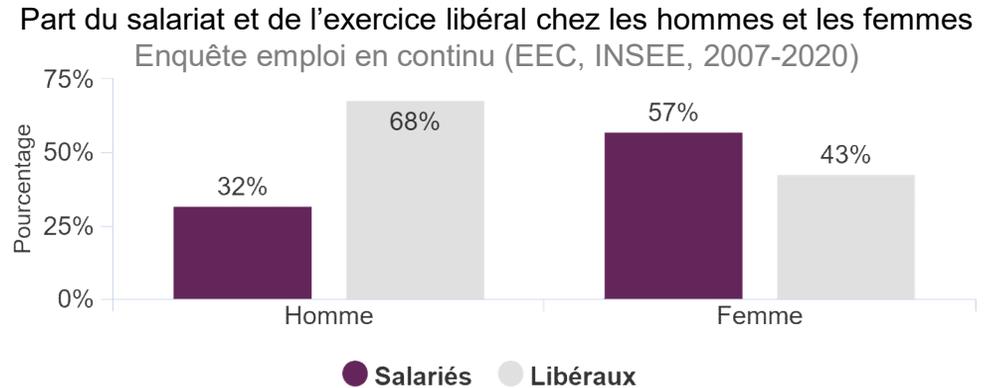
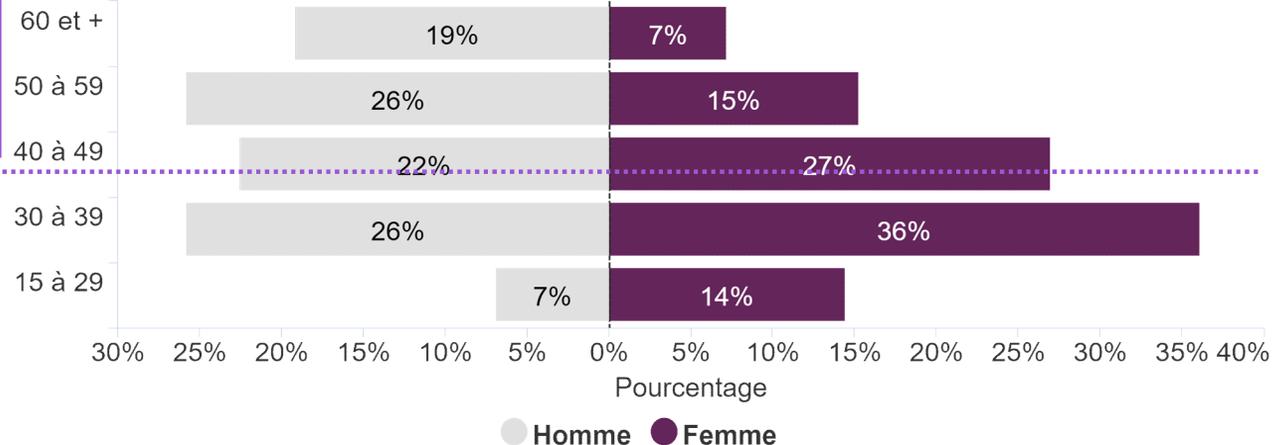
— % F — % H

c) Dans le monde des entreprises, elles sont plus présentes dans le salariat

- ✓ **Les femmes exercent davantage comme salariées**, elles semblent quitter le domaine des activités connues vers 40 ans. Enquête Emploi en continu, INSEE
- ✓ **Elles sont plus présentes dans les populations les plus jeunes**. Enquête Emploi en continu, INSEE

Période de diplôme, F dans les études (moyenne)
1978-1988 / 30%
1988-1998 / 40%
1998-2008 / 50%
2008-2018 / 57%
Après 2018 / 60%

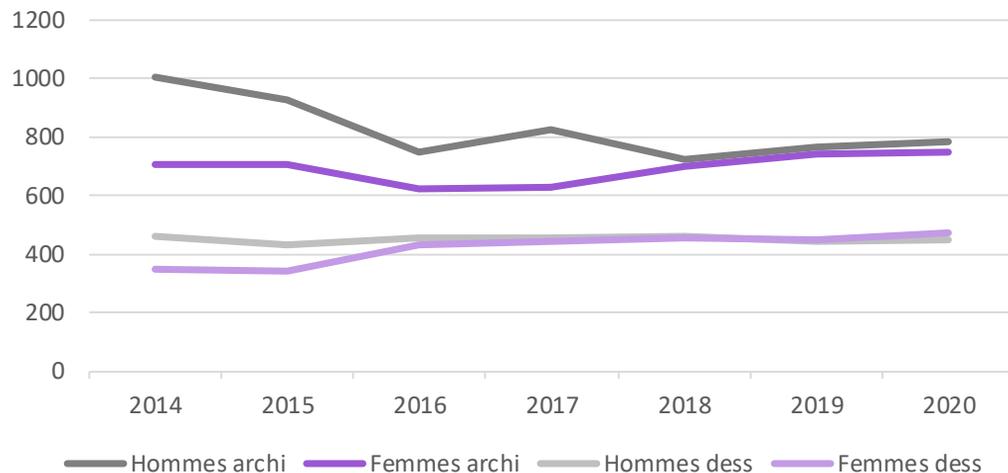
Parité dans la population globale, env. 43 ans



c) Dans le monde des entreprises, elles sont plus présentes dans le salariat

- ✓ **La féminisation progresse dans les entreprises d'architecture.** 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. (OMPL, INSEE DADS).

Évolution des effectifs des « architectes salariés » et « dessinateurs » (1/12 de la population), DADS 2014-2020



- ✓ **Mais la féminisation est moins repérable dans les effectifs globaux salariés** (45% de femmes salariées en 2019 dans l'Enquête emploi en continu) (INSEE, DEPS, Chiffres clés)
- ✓ La part des femmes dans les données administratives des entreprises (DADS, « architectes salariés » et « dessinateurs » des agences d'architecture) est légèrement inférieure à la part des femmes dans la population globale diplômée (SDESRA). **En effectif, c'est essentiellement le nombre d'hommes qui s'érode du côté des architectes salariés.** En revanche, le nombre de dessinatrices augmente. (DADS 2014-2020)
- ✓ **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. (DADS 2014-2020)
- ✓ **Les femmes sont globalement plus présentes dans les populations les plus jeunes.** Les hommes comme les femmes semblent quitter le salariat à la quarantaine (pour s'installer à leur compte concernant les hommes, pour aller vers le secteur public pour les femmes ?)

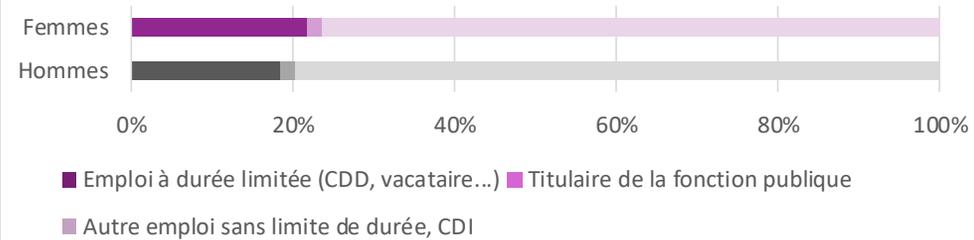
2. Les conditions d'emploi

Une distribution genrée
des places et des
inégalités structurantes
des rapports de genre

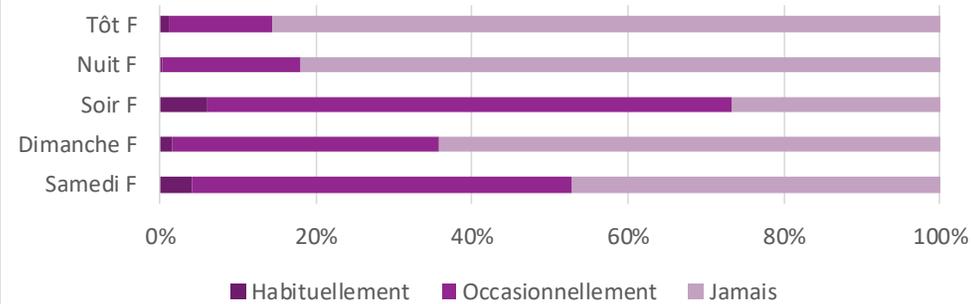
a) Les conditions d'emploi dans la carrière : l'insertion professionnelle

- ✓ **Les femmes exercent un peu plus dans le cadre de contrats à durée limitée** (Enquête DESC du DEPS), ce qui sera malheureusement le cas tout au long de la carrière (données DADS et Enquête Emploi de l'INSEE). Leur statut paraît plus précaire.
- ✓ **Quand elles sont auto-entrepreneuses, les femmes semblent plus souvent subir ce statut**, les hommes indiquant un processus volontaire vers le statut d'indépendant alors qu'elles optent parfois pour ce statut à la « demande du client ». (Enquête DESC du DEPS)
- ✓ **Les données concernant les inscriptions à l'Ordre confirment les tendances déjà connues** : les femmes s'inscrivent moins à l'Ordre des architectes (10 points d'écart, soit 23% pour les hommes et 13% pour les femmes, 3 ans après l'habilitation). (Enquête DESC du DEPS)
- ✓ **Les hommes travaillent davantage sur des horaires atypiques** (samedi, dimanche, soirée et nuit) que ce soit occasionnellement ou habituellement. (Enquête DESC du DEPS)

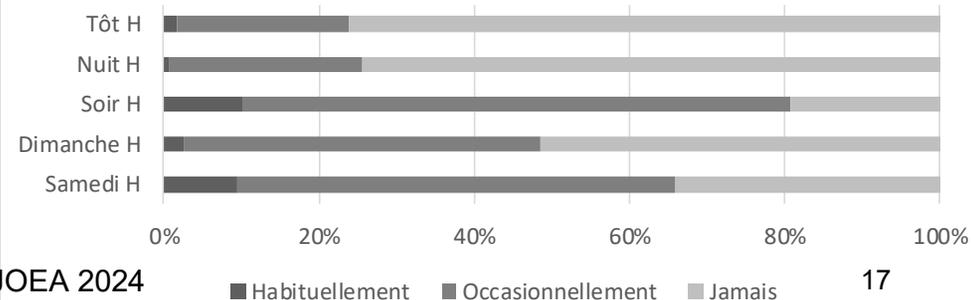
Types de contrats



Horaires atypiques Femmes

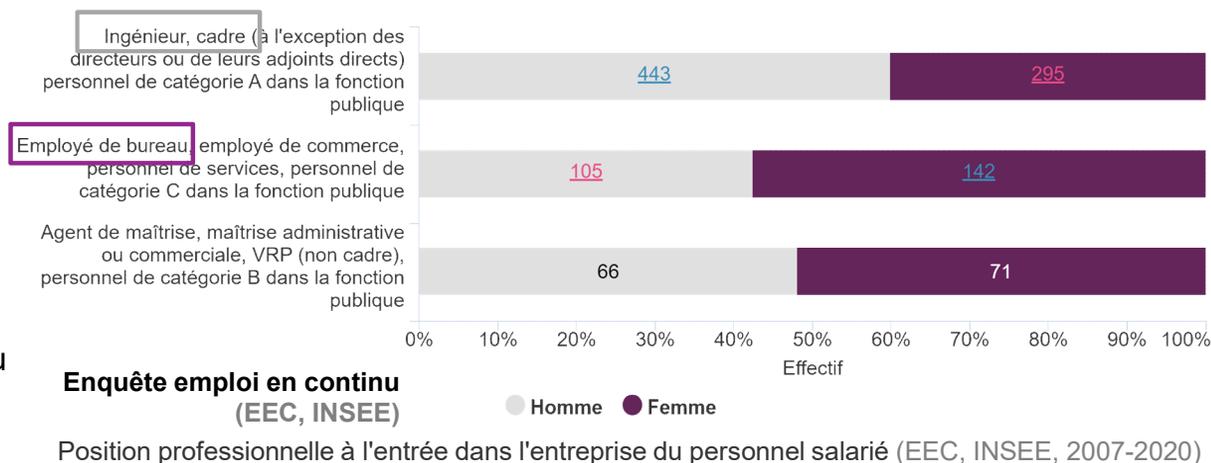
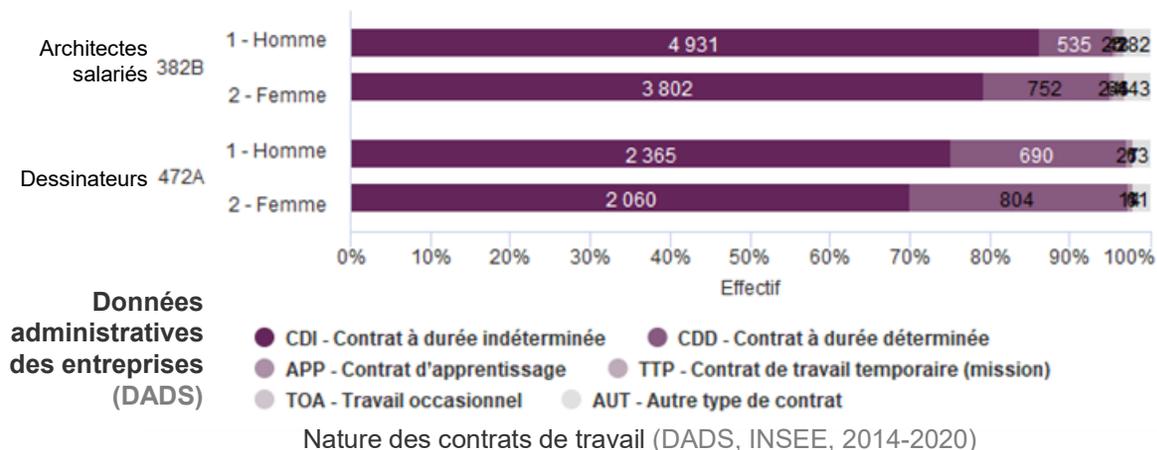


Horaires atypiques Hommes



a) Les conditions d'emploi dans la carrière : l'exercice salarié

- ✓ Les femmes sont surreprésentées dans les contrats plus précaires.
- ✓ La durée d'emploi au cours de l'année (entre 0 et 360 jours dans les fiches de paie) montre **une surreprésentation des femmes les durées inférieures à 250 jours**. Elles sont donc davantage touchées par des « revenus incomplets ».
- ✓ Comme dans la majorité des secteurs d'activité, elles sont aussi plus touchées par **le temps partiel**.
- ✓ Elles sont aussi surreprésentées dans les **positions inférieures dans les entreprises (EEC)**.
- ✓ **Comme en début de carrière, les hommes travaillent davantage sur des horaires atypiques** (samedi, dimanche, soirée et nuit) que ce soit occasionnellement ou habituellement. 75% des hommes travaillent au moins un dimanche dans le mois contre 25% des femmes (EEC).



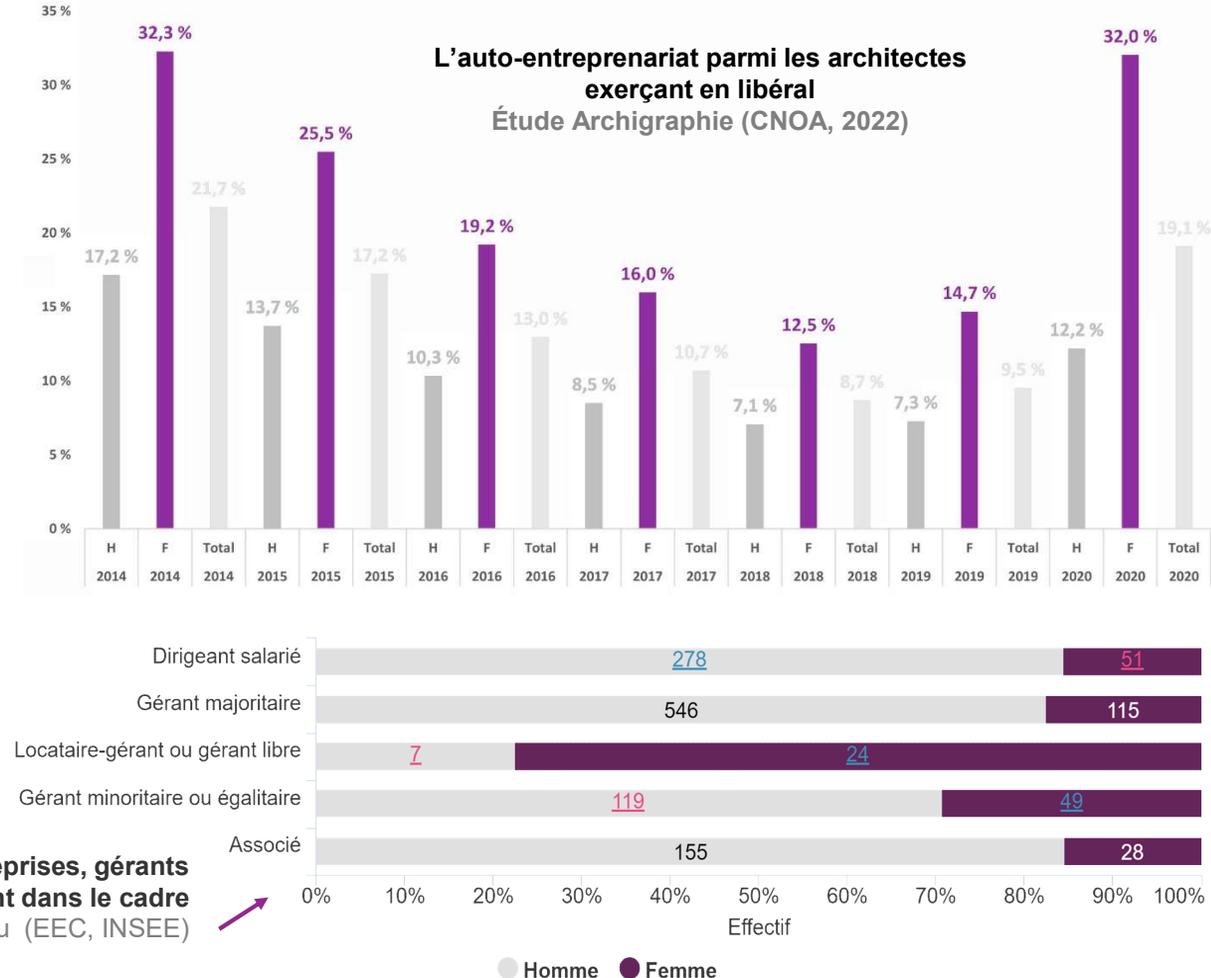
a) Les conditions d'emploi dans la carrière : l'exercice indépendant

- ✓ Les femmes sont plus souvent touchées par le chômage (EEC, INSEE) et par l'auto-entrepreneuriat (CNOA, CIPAV).
- ✓ Elles dirigent moins souvent des entreprises et celles-ci ont moins de salariés (EEC, INSEE).

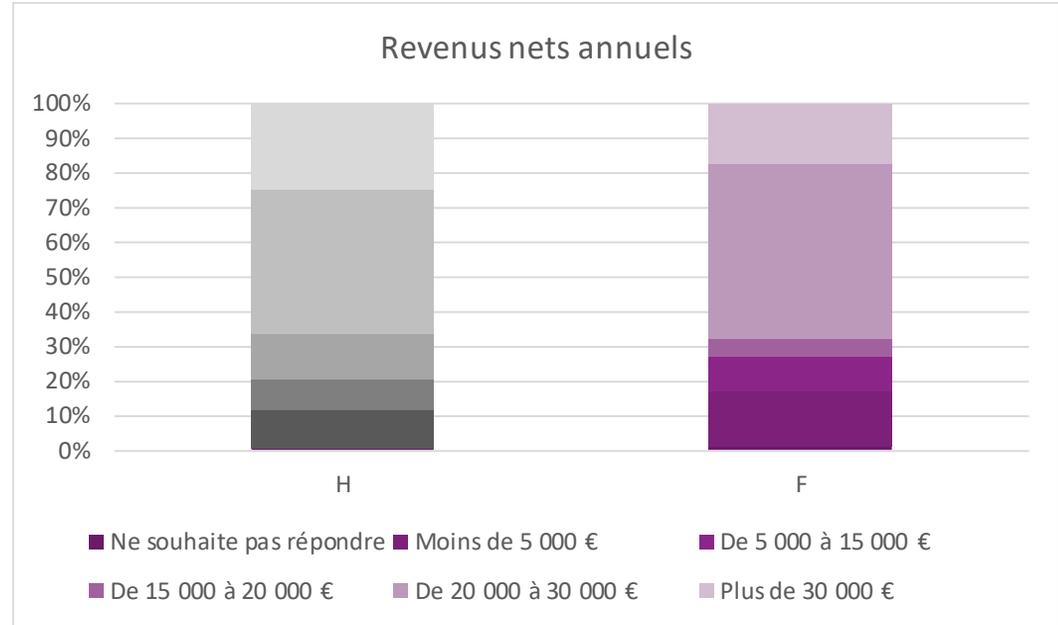
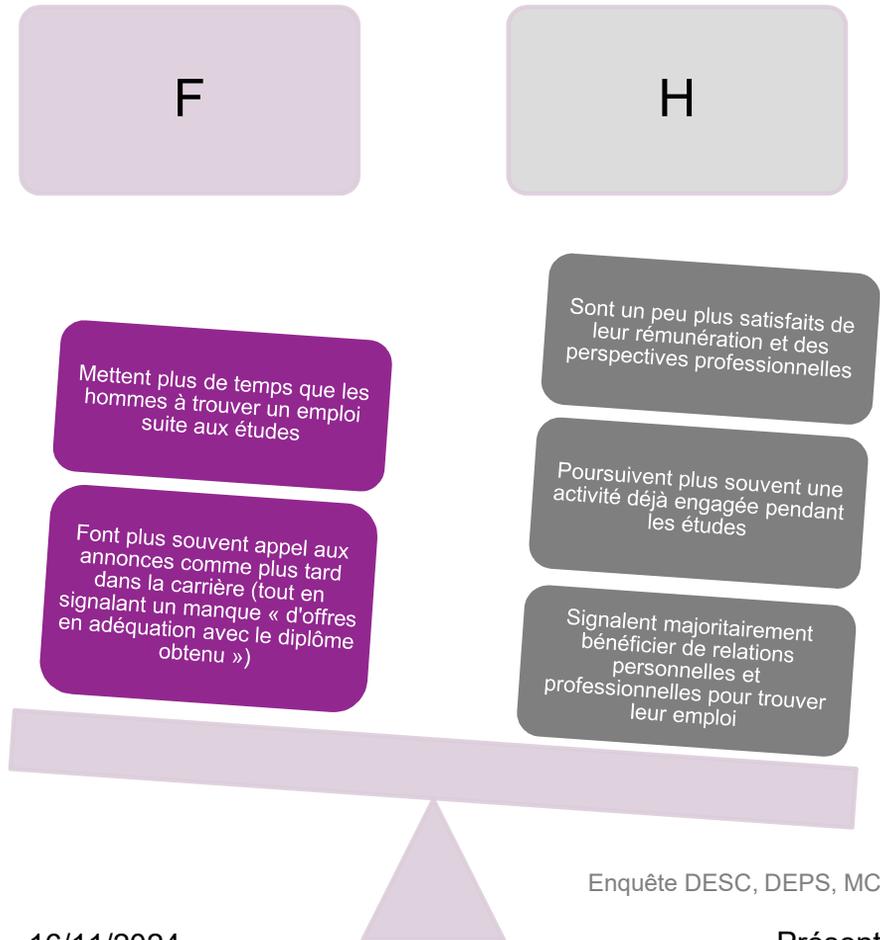
Nombre de salariés dans l'entreprise à la date où l'individu l'a créée ou en a pris la direction (pour ceux travaillant à leur compte et pour les chefs d'entreprises), Enquête emploi en continu (EEC, INSEE).



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), Enquête emploi en continu (EEC, INSEE)



b) L'accès à l'emploi et rémunération : l'entrée dans la vie professionnelle



- ✓ Dès l'entrée dans la vie professionnelle, on peut noter des différences de rémunération entre les hommes et les femmes.
- ✓ Les femmes sont surreprésentées dans les tranches de revenu basses et sous-représentées dans les tranches hautes, quelle que soit la période analysée.

b) L'accès à l'emploi et rémunération : l'entrée dans la vie professionnelle

Des témoignages dans la question ouverte et libre à la fin du questionnaire de l'enquête DESC du DEPS (MC)

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** ou 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 professionnelle ou un métier dévalorisé.

22 femmes signalent **un métier difficilement compatible avec la vie personnelle**, qui oblige à des sacrifices personnels. Une dizaine d'entre elles indique également **une carrière impactée par la vie personnelle** (des déménagements pour suivre le conjoint, la nécessité de rester auprès de la famille, etc.).

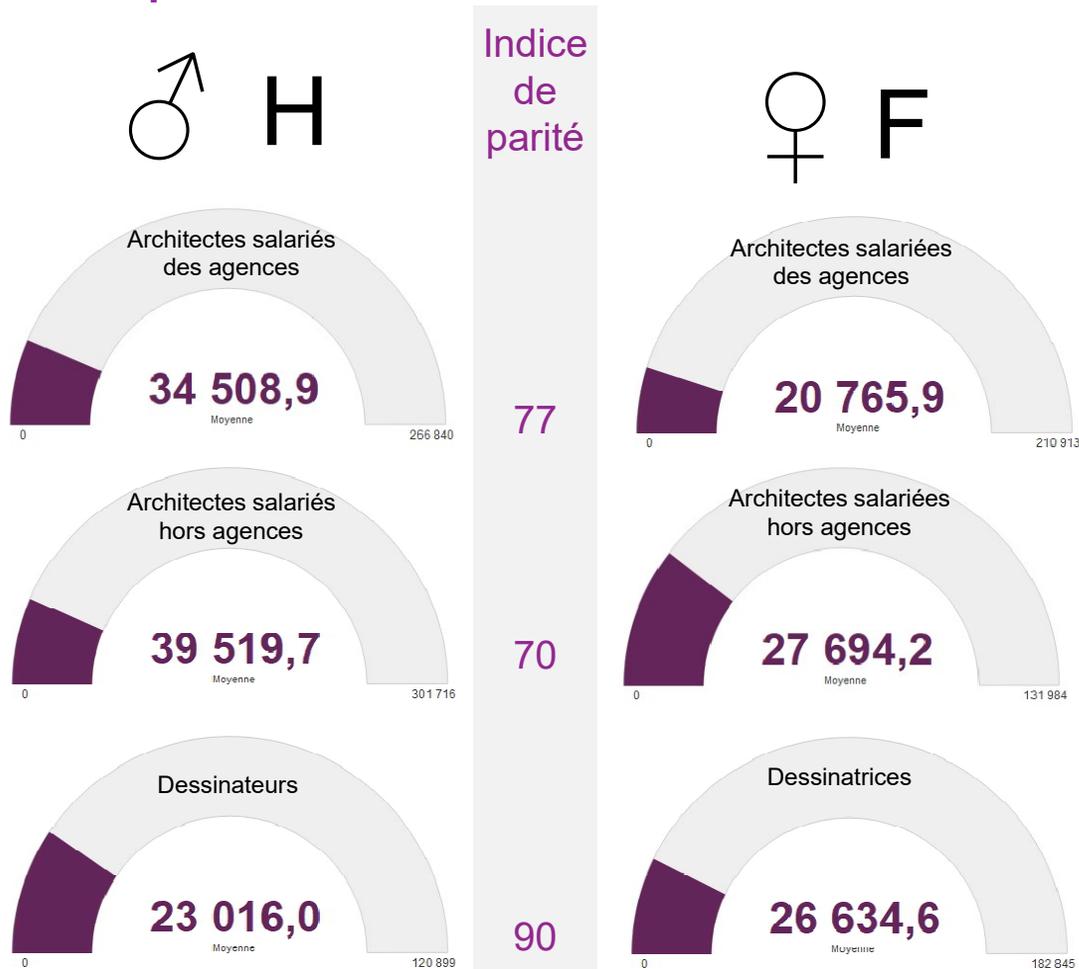
c) Des différences de revenus conséquentes : l'exercice salarié

Des différences de salaire net importantes par an.

- ✓ **7 874,3 €/an** dans les agences d'architecture
- ✓ **11 825,5 €/an** chez les architectes salariés hors agences (secteur privé)
- ✓ **2 250 €/an** de différence entre les salaires des dessinateurs et des dessinatrices des agences d'architecture. La pyramide des âges est quasiment identique chez les hommes et les femmes. Ce n'est donc pas l'âge qui peut expliquer cette différence dans cette catégorie.

$$\text{Indice de parité F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

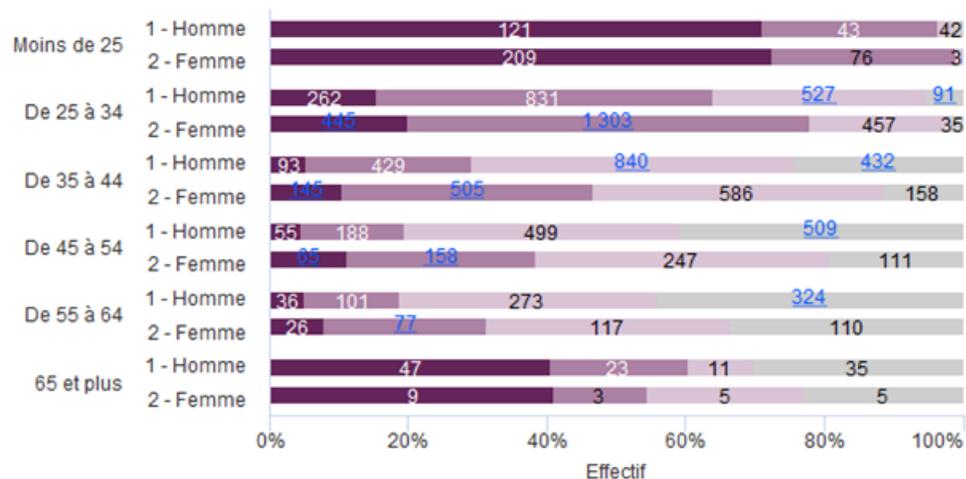
Données administratives des entreprises
DADS, INSEE



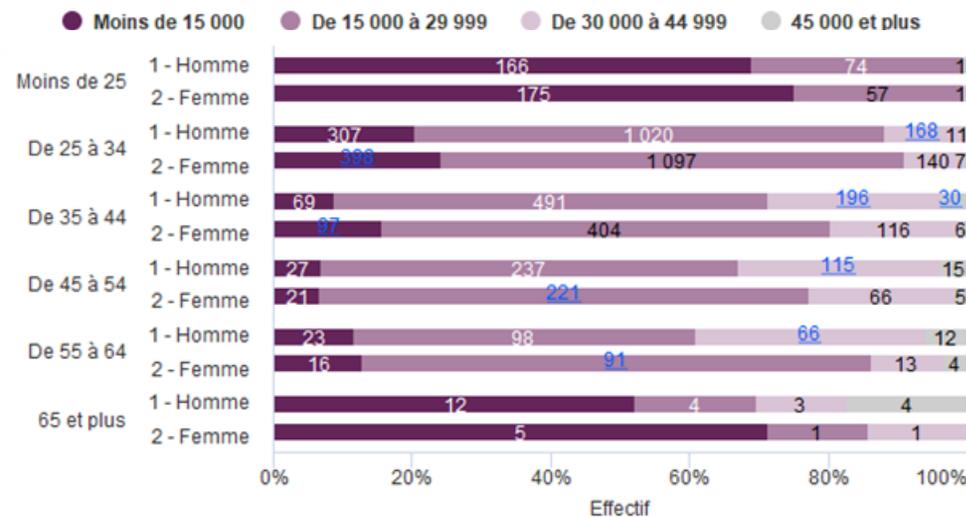
c) Des différences de revenus conséquentes : l'exercice salarié

- ✓ **L'analyse par tranche d'âge montre une surreprésentation des femmes dans les salaires les plus bas, quelque soit l'âge (sauf pour les plus jeunes et les plus âgés) (DADS, INSEE).**
- ✓ **Mais aussi dans les pratiques « atypiques » de l'architecture : les femmes sont surreprésentées dans les tranches de revenus basses (1500 à 1999 euros), elles sont sous-représentées dans les tranches de revenus hautes (+ de 4500 euros)**
Enquête Compétences et métiers d'avenir de la filière Architecture (AMI-CMA) (RAMAU, 2023).

Architectes salariés

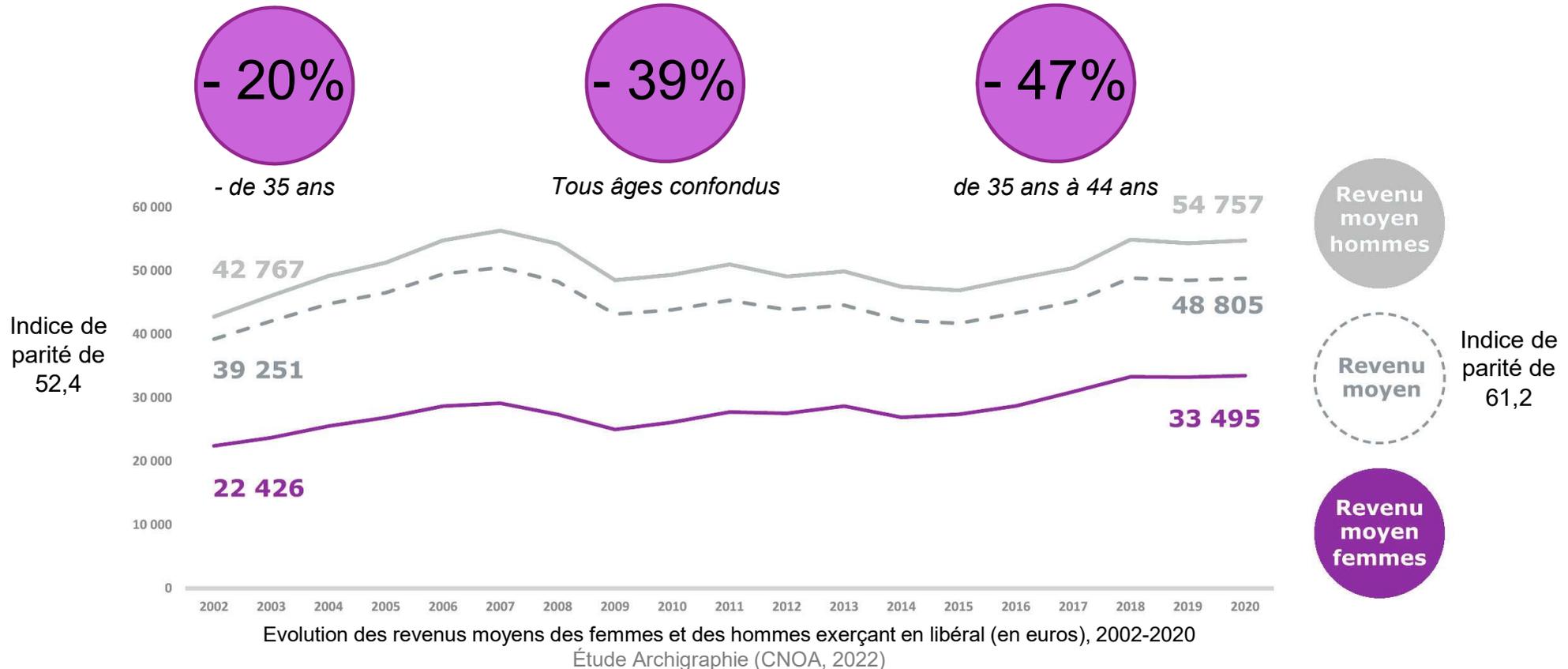


Dessinateurs



c) Des différences de revenus conséquentes : l'exercice indépendant

- ✓ Des écarts de revenus très importants chez les architectes exerçant en libéral.



d) Un sentiment d'inégalité persistante

- ✓ 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 sur les relations entre parentalité et vécu des inégalités montrent que les représentations des inégalités et leur vécu sont fortement corrélés.

8 % des femmes architectes sont tout à fait d'accord avec le fait que les femmes sont autant rémunérées que les hommes à responsabilités égales.

- 33 % des hommes

40 % des femmes architectes ayant des enfants ont réduit leur temps de travail pour s'en occuper.

- 18 % des hommes

22 % des femmes architectes déclarent s'être arrêtées momentanément pour s'occuper de leurs enfants.

- 12 % des hommes

43 % des femmes architectes ayant des enfants ont le sentiment d'avoir été pénalisées sur le plan professionnel par le fait d'avoir eu un ou des enfants.

- 8% des hommes

43 % des femmes architectes ayant le sentiment d'avoir été pénalisées professionnellement par le fait d'avoir un enfant ont subi une absence ou un refus de hausse de salaire.

- 29 % des hommes

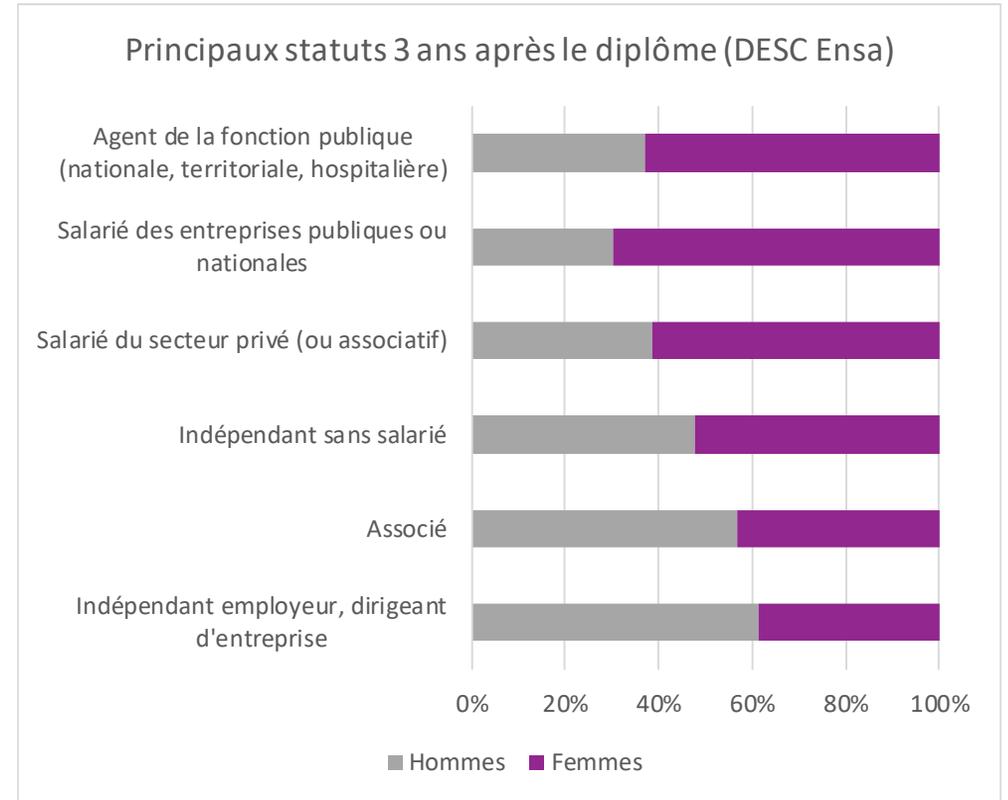
3. Une distribution genrée des pratiques, des modes d'exercice et des métiers

Les pratiques des femmes
méconnues

Une consécration réservée
aux hommes et un plafond
de verre dans l'accès à la
reconnaissance

a) Une distribution des places précoce dès l'entrée dans la vie professionnelle

- ✓ **Les hommes sont plus souvent en situation de pluriactivités et les femmes davantage concernées par la recherche d'emploi ou la poursuite des études.** Le doctorat est souvent mentionné.
- ✓ **Les hommes apparaissant plus souvent sur le cœur de métier** (conception architecturale).
- ✓ **Concernant les « autres activités », on retrouve plus souvent les femmes du côté des métiers de l'AMO** (notamment la de la programmation) et de la maîtrise d'ouvrage.
- ✓ **Le type de structure est quant à lui plus différencié selon le sexe, les femmes allant moins vers les agences d'architecture ou le travail indépendant.** Elles sont plus présentes dans les collectivités territoriales ou les autres organismes du secteur privé.



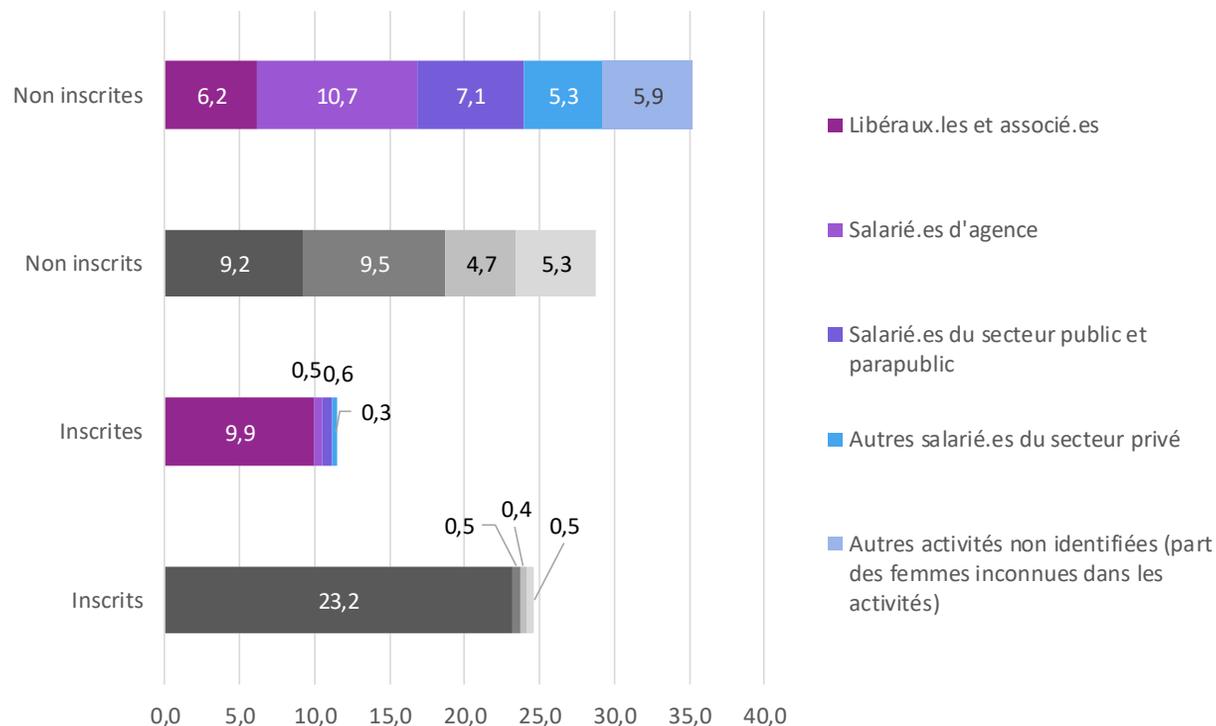
Enquête DESC du DEPS

b) Les modes d'exercice des femmes invisibilisés

- ✓ **Les femmes sont moins présentes dans l'exercice majoritaire de la profession** (associé et libéral) mais contribuent de façon importante à l'ensemble et à la diversité des modes d'exercice. Données du tableau de l'Ordre recodées (question ouverte)
- ✓ **Les femmes sont moins présentes dans les fonctions de direction et de pilotage** au sein des agences. Données du tableau de l'Ordre recodées (question ouverte)
- ✓ **Elles investissent des fonctions d'encadrement dans le secteur public et parapublic** (mise en œuvre des politiques publiques et études urbaines, maîtrise d'ouvrage publique) mais aussi dans d'autres domaines du secteur privé comme la médiation et la communication. AMI CMA Archi Ramau, 2023

Répartition de la population globale selon les secteurs en pourcentage
Estimation 2023 (LET)

Sources DEPSD EEC, DADS INSEE, SDESRA MC, CNOA



c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration



DANS LES PRIX

GRAND PRIX NATIONAL
DE L'ARCHITECTURE
De 2015 à 2024



3 personnes primées
depuis 2015

EIFFEL DE
L'ARCHITECTURE
De 2015 à 2023



99 personnes primées
depuis 2015

PRITZKER PRIZE
De 2015 à 2024



10 personnes primées
depuis 2015

PRIX NATIONAL DE LA
CONSTRUCTION BOIS
De 2014 à 2023



77 personnes primées
depuis 2014

EQUERRE D'ARGENT
De 2015 à 2024



13 personnes primées
depuis 2015

AJAP
De 2015 à 2020



57 personnes primées
de 2015 à 2020

EUROPAN
De 2014 à 2023



63 personnes primées
depuis 2014

CONCOURS IMPACT
ETUDIANT
De 2016 à 2023



9 personnes primées
depuis 2016

CONCOURS ACIER
ETUDIANT
De 2015 à 2023



16 personnes primées
depuis 2015

c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration



DANS LES PRIX







 Femme(s) majoritaires Femmes majoritaires Parité Hommes majoritaires Homme(s)

GRAND PRIX NATIONAL DE L'ARCHITECTURE
De 2015 à 2024



3 personnes primées depuis 2015

EIFFEL DE L'ARCHITECTURE
De 2015 à 2023



99 personnes primées depuis 2015

PRITZKER PRIZE
De 2015 à 2024



10 personnes primées depuis 2015

PRIX NATIONAL DE LA CONSTRUCTION BOIS
De 2014 à 2023



77 personnes primées depuis 2014

EQUERRE D'ARGENT
De 2015 à 2024



13 personnes primées depuis 2015

AJAP
De 2015 à 2020



57 personnes primées de 2015 à 2020

EUROPAN
De 2014 à 2023



63 personnes primées depuis 2014

CONCOURS IMPACT ETUDIANT
De 2016 à 2023



9 personnes primées depuis 2016

CONCOURS ACIER ETUDIANT
De 2015 à 2023



16 personnes primées depuis 2015

c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration



DANS LES PRIX

 Femmes majoritaires
 Parité
 Hommes majoritaires

GRAND PRIX NATIONAL DE L'ARCHITECTURE
De 2015 à 2024



3 personnes primées depuis 2015

EIFFEL DE L'ARCHITECTURE
De 2015 à 2023



99 personnes primées depuis 2015

PRITZKER PRIZE
De 2015 à 2024



10 personnes primées depuis 2015

PRIX NATIONAL DE LA CONSTRUCTION BOIS
De 2014 à 2023



77 personnes primées depuis 2014

EQUERRE D'ARGENT
De 2015 à 2024



13 personnes primées depuis 2015

AJAP
De 2015 à 2020



57 personnes primées de 2015 à 2020

EUROPAN
De 2014 à 2023



63 personnes primées depuis 2014

CONCOURS IMPACT ETUDIANT
De 2016 à 2023



9 personnes primées depuis 2016

CONCOURS ACIER ETUDIANT
De 2015 à 2023



Présentation à la JOEA 2024

16 personnes primées depuis 2015

c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration



DANS LA PRESSE SPÉCIALISÉE

D'A dans la rubrique « Parcours »
depuis 2015



75 Parcours
depuis 2015

AMC dans la rubrique Portrait
de 2015 à 2023



377 Portraits
de 2015 à 2023



DANS LES ESPACES DE DIFFUSION DE LA CULTURE ARCHITECTURALE

Cycle 1 architecte : 1 bâtiment,
Pavillon de l'Arsenal
depuis 2014



24 Conférences
depuis 2014

Les entretiens de Chaillot,
Cité de l'architecture
depuis 2017



62 Conférences
depuis 2017

Commissariat des expositions
Pavillon de l'Arsenal
depuis 2014



32 Expositions
depuis 2014

Commissariat du Pavillon Français
de la Biennale de Venise
depuis 2014



5 Biennales
depuis 2014

c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration



DANS LA PRESSE SPÉCIALISÉE

D'A dans la rubrique « Parcours »
depuis 2015



75 Parcours
depuis 2015

AMC dans la rubrique Portrait
de 2015 à 2023



377 Portraits
de 2015 à 2023



DANS LES ESPACES DE DIFFUSION DE LA CULTURE ARCHITECTURALE

Cycle 1 architecte : 1 bâtiment,
Pavillon de l'Arsenal
depuis 2014



24 Conférences
depuis 2014

Les entretiens de Chaillot,
Cité de l'architecture
depuis 2017



62 Conférences
depuis 2017

Commissariat des expositions
Pavillon de l'Arsenal
depuis 2014



32 Expositions
depuis 2014

Commissariat du Pavillon Français
de la Biennale de Venise
depuis 2014



5 Biennales
depuis 2014

c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration



DANS LA PRESSE SPÉCIALISÉE



D'A dans la rubrique « Parcours »
depuis 2015



75 Parcours
depuis 2015

AMC dans la rubrique Portrait
de 2015 à 2023



377 Portraits
De 2015 à 2023



DANS LES ESPACES DE DIFFUSION DE LA CULTURE ARCHITECTURALE

Cycle 1 architecte : 1 bâtiment,
Pavillon de l'Arsenal
depuis 2014



24 Conférences
depuis 2014

Les entretiens de Chaillot,
Cité de l'architecture
depuis 2017



62 Conférences
depuis 2017

Commissariat des expositions
Pavillon de l'Arsenal
depuis 2014



32 Expositions
depuis 2014

Commissariat du Pavillon Français
de la Biennale de Venise
depuis 2014



5 Biennales
depuis 2014

c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration mais des exceptions et réajustements



DANS LA PRESSE SPÉCIALISÉE

AMC dans la rubrique Portrait
De 2015 à 2023



AMC dans la rubrique Portrait
En 2024 depuis le Palmarès de l'AMC



DANS LES PRIX

AJAP de 2013 à 2020



AJAP en 2023



EUROPAN
Depuis 2014



Avec une attention à porter sur les
représentants des équipes



c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration

DANS LE TOP 100 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



1 000 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 20 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



200 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 21 À 50 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



300 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 51 À 100 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



500 AGENCES
depuis 2015

c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration



DANS LE TOP 100 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



1 000 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 20 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



200 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 21 À 50 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



300 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 51 À 100 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



500 AGENCES
depuis 2015

c) Elles sont peu présentes dans les espaces de consécration



DANS LE TOP 100 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



1 000 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 20 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



200 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 21 À 50 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



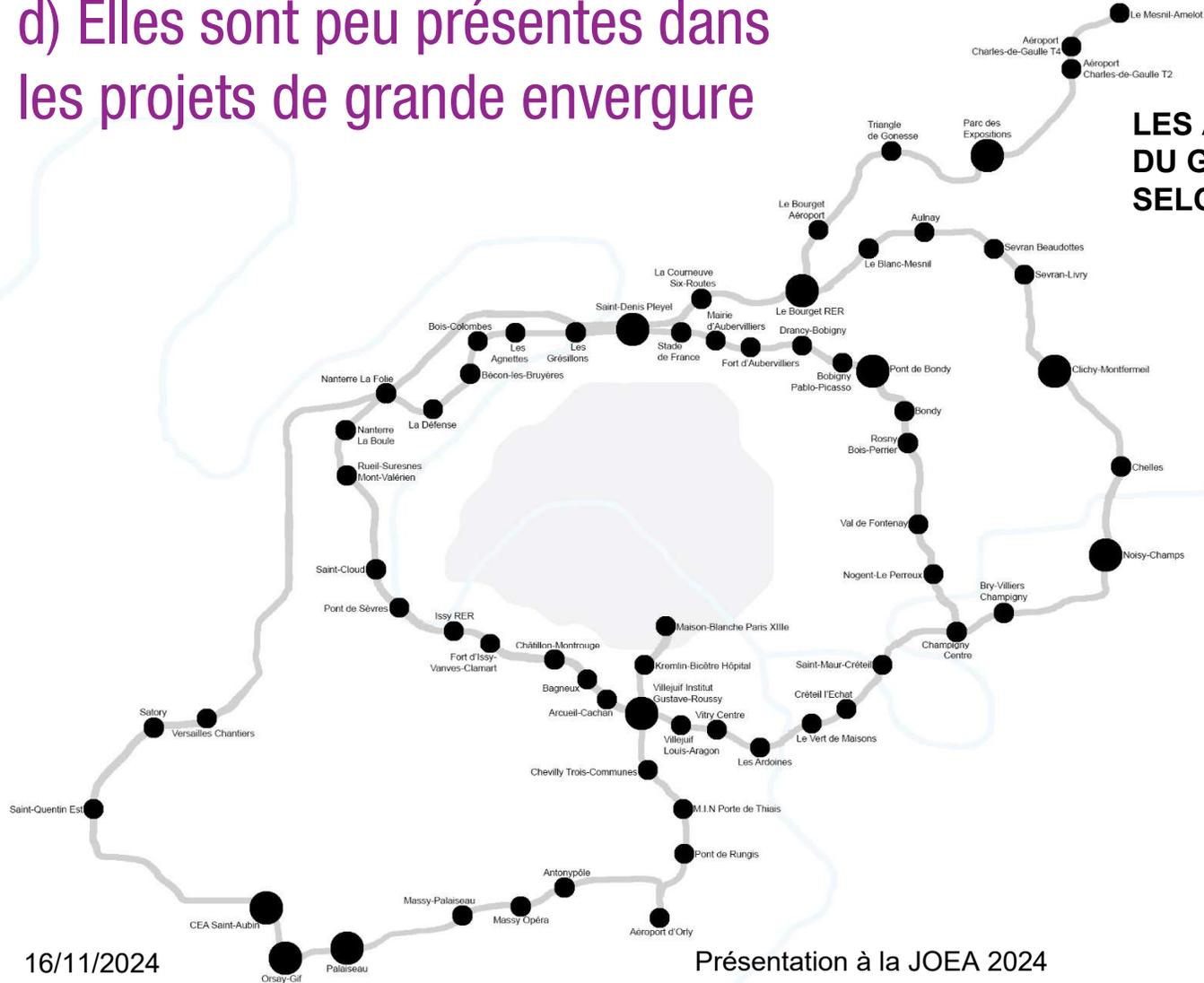
300 AGENCES
depuis 2015

DANS LE TOP 51 À 100 DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN CHIFFRE D'AFFAIRES



500 AGENCES
depuis 2015

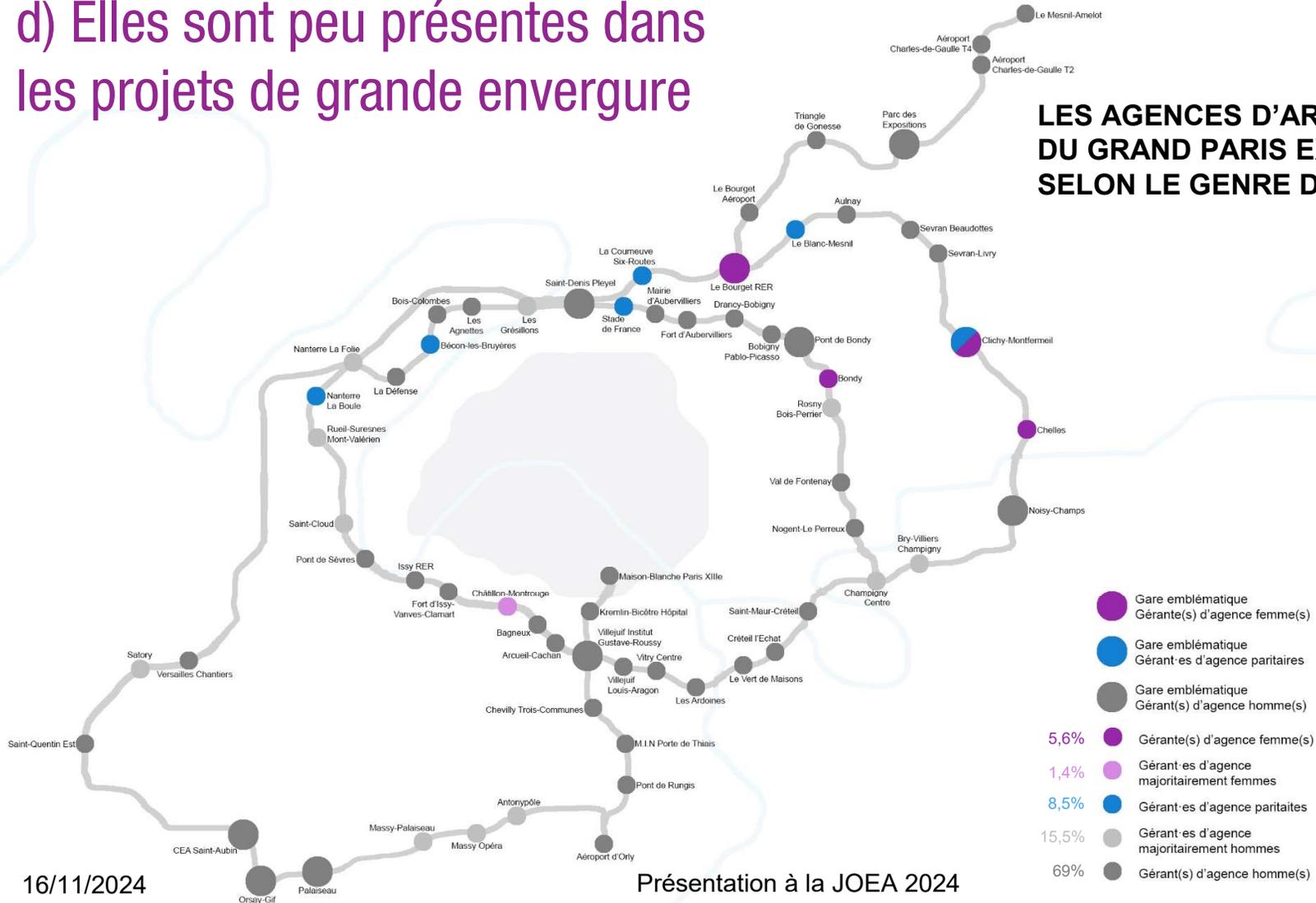
d) Elles sont peu présentes dans les projets de grande envergure



LES AGENCES D'ARCHITECTURE DU GRAND PARIS EXPRESS SELON LE GENRE DES GÉRANTS

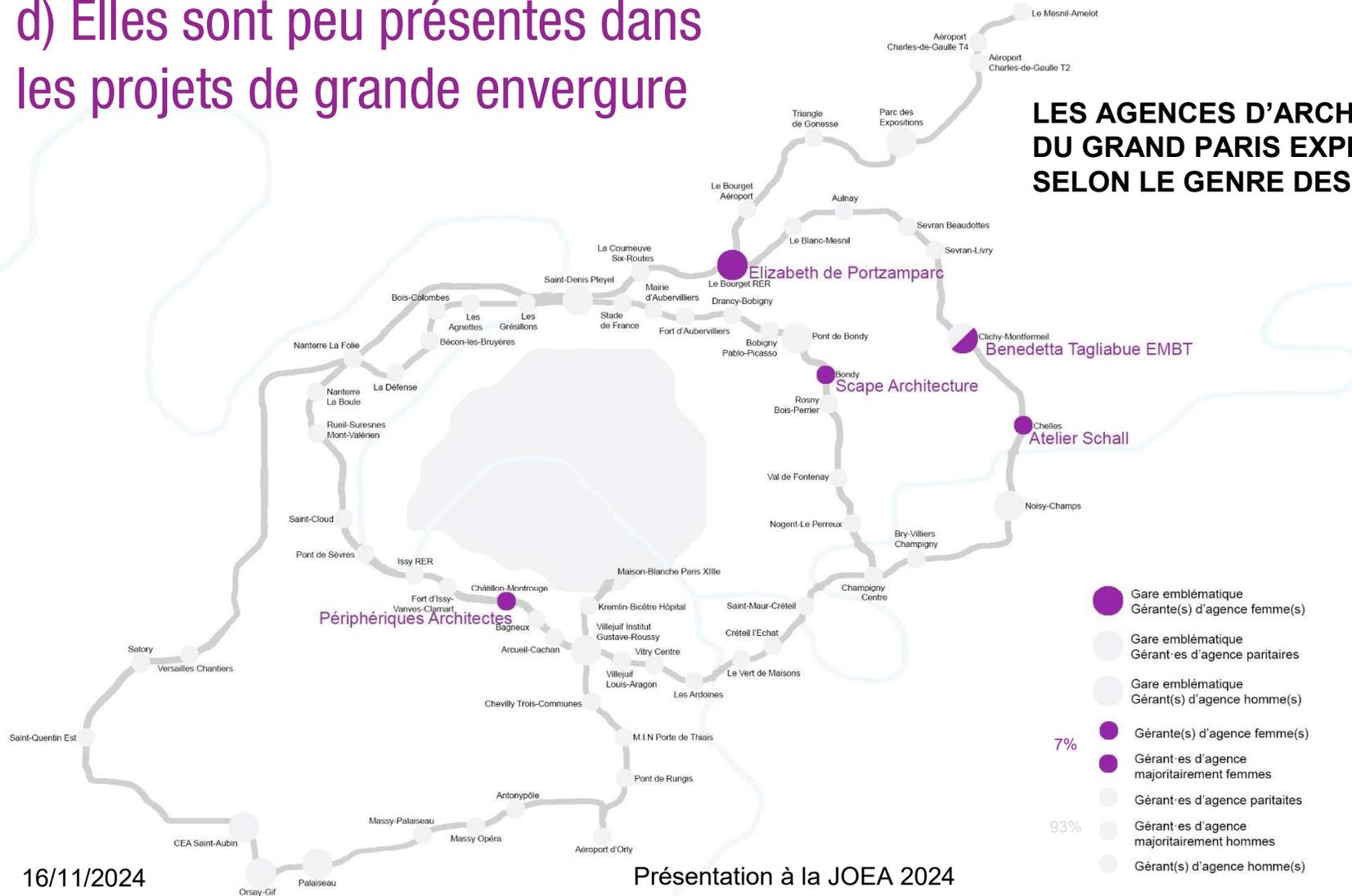
d) Elles sont peu présentes dans les projets de grande envergure

LES AGENCES D'ARCHITECTURE DU GRAND PARIS EXPRESS SELON LE GENRE DES GÉRANTS



d) Elles sont peu présentes dans les projets de grande envergure

LES AGENCES D'ARCHITECTURE DU GRAND PARIS EXPRESS SELON LE GENRE DES GÉRANTS



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

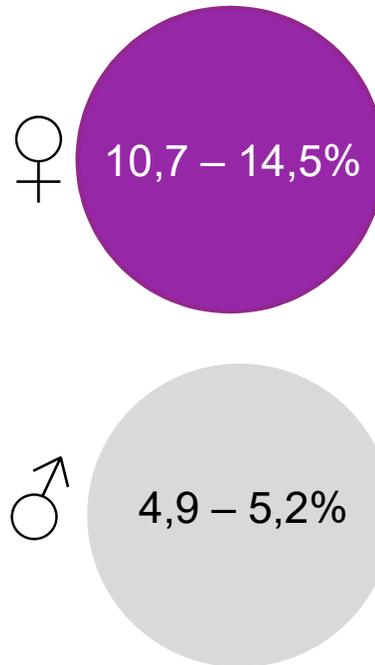
Des violences qui s'exercent
au long de la carrière et qui
impactent le déroulement de
celle-ci

a) Cadrage : une exposition aux VSS importante dans le cadre des études supérieures en France

- ✓ **Enquête Virage-Université : Entre 10,7% et 14,5% des étudiantes ont déclaré avoir vécu des propos ou gestes à caractère sexuel dans le cadre universitaire au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête.**

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)

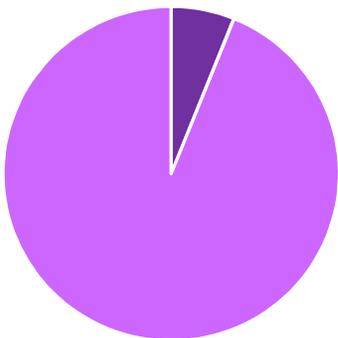


Lecture : parmi les étudiantes ayant répondu au module « Vie étudiante » de l'enquête réalisée auprès de quatre universités partenaires (université Paris Diderot et Institut de physique du Globe de Paris, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, université de Bretagne Occidentale et université de Strasbourg), 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). *Sources* : enquêtes Virage-Université, Ined, 2015-2016.

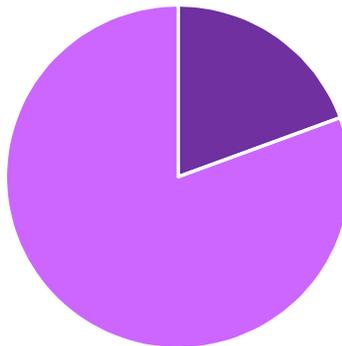
b) Comme dans l'ESR, une exposition aux VSS dans les ENSA

- ✓ **L'exposition aux VSS semble importante dans les ENSA pour toutes les communautés, en tant que victime ou témoin.** « Violences sexistes et sexuelles : Enquête au sein des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel », synthèse de l'enquête réalisée par le groupe Egae. Enquête lancée par le Ministère de la Culture en 2020. Enquête détaillée non fournie.

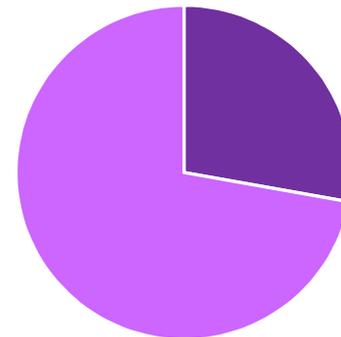
6,1% des enquêté-es victimes d'agressions sexuelles



19,4% des enquêté-es victimes de propos à connotation sexuelle



27,8% des enquêté-es victimes d'agissements sexistes



Part des enquêté-es (étudiant·es, enseignant·es, personnels administratifs) déclarant avoir été victime de VSS (F+H)

Lecture : parmi les personnes relevant de la discipline « architecture » ayant répondu au sondage lancé par le Ministère de la Culture en 2020, 27,8% déclarent avoir été victime d'agissements sexistes (37,9% des répondantes (F), 4,5% des répondants (H)).

Comparaison avec d'autres disciplines enseignées dans les établissements enquêtés. Agissements sexistes : taux compris entre 15,4% (Cirque) et 33,7% (Patrimoine). Propos à connotation sexuelle : taux compris entre 11,1% (Cirque) et 24,5% (Arts Plastiques). Agressions sexuelles : taux compris entre 3,7% (Cirque) et 9,6% (Arts Plastiques).

b) Comme dans l'ESR, une exposition aux VSS dans les ENSA

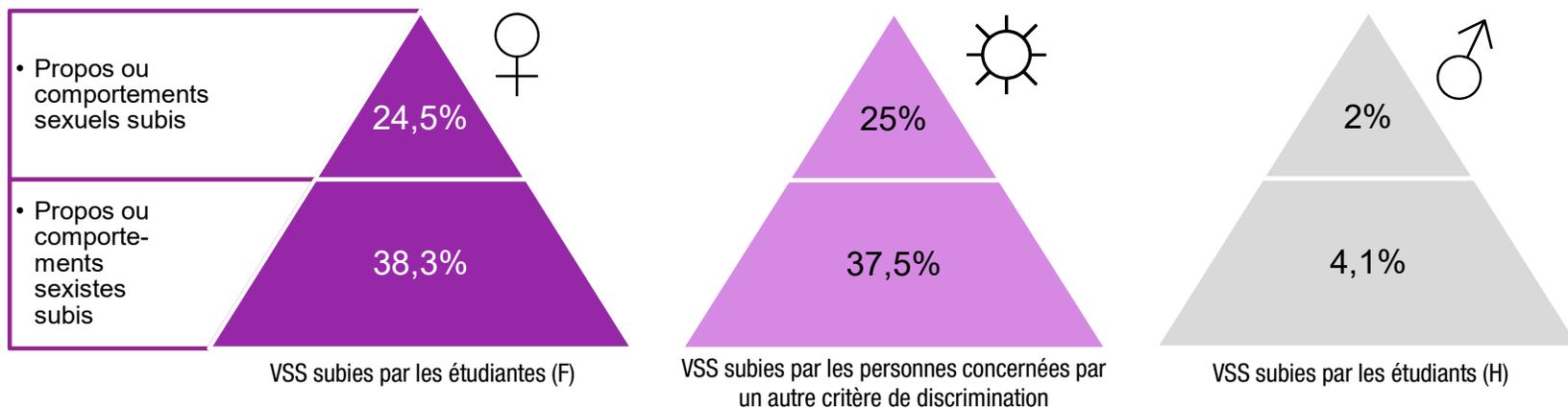
Focus ENSA Clermont-Ferrand

Dans le milieu étudiant, 7 personnes sur 10 déclarent avoir été témoins et/ou victimes d'au moins une forme de VSS à l'ENSA Clermont-Ferrand (F+H) Enquête du Projet « JEDIS - Justice Égalité Diversité Inclusivité Solidarité » (Projet UCA, INP Clermont Ferrand - VetAgroSup - ENSACF - Crous Clermont Auvergne, 2023)

Les étudiantes (F) et les personnes concernées par un autre critère de discrimination, sont principales victimes des VSS

- ✓ 46,8% des étudiantes (F) déclarent avoir été victimes d'au moins une VSS.
- ✓ 45,8% des personnes au croisement de plusieurs discriminations disent avoir été victimes d'au moins une VSS.

Soit près de la moitié de ces deux populations



Lecture : parmi les étudiantes (F) de l'ENSACF ayant répondu au questionnaire du projet JEDIS (rappel taux de participation des étudiantes 29,9%), 38,3% d'entre elles déclarent avoir été victime de propos ou comportements sexistes. Source : Projet « JEDIS - Justice Égalité Diversité Inclusivité Solidarité » (Projet UCA, INP Clermont Ferrand - VetAgroSup - ENSACF - Crous Clermont Auvergne, 2023).

b) Comme dans l'ESR, une exposition aux VSS dans les ENSA

Focus ENSA Clermont-Ferrand



Lecture : parmi les étudiantes et étudiants de l'ENSACF ayant répondu (F+H) au questionnaire du projet JEDIS en tant que témoin ou victime de VSS (rappel taux de participation de 26,2%), 70,1% d'entre elles et d'entre eux ont déclaré que les violences avaient été commises par un ou plusieurs hommes.

Source : Projet « JEDIS - Justice Égalité Diversité Inclusivité Solidarité » (Projet UCA, INP Clermont Ferrand - VetAgroSup - ENSACF - Crous Clermont Auvergne, 2023).

c) Les femmes avec le statut d'indépendant également victimes des VSS

- ✓ **160 personnes déclarent avoir été victimes de VSS dans le cadre professionnel, soit 26% de l'échantillon enquêté.**
- ✓ **96% des victimes sont des femmes.**

Quatre grandes familles de VSS

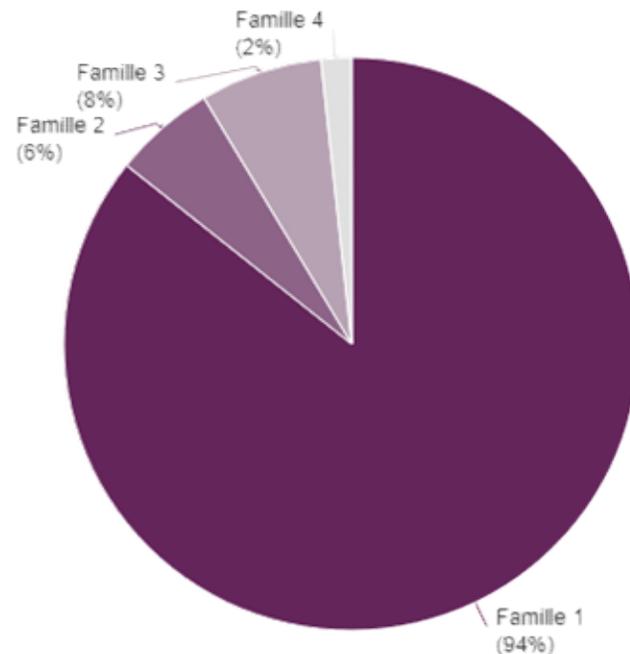
Famille 1 – 94% : les violences verbales, les attitudes de dénigrement, les actes à connotation sexiste et/ou sexuelle → **Prédominance**

Famille 2 – 6% : les attouchements (sur une partie du corps non-intime et non-sexuelle) et les situations de contrainte physique

Famille 3 – 8% : les harcèlements sexuels et les pressions exercées pour obtenir un acte sexuel

Famille 4 – 2% : les agressions sexuelles

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



c) Les femmes avec le statut d'indépendant également victimes des VSS

Des violences remettant en cause ou niant les compétences professionnelles prédominantes

- ✓ Parmi les violences de la famille 1, celles **remettant en cause ou niant les compétences professionnelles** sont **prédominantes**.

↳ **69% des victimes femmes**

- ✓ Puis viennent les **interpellations ou attitudes familières, voire méprisantes, irrespectueuses, infantilissantes**.

↳ **19% des victimes femmes**

« Interpellée par mon prénom dès le premier rdv 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, Gérante ou associée non salariée (n°88)

« 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).

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

c) Les femmes avec le statut d'indépendant également victimes des VSS

Un environnement de travail globalement violent

- ✓ Des violences commises le plus souvent par des personnes extérieures, sur les chantiers
- ✓ **87%** des indépendantes victimes ayant subi des VSS indiquent que l'auteur des violences exerce dans une autre structure que la leur.

12 - Structures professionnelles différentes
(87%)

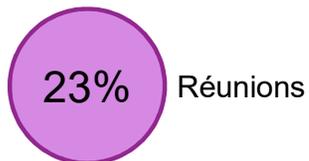
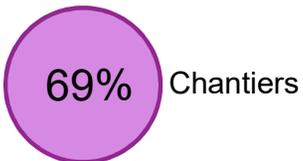


11 - Mêmes structure
(23%)

Auteurs des violences



Lieux des violences



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).

5. Conclusions

Un « engrenage » des
inégalités

Conclusions

- ✓ **Les femmes se dirigent moins vers l'exercice de la maîtrise d'œuvre en nom propre** dès l'issue des études. Elles ressentent le besoin de mieux être accompagnées vers la vie professionnelle. D'ailleurs, elles se dirigent davantage vers les formations complémentaires suite au diplôme.
Les premières expériences professionnelles signalent une distribution précoce des places, les femmes étant plus souvent salariées et allant plus souvent vers des activités périphériques à la maîtrise d'œuvre. **Quels que soient les emplois, on constate des différences importantes de revenus, des plafonds de verre** (système de consécration masculine).
- ✓ **L'environnement des écoles peut être vécu comme violent** (notamment VSS) et se présenter comme un milieu masculin peu favorable aux femmes (manque de référent féminin).
L'environnement professionnel, majoritairement masculin, se présente aussi comme violent, les expériences de dénigrement y étant importantes.
- ✓ **Malgré des inégalités structurelles, les femmes contribuent à défricher de nouveaux marchés** et à élargir le champ d'activités possibles.

