



**FACILITER L'EGALITE HOMMES FEMMES
DANS LES AGENCES D'ARCHITECTURE
EN ILE DE FRANCE**

16/05/2011

ARVHA

Auteures

Alice BAUDOIN Sociologue

Natalia CASTRO Sociologue

Catherine GUYOT Architecte

Sommaire

Sommaire.....	2
INTRODUCTION.....	4
I) L'ENQUETE AUPRES DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN ILE DE FRANCE.....	7
1) LE QUESTIONNAIRE.....	10
2) RESULTATS DU QUESTIONNAIRE.....	14
A) Mode d'exercice.....	14
B) Âge des architectes.....	16
C) Revenus des salariés dans les agences d'architecture en Ile de France	17
3) CONCLUSION DE L'ENQUETE QUANTITATIVE.....	18
A) Dans le cadre d'une préfiguration d'un Label Egalité	18
B) Dans le cadre des ressources humaines : La Politique de recrutement.....	19
C) La prise en compte de la parentalité	20
II) LES TRAJECTOIRES DES FEMMES ARCHITECTES EN ILE DE FRANCE.....	22
1) GRILLE D'ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS.....	22
2) ANALYSE DES ENTRETIENS.....	24
3) CONCLUSION DE L'ANALYSE DE L'ENQUETE QUALITATIVE.....	30
4) PROPOSITIONS DE MESURES EN FAVEUR DES FEMMES ARCHITECTES.....	32
III) LES STATISTIQUES DU CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES ARCHITECTES (CNOA).....	35
1) REPARTITION PAR SEXE DES INSCRITS AU TABLEAU DE L'ORDRE NATIONAL DES ARCHITECTES. .	35
2) VARIABLES DE L'AGE COUPLEE AVEC LE GENRE.....	42
3) MODES D'EXERCICE.....	45
A) Recensement des emplois et des salariés.....	50
B) Taille et type de sociétés.....	52
4) VARIABLE DE LA LOCALISATION	54
5) LES REVENUS INEGAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES.....	56
6) LE CHOMAGE ET LES ARCHITECTES.....	59
7) ETUDES ET FORMATIONS	64
A) Les jeunes diplômés.....	64

<u>B)Formation l'OPCA PL.....</u>	<u>67</u>
<u>IV)LA SITUATION DE LA PROFESSION AU NIVEAU EUROPEEN.....</u>	<u>68</u>
<u>1)REPARTITION PAR SEXE ET PAR PAYS.....</u>	<u>69</u>
<u>2)REPARTITION DES ARCHITECTES EUROPEENS PAR AGE.....</u>	<u>70</u>
<u>3)REMUNERATION DES ARCHITECTES EN EUROPE SELON LE SEXE.....</u>	<u>71</u>
<u>V) 10 PRECONISATIONS POUR AMELIORER LAPLACE DES FEMMES.....</u>	<u>72</u>
<u>DANS LE SECTEUR DE L'ARCHITECTURE.....</u>	<u>72</u>
<u>BIBLIOGRAPHIE.....</u>	<u>74</u>

INTRODUCTION

L'ARVHA a mené cette enquête sur l'exercice professionnel des femmes architectes avec le soutien du Conseil Régional d'Ile de France au titre de l'égalité professionnelle d'une part et de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité- Ile de France -d'autre part.

Cette étude vise à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les agences d'architecture en Ile de France.

L'analyse se fonde sur une recommandation du Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, et notamment la loi n° 2006 -340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Cette loi oblige les entreprises à négocier des mesures pour supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes s'ils sont manifestes, après analyse du fameux **Rapport de Situation Comparée (RSC)**.

Il s'agit de mesurer et d'identifier les écarts dans la vie professionnelle entre les hommes et les femmes afin de proposer des actions pour assurer l'égalité professionnelle.

L'objectif de cette étude étant d'aider à mettre en place des mesures visant une meilleure égalité professionnelle, nous analyserons dans un premier temps avec les entreprises leur situation au regard des données du RSC. Puis dans un second temps, nous proposerons aux entreprises qui le souhaitent aller plus loin dans leur réflexion sur l'égalité professionnelle dans la perspective de les aider à obtenir le **Label Egalité**.

Dans le RSC, l'entreprise doit faire figurer ses données chiffrées par catégorie professionnelle, en matière d'embauche, de formation professionnelle de qualification et de classification, de condition de travail et de rémunération.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés et au delà la réalisation du RSC est une obligation. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit remettre au comité d'entreprise le rapport sur la situation économique de l'entreprise, incluant le bilan de travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le champ des professions libérales adhérentes à l'OPCA PL¹ représente 126 000 entreprises dont 7900 d'architecture. Les professions libérales du champ de l'OPCA PL emploient 459 000 salariés toutes branches confondues et spécifiquement 30 000 architectes.

Les architectes inscrits à l'ordre des architectes sont environ 30 000 dont 20 % de femmes 80 % d'hommes.

Le Conseil National de l'Ordre des Architectes a publié de nombreuses études sur la profession d'architecte et la question des femmes, bien que peu approfondie, y figure également.

¹ Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales.

Les architectes ne sont pas tous inscrits au tableau du Conseil de l'Ordre National des Architectes, seuls ceux qui signent les projets en ont l'obligation. Les architectes exerçant le métier de maître d'ouvrage, ou d'autres fonctions dans les collectivités locales ou territoriales n'ont aucune obligation de s'inscrire, de même que tous les salariés non dirigeants.

De ce fait sont exclus de ces statistiques tous les architectes non inscrits au tableau de l'Ordre, et c'est bien pourquoi **nous avons décidé d'enquêter sur les salariés des agences** qui ne sont pas forcément inscrits au tableau de l'ordre des architectes de manière à toucher une population non analysées par les statistiques officielles du Conseil National de l'Ordre des Architectes. Une enquête quantitative auprès d'agences d'architecture et parallèlement une enquête qualitative qui interrogera un panel de femmes architectes sur leur trajectoires professionnelles et les éventuelles inégalités qu'elles ont pu ressentir. Nous **avons aussi multiplié les sources d'informations**, le Conseil National de l'Ordre des Architectes, mais aussi le Conseil Européen des Architectes, Pôle emploi pour les statistiques sur le chômage, et les organisations ayant en charge la formation professionnelle dans les agences d'architecture comme L'OPCA PL.

Il nous a semblé utile de **commencer par analyser la profession ordinale**, même si les employés dans les agences d'architecture ne sont pas forcément, même rarement inscrits à l'ordre.

Les premiers résultats nous en disent long sur la question de l'égalité professionnelle dans cette profession – pour les architectes inscrits à l'ordre :

« On peut observer une grande disparité de revenu entre les effectifs féminins et masculins. Ainsi, si le revenu médian des hommes architectes est de 30 000 €, il est en revanche de 15 000 € pour les femmes architectes. Comme l'illustre les graphes de répartition pour l'année 2005, 40% de l'effectif des architectes femmes déclare un revenu supérieur à 20 000 € quand, à l'opposé, 40% de l'effectif masculin déclare un revenu supérieur à 40 000 €.»

Et voici les résultats pour les salariés dans les agences d'architecture.

Au niveau national, « Le salaire brut moyen des salariés à temps complet était en 2006, de 29 012 € pour les femmes contre 36 847 € pour les hommes, soit 7 835 € de moins ou **21 % de moins en moyenne pour les femmes.** »

La deuxième partie de l'étude porte sur **notre enquête auprès d'agence d'architecture en Ile de France** à partir d'un questionnaire envoyé par mailing et relayé par téléphone. Notre enquête permet de compléter ces données puisque nous avons constaté que :

« Les salaires varient entre 2400 et 3500 € par mois brut pour les femmes et entre 2 500 et 3 700 € pour les hommes, alors que les personnes interrogées déclarent ne pas avoir constaté d'inégalités de salaire entre hommes et femmes. »

La troisième partie concerne les **interviews semi directifs réalisés individuellement** auprès de 12 femmes architectes, et qui ont fait l'objet d'une retranscription intégrale.

Nous ne trouverons ici qu'un résumé de ces interviews mais ils nous ont permis de proposer des pistes de propositions issues de leurs entretiens pour faciliter l'égalité professionnelle dans les agences d'architecture en Ile de France.

Une autre enquête serait aussi intéressante à réaliser, sur ce que deviennent les architectes non inscrits et qui ont disparu de la profession, car la question est la suivante :

Si les études sont en moyenne réalisées par 50 % de femmes, elles en sont plus que 20 % recensées à l'Ordre des Architectes, et que 10 % à exercer en libéral, que deviennent celles qui ont quitté la profession ?

I) L'ENQUETE AUPRES DES AGENCES D'ARCHITECTURE EN ILE DE FRANCE

Méthodologie

Dans le cadre de cette étude nous avons cherché à obtenir des éléments complémentaires aux analyses déjà établies sur l'égalité hommes femmes dans le domaine de l'architecture, grâce à un questionnaire soumis à un échantillon d'agences d'architecture en Ile de France.

A partir de cette analyse et des préconisations qui s'ensuivent, nous proposerons à certaines agences des mesures pour favoriser l'égalité homme femme et ainsi faire certifier l'engagement en obtenant le Label Egalité pour les agences les plus exemplaires.

Pour mener à bien cette étude il s'agissait de :

- Recenser les cabinets d'architecture de toutes tailles susceptibles de répondre à cette enquête.
- Valider un questionnaire et le tester sur une ou deux agences test.
- Effectuer les questionnaires sur environ 30 agences parisiennes.
- Faire la synthèse de ces analyses et rédiger les conclusions.

➔ Afin de **connaître chaque organisme**, nous avons demandé le nombre d'hommes et de femmes dans chaque agence puis le statut et le poste de chacun au sein de celle-ci, puis les honoraires par type de poste et par sexe.

➔ **Dans le cadre d'une préfiguration d'un Label Egalité.** Nous avons enquêté afin de savoir si le nombre de femmes dans les postes clés est en progression et si oui, depuis quand, si l'agence interrogée a une stratégie affichée en matière d'égalité professionnelle telle que des chartes, des actions en interne ou en externe, ou accords par exemple, et connaître les mesures prévues.

➔ Ensuite **dans le cadre des ressources humaines** : Nous avons demandé si l'agence interrogée a fixé des objectifs de progression dans le domaine du recrutement (plus ou moins de femmes), des objectifs dans la formation ou encore dans les salaires.

Nous leur avons demandé le nombre d'heures de formation acquise et la répartition par catégorie socioprofessionnelle et par sexe s'ils ont identifié des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, s'ils en connaissent la cause et quels sont les moyens mis en œuvre pour réduire les écarts et faciliter l'accès à la formation par l'organisme.

→ Dans le cadre d'un **dépôt de Label Egalité** : Si l'entreprise est très masculinisée, savoir quelles sont les actions entreprises pour favoriser une meilleure mixité, et leurs impacts.

→ Dans la **prise en compte de parentalité** dans le cadre professionnel : Nous demandons quelles mesures ont été prises pour faciliter la compatibilité entre la vie professionnelle et familiale comme l'aménagement des horaires, du temps et des méthodes de travail, et quelles sont les actions prévues dans ce sens. De même si les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et /ou parentaux sont pris en compte pour le respect des objectifs de carrière pour chacun.

Pour la conception et la réalisation des questions de notre enquête, nous nous sommes appuyés sur le Guide pour la Réalisation du Rapport de Situation Comparée (RSE) réalisé par le Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, afin d'établir la situation des cabinets d'architecture.

Une fois notre enquête rédigée, elle a été envoyée par courrier électronique à une base de données très complète des agences d'architecture en Ile de France. Toutefois, nous n'avons eu qu'un faible taux de réponse de la part de ces agences.

Afin d'augmenter le nombre de nos interviewés, nous avons sollicité une grande partie des non répondants par téléphone. Le sujet concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le milieu de l'architecture n'est pas une priorité pour les agences, ce qui a représenté une difficulté.

Nous avons volontairement fait le choix d'enquêter auprès d'agences dirigées par des femmes architectes ; panel que nous avons étoffé par d'autres agences d'architecture conduites par des hommes.

Malgré notre investigation tournée vers les femmes architectes dirigeantes, nous n'avons pu trouver que 38 % d'agences dirigées par des femmes dans notre panel. Ceci, au regard de la population globale des architectes, est un chiffre largement supérieur à la moyenne française et régionale.

Voici les résultats de l'étude sur la situation des femmes architectes dans la profession d'architectes en Ile de France.

Nous avons dégagé des tendances quant aux dirigeant-e-s des agences d'architecture, ainsi que des tendances qui s'affichent en matière de stratégies favorables à l'égalité professionnelle au niveau du recrutement ou des actions mises en œuvre afin de permettre l'articulation entre la vie familiale et professionnelle.

1) LE QUESTIONNAIRE

A) Description générale de l'organisme localisation exclusivement en Ile de France.

1 Nom de la structure (facultatif) :

2 Etes-vous en profession libérale :

Si non quel est le type de votre société (Cochez la case souhaitée) ? :

S.A.R.L.	
U.R.L.	
S.C.O.O.P	
Autre (précisez):	

3 Localisation de l'agence : IDF Autre :

4 Chiffre d'affaire de l'entreprise par année (Cochez la case souhaitée) :

	2010	2009	2008	2007	2006
Entre 50 000 et 100 000€					
Entre 100 000 et 250 000€					
Entre 250 000 et 500 000€					
Entre 500 000 1 000 000€					
Entre 1 000 000 et 2 500 000€					
Entre 2 500 000 et 5 000 000€					
Plus de 5 000 000€					

5 Le dirigeant est-il (Cochez) :

Actionnaire		Un homme	Une femme
Gérant		Entre 25 et 35 ans	
Salarié		Entre 35 et 45 ans	
Libéral		Entre 45 et 55 ans	
Autre (précisez):		Entre 55 et 65 ans	
		Plus de 65 ans	

Revenus annuels du dirigeant (Cochez, plusieurs choix possibles) :

	Bénéfices imposables	Salaires nets	Dividendes
De 0 à 15 000€			
De 15 000 à 30 000€			
De 30 000 à 50 000€			
De 50 000 à 75 000€			
De 75 000 à 100 000€			
De 100 000 à 150 000€			
De 150 000 à 200 000€			
Plus de 200 000€			

6 Répartition des salariés (non payé par honoraires):

	Fonction	Salaire le plus bas	Salaire le plus élevé	Type de Contrat		Effectif Total
				CDI	CDD	
Femmes	Architecte					
	Dessinateur projeteur					
	Assistant technicien					
	Conducteur de travaux					
	Secrétaire					
	Comptable					
	...					
Total Femmes:						
Hommes	Architecte					
	Dessinateur projeteur					
	Assistant technicien					
	Conducteur de travaux					
	Secrétaire					
	Comptable					
	...					
Total Hommes:						
Total Hommes+Femmes						

B) Critères nécessaires à connaître dans le cadre d'une préfiguration d'un label égalité

1 Le nombre de femmes dans les postes clés est-il en progression ? Si oui depuis quand environ?

2 Avez-vous une stratégie affichée en matière d'égalité professionnelle (Charte, publication, note...) ?

3 Avez-vous d'autres types d'accord ?

4 Avez-vous organisé des actions de sensibilisation pour l'égalité professionnelle ?

5 En interne (réunion, diffusion de documents papier, électronique, formation à l'égalité professionnelle, action visant l'insertion professionnelle, action d'ouverture du cadre professionnel à la famille...) ?

6 En externe, quelle est votre stratégie par rapport à l'égalité professionnelle (contacts, médias, participation à des forums, plaquettes, exposition des femmes architectes...) ?

7 Quelles sont vos actions prévues...

C) champ obligatoire dans le cadre des ressources humaines

1 Avez-vous fixé des objectifs de progression dans le domaine du recrutement (plus ou moins de femmes) ? Des objectifs dans la formation (Augmenter le nombre d'heures de formation, progression des salaires...) ?

2 Avez-vous identifié des écarts de salaires entre les hommes et les femmes ?

3 Si oui, quelles en sont les causes ?

4 Quels sont les moyens mis en œuvre pour réduire les écarts ?

5 Quelles sont les actions de formation menées par votre organisme ? Quelle durée pour ces formations

6 Quelles ont été les actions facilitant l'accès à la formation qui ont été prises ?

D) critères optionnels dans le cadre d'un dépôt de label égalité

1 Si votre entreprise est très masculinisée ou très féminisée, quelles sont les actions que vous avez entreprises pour favoriser une meilleure mixité ?

Quels en sont les impacts ?

E) critères obligatoires dans la prise en compte de parentalité dans le cadre professionnel

1 Quelles ont été les mesures prises, les actions mises en œuvre, pour faciliter la compatibilité entre la vie professionnelle et familiale? (aménagement des horaires, temps partiel choisi, méthodes de travail, complément de rémunération dans le cadre du congé paternité....), et à qui étaient-elles destinées (homme/femme, pour quel poste) ?

2 Quelles sont les actions que vous avez prévu de mettre en place ?

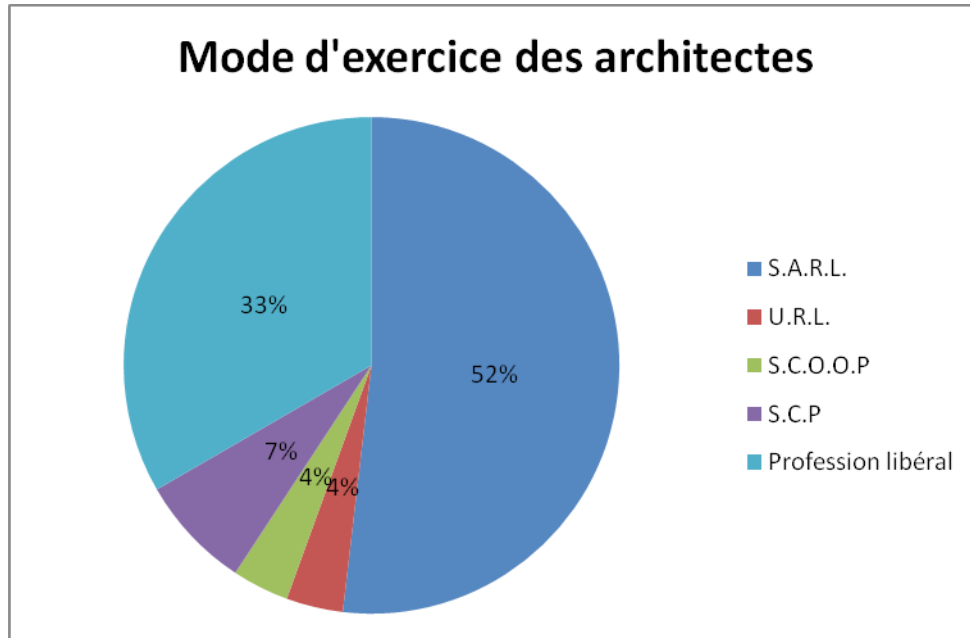
3 Préparez-vous avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière ?

4 Avez-vous mis au point des services ou des aides pour faciliter l'articulation du travail et des responsabilités familiales ou privées (horaires aménagés, places de crèches, inter entreprises, chèques vacances...) ?

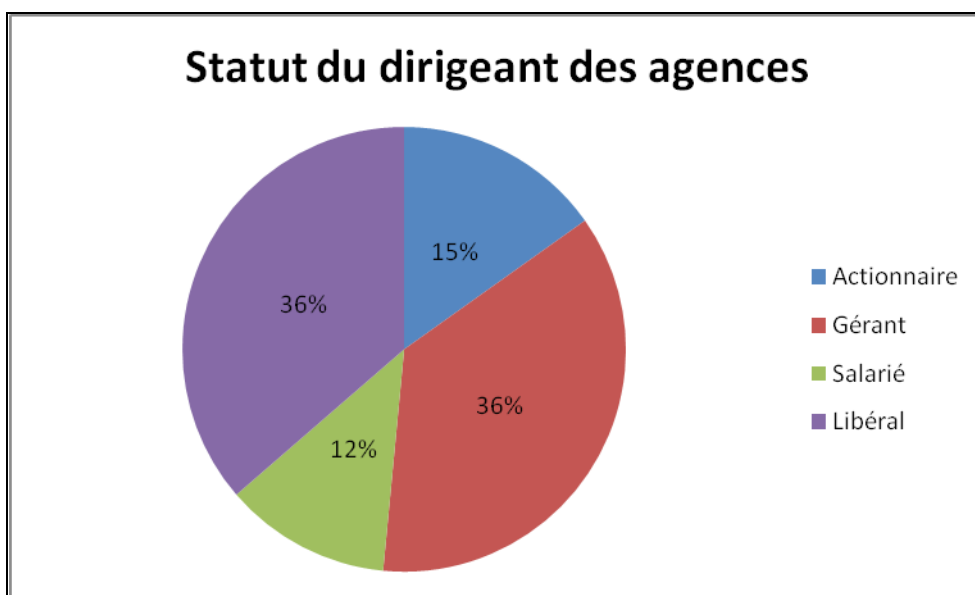
Merci pour votre contribution.

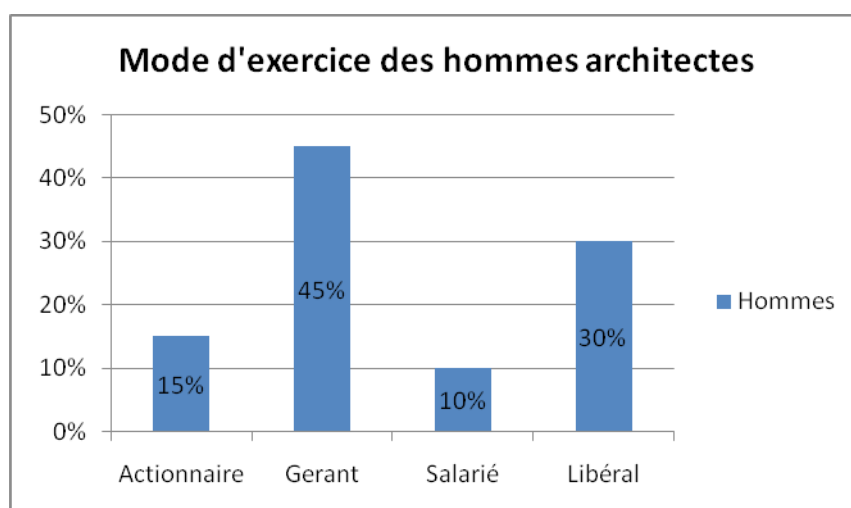
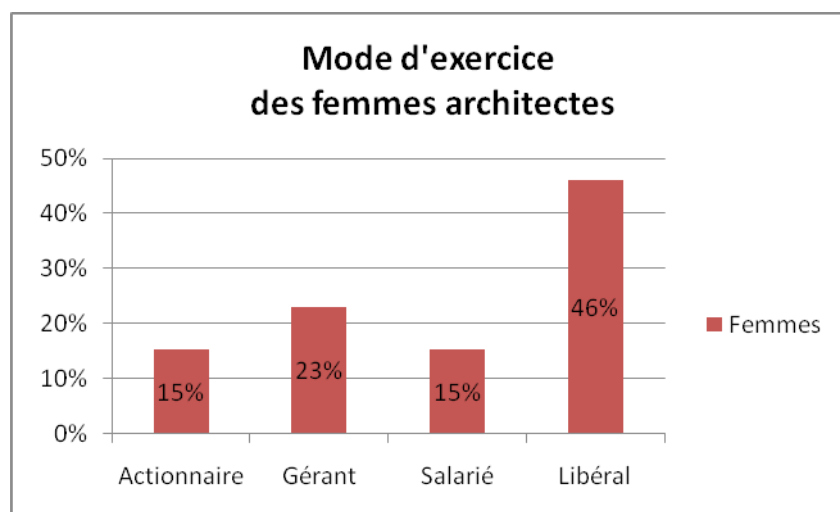
2) RESULTATS DU QUESTIONNAIRE

A) Mode d'exercice



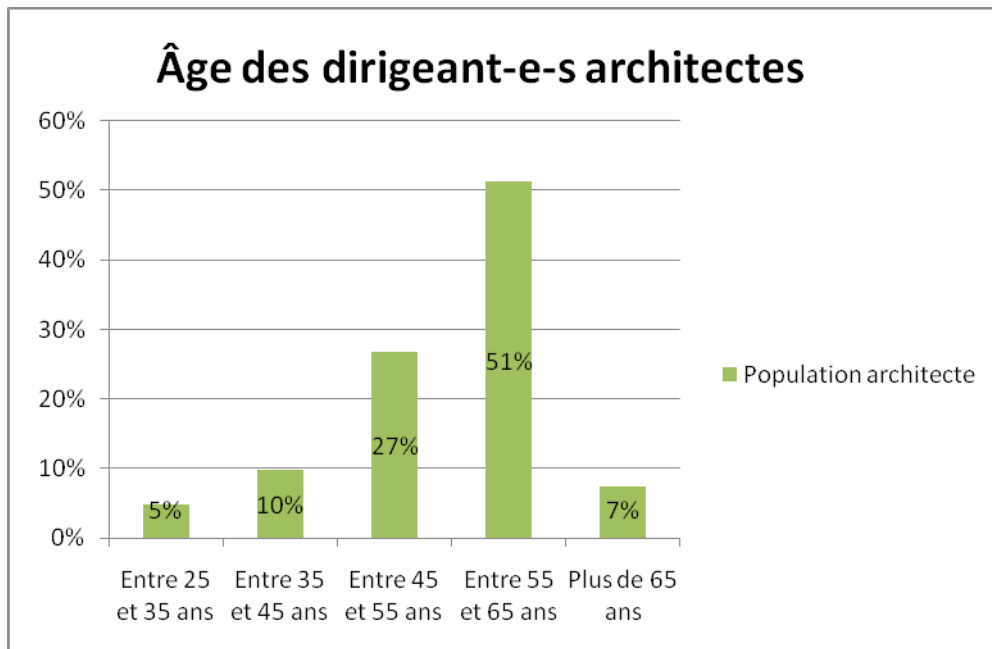
Dans notre enquête conduite en Ile de France, nous remarquons que l'exercice en société correspond au mode le plus courant : 67 % des agences enquêtées sont des sociétés. Alors que seulement 33 % des enquêtés déclarent exercer à titre libéral. Par ailleurs, la part des architectes associés est de 26,9%.



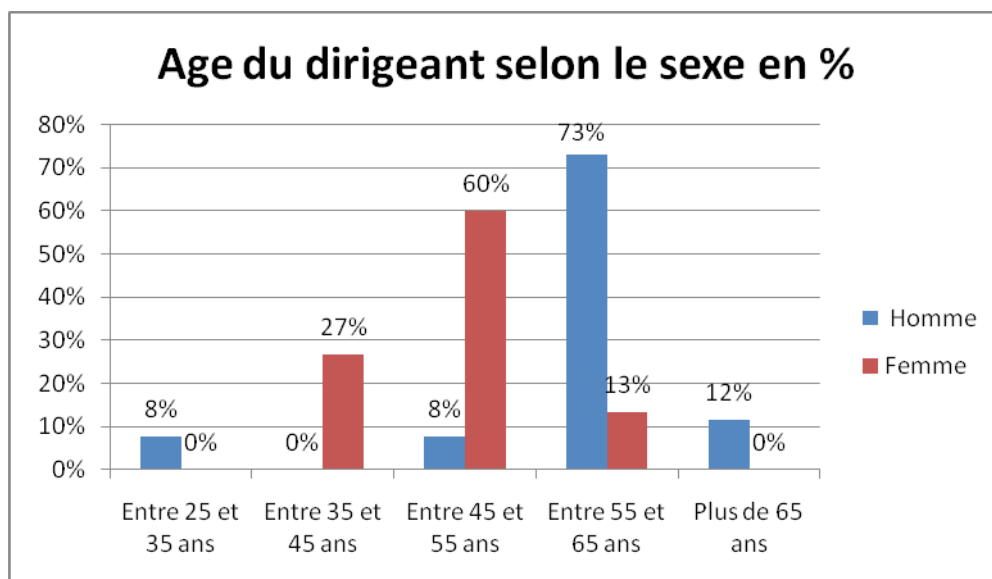


En ce qui concerne le mode d'exercice en Ile de France, 46 % des femmes s'inscrivent en tant que libérales contre 30 % des hommes. En revanche, 45 % des hommes exercent en tant que gérants contre 23 % des femmes.

B) Âge des architectes



Quand à la distribution par âge des architectes, il en ressort dans notre enquête, que 51% des dirigeants architectes se trouve dans la tranche d'âge de 55 à 65 ans, 27% des architectes ont entre 45 et 55 ans, 10 % entre 35 et 45 ans, 7 % ont plus de 65 ans et 5 % ont entre 25 et 35 ans.

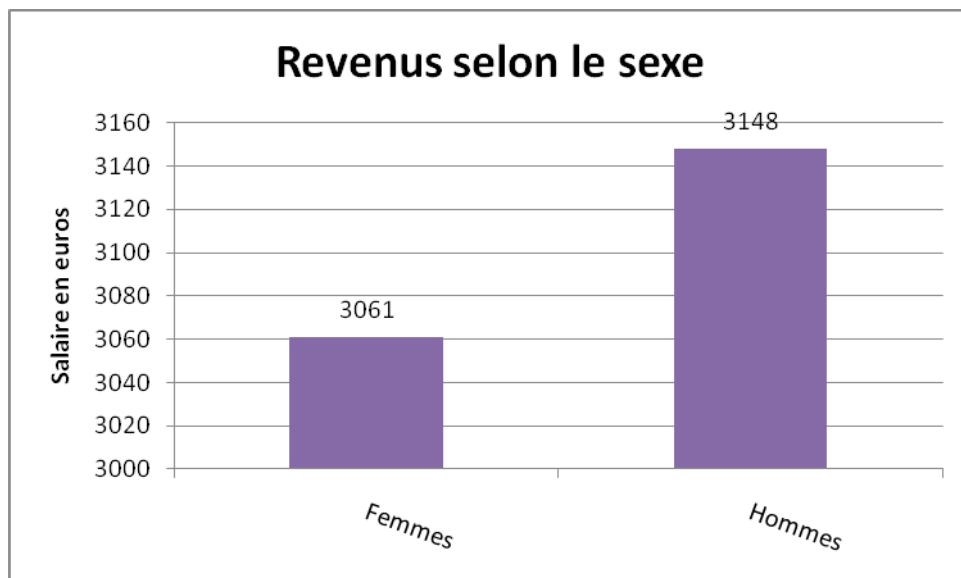


Les femmes sont réparties en tranches d'âges des femmes plus jeunes que celles des hommes; les résultats montrent que 87 % d'entre elles composent les tranches d'âge entre 35 et 45 ans et entre 45 et 55 ans contre seulement 8% des architectes hommes. Pour leur part, les hommes constituent une population âgée représentant 85% des architectes ayant entre 55 ans et plus.

C) Revenus des salariés dans les agences d'architecture en Ile de France

Bien que la question des salaires soit délicate pour la plupart des interrogés qui n'aiment pas y répondre, nous avons obtenu la contribution de quelques agences.

On constate alors que les salaires varient entre 2400 et 3500€ pour les femmes et entre 2500 et 3700€ pour les hommes, alors que les personnes interrogées déclarent ne pas avoir constaté d'inégalités de salaire entre hommes et femmes.



Dans notre étude, les écarts de salaire ont été moindres, raison pour laquelle nous concluons qu'en matière de rémunération, ce qui définit le montant des salaires, c'est davantage l'ancienneté que le sexe, comme nous le signalent la majorité des agences.

Cependant, en raison de la forme même de l'enquête il paraît peu concevable qu'un dirigeant nous indique que volontairement il pratique une forme de discrimination dans la grille de salaires. Par contre, on constate que peu de femmes ont des rôles majeurs dans les entreprises si l'équipe ne dispose pas de femmes au niveau des dirigeants.

Nous devons expliciter que nous avons exclu de nos données le cas de deux femmes qui sont payées 10 000 euros car elles sont assimilées à des dirigeantes.

3) CONCLUSION DE L'ENQUETE QUANTITATIVE

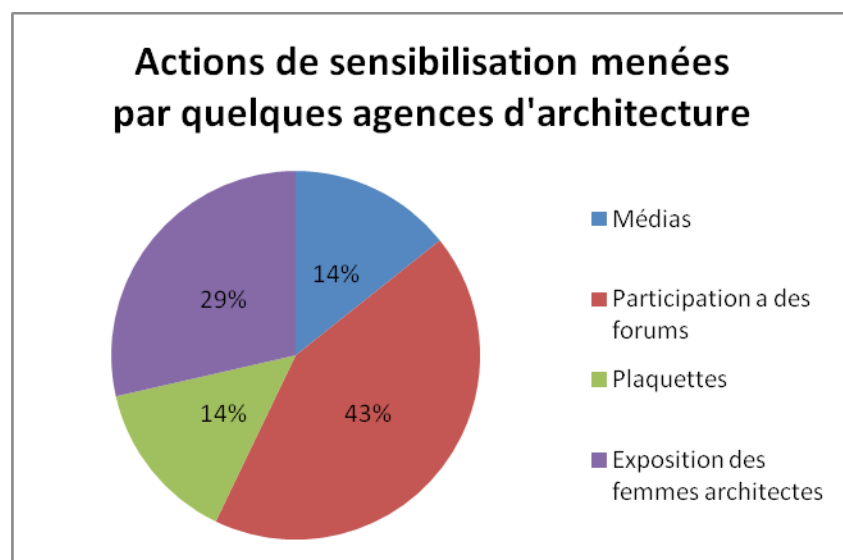
Afin de mieux connaître la situation des salariés au niveau de leur répartition par sexe, le premier temps pour s'assurer de la politique serait de proposer aux dirigeants d'afficher la grille des salaires par ancienneté et par sexe. Les entreprises qui ont fait leur Rapport de Situation Comparée devront pouvoir afficher les résultats de leur négociation et les mesures prises pour améliorer l'égalité professionnelle dans les agences d'architecture. Dans un deuxième temps il sera possible d'agir ou de proposer des mesures mais seulement une fois le premier stage de connaissance franchie.

A) Dans le cadre d'une préfiguration d'un Label Egalité

Nous constatons que la grande majorité des agences n'a pas de stratégie affichée en termes d'égalité professionnelle. Ainsi, nous avons vu que la progression du nombre de femmes dans les postes clés n'est pas une priorité pour les agences d'architecture.

De la même manière, les résultats de notre enquête révèlent que 77 % des agences n'ont pas organisé d'actions de sensibilisation pour l'égalité professionnelle.

Toutefois, le faible pourcentage d'agences qui s'est engagé dans l'action, correspond à des agences dirigées par des femmes. Les actions de sensibilisation qui ont été réalisées sont des actions plutôt en externe telles que des participations à des forums et réseaux européens des femmes architectes, ou participation à des expositions de femmes architectes ou site internet féministe.



Les agences tenues par des femmes architectes ont pour la plupart contribué aux diverses manifestations conduites par l'ARVHA sur la promotion des femmes architectes en participant au site WEB www.femmes-bati.eu ou bien le site www.femmes-archi-euromed.org et ont participé aux colloques de l'ARVHA associé à la réalisation de ces sites ; très peu d'hommes se sont déplacés ou ont voulu s'exprimer sur ces points.

B) Dans le cadre des ressources humaines : La Politique de recrutement

Notre enquête indique que, excepté quelques agences, une grande partie des agences d'architecture n'a pas fixé d'objectifs dans le domaine du recrutement ou de la formation. Uniquement 19 % des agences se serait investi dans ce domaine.

Le recrutement se fait beaucoup par connaissance, par recommandations mais aussi par l'utilisation de sites et de bourse d'emploi notamment dans le fichier de l'ordre régional des architectes. Une partie des emplois sont des emplois ponctuels et des agences spécialisées dans le recrutement pour l'intérim existent.

De plus la proposition courante de se mettre en « auto entrepreneur » est faite aux architectes car elle permet d'avoir une main d'œuvre souple et mal payée et qui n'a pas droit aux avantages tels que les aides au chômage et autres.

Cette proposition est faite aussi aux architectes que l'on va licencier, en leur disant « mais si tu te mets à ton compte on pourra te reprendre à l'occasion ». De ce fait un grand nombre d'agences disposent d'un volant de personnel non salarié et généralement sous payé qu'ils peuvent venir en appoint des architectes à leur compte.

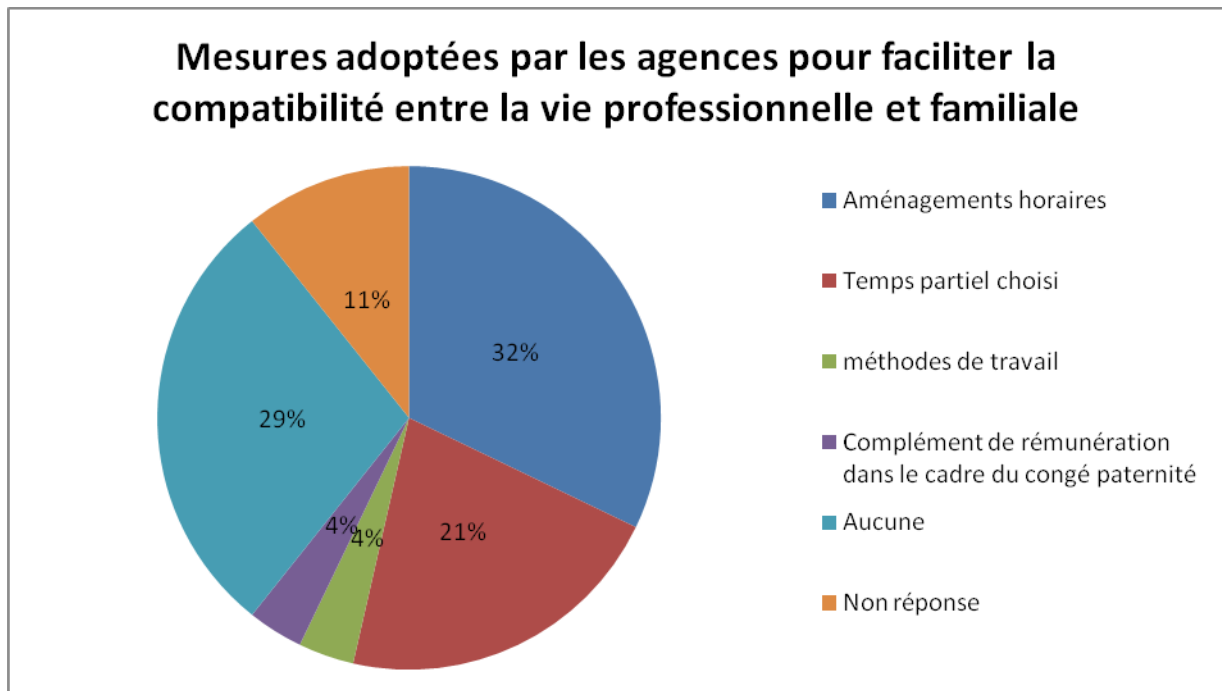
Le but de l'architecte étant d'exercer en son nom, il peut en tirer une gloire personnelle quitte à faire de gros sacrifices financiers, les femmes sont souvent les plus faiblement payées comme l'indiquent les statistiques.

La formation professionnelle

Les agences ne voient pas très nettement de possibilité de progression en lien avec une formation professionnelle. Les architectes sont de niveau d'étude Bac+5 et considèrent que cela est suffisant, cependant la formation et une obligation rarement respectée par les agences.

Parmi les réponses les plus fréquentes nous retrouvons : « On essaie de proposer des formations mais souvent on ne trouve pas le temps de les mener » ; la formation est vécue comme pouvant permettre de mettre à jour ses connaissances soit dans le champ des outils informatiques, soit dans le domaine technique, du développement durable et des nouvelles législations comme le Grenelle de l'environnement ou les labels BBC ou haute qualité énergétique. Mais elle est rarement suivie d'une valorisation ou d'une promotion.

C) La prise en compte de la parentalité



Dans le cadre professionnel, 32 % des agences déclarent avoir choisi des mesures telles que l'aménagement horaire et 21 % le temps partiel, afin de faciliter la compatibilité entre la vie professionnelle et familiale.

Les interrogés évoquent souvent le problème du sentiment d'iniquité auprès des collègues lorsque des mesures spéciales sont accordées à certains et pas à d'autres, pouvant créer des malaises ou des conflits au sein de l'agence. Une femme travaillant dans une grande agence explique qu'elle a été mise à l'écart après son congé maternité et qu'elle a dû quitter l'entreprise, elle raconte que non seulement elle n'était pas seule mais qu'elles sont 5 dans la même situation, une autre a dû démissionner, une a négocié son départ, une est restée mais dans une progression stoppée de sa carrière, et deux autres cherchent à partir.

Par contre 29 % des agences signalent ne pas avoir instauré de mesures dans ce domaine à défaut de ne pas avoir été confrontés à la situation, la plupart étant des très petites structures.

Pour cette même raison, un grand nombre d'agences signales ne pas avoir préparé de conditions de départ, d'absence et de retour de congés maternité et/ou parentaux.

Du point de vue de la femme cheffe d'entreprises, certaines nous ont signalé que du fait de leur situation matrimoniale, elles n'avaient pas rencontré de soucis financiers pour assurer l'éducation de leurs enfants, quand elles en avaient, mais que par contre leurs enfants leur ont fait part de leur rancœur consécutive à l'absence de leur mère tout le long de leur enfance.

D'autres signalent qu'elles ont su, en travaillant le soir, et après le coucher des enfants, se consacrer à leur travail les temps de repos des enfants. De toutes les façons il a bien été indiqué que cette

profession était une sorte de vocation qui sous-entend en général un investissement colossal, et fort peu compatible avec une vie personnelle.

Demande-t-on à Jean Nouvel s'il a le temps d'élever ses enfants ? ou de combiner vie personnelle et vie professionnelle ?

Cela ne semble pas réaliste, alors ces femmes qui se positionnent comme des hommes ne veulent pas y faire référence. Par contre le problème reste entier tant que les hommes et les femmes n'auront pas su prendre en charge de façon égalitaire la question des tâches ménagères et de la prise en charge des enfants.

Une femme responsable de son agence nous indique que pour faciliter la combinaison entre la vie professionnelle et la vie familiale il convient d'organiser les réunions de service ou de projets en matinée, toutes les réunions après 18 heures doivent être bannies.

De même deux femmes architectes dirigeantes nous signalent que pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, elles ont volontairement décidé de supprimer les charrettes ou les horaires de travail les week-ends. En réalisant cet objectif, elles sont soit obligées d'embaucher davantage de personnel soit d'avoir une vision à long terme et d'anticipation de leur temps de travail.

II) LES TRAJECTOIRES DES FEMMES ARCHITECTES EN ILE DE FRANCE

1) GRILLE D'ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS

Thème 1 : Parcours, expériences et situation actuelle.

Comment en êtes vous arrivé à l'architecture ?

Questions de relance : Pouvez vous me décrire votre métier, vos missions ? (Journée ou semaine type) (du métier d'archi passé ou présent) et ou vous l'exercer ?

Quelles études avez-vous effectués ? Pendant combien de temps ? Et quel diplôme obtenu ?

Comment exercez-vous ou avez-vous exercé (libéral, en société...) ? Ou ? Pendant combien de temps ?

Pourquoi avoir arrêté ?

Thème 2 : Ambitions professionnelles

Quelles étaient vos espérances, vos souhaits par rapport à ce métier ?

Questions de relance : Pourquoi avoir été attirée par le domaine de l'architecture ?

Qu'auriez vous aimé faire ? Ou être ?

En êtes vous satisfaite ?

Thème 3: Perception d'obstacles, inégalités ressenties par rapport aux hommes.

Avez-vous ressenti des obstacles, des réticences durant vos études et votre parcours professionnel ?

Questions de relance : Avez-vous ressenti des obstacles liés au fait que vous êtes une femme au cours de votre carrière ? (inégalités de traitement, de salaires, de mode de travail, de temps de travail...) ? Comment les avez-vous contournées ?

Votre vie familiale a-t-elle influé sur votre vie professionnelle ?

A votre avis, que faudrait-il faire pour une meilleure égalité homme/femme dans le milieu de l'architecture ?

Que préconiserez-vous ? Que serait-il bon de mettre en place ?

Questions factuelles :

Lieu d'habitation :

Age :

Situation familiale :

Nombre d'enfants :

Statut, CSP :

Salaire actuel :

Y a-t-il autre chose que vous souhaiteriez aborder ?

Connaissez-vous des personnes que je pourrais éventuellement contacter de votre part pour la poursuite de mon travail ?

2) ANALYSE DES ENTRETIENS

Sur les 12 femmes architectes interrogées, 3 ont eu des entretiens filmés et menés par 2 personnes, dans le but connu de figurer sur le site internet de l'ARVHA, pour enrichir la documentation filmée de l'ARVHA sur les femmes architectes, 10 films ont déjà été réalisés sur les femmes architectes et sont consultable sur le site www.femmes-bati.eu

Il faut tâcher de faire oublier caméscope et magnétophone à l'interrogée en évitant de regarder ou de toucher les outils d'enregistrement pendant la conversation afin de ne pas perturber l'entretien.

Nous avons interrogé des profils assez variés de femmes architectes, panel significatif de la diversité des métiers de l'architecture et des parcours y menant aujourd'hui. Ainsi chaque personnalité et chaque trajectoire est unique. Cependant les résultats d'analyse de ces entretiens nous ont permis de dégager quelques tendances.

Sur les 12 femmes architectes, 7 exercent en libéral et 5 comme architectes salariées. 10 d'entre elles ont eu une expérience de libéral dans leur vie professionnelle, mais 7 exercent encore à ce jour et une souhaite effectuer un changement vers l'exercice en salarié.

L'âge des femmes est de 50 ans en moyenne, 4 ont entre 30 et 45 ans, 6 entre 45 et 60 ans et 2 ont plus de 60 ans.

Dans le panel des femmes quelque soit le statut, 3 sont en reconversion et suivent un stage d'insertion professionnelle dans la maîtrise d'ouvrage sociale.

Les femmes qui travaillent ou vont travailler dans la maîtrise d'ouvrage sociale sont au nombre de 5, plus une personne dans une agence d'urbanisme parisienne.

Les femmes architectes sont pour, quatre d'entre elles, d'origine étrangère, dont 2 des pays de l'est, une de l'Autriche et une de l'Italie.

Les femmes libérales ou qui ont exercées une partie de leur carrière en libéral ont un rôle important ou une place sociale reconnue pour au moins 4 d'entre elles. 2 ont la médaille des arts et lettres et une a la légion d'honneur ; 2 d'entre elles sont professeurs dans les écoles d'architecture, et une à l'école des paysages; 3 sont architectes Conseil pour le Ministère de la Culture et de la Communication et 6 d'entre elles sont l'objet de publications et d'articles dans la presse professionnelle.

Origine de leur vocation

Beaucoup parlent de leur famille, ou bien de leur envie dès l'enfance de devenir architecte et reconnaissent tout de suite avoir été imprégnée de cette culture de l'architecture, un oncle, un père... pas de référence à la mère, sauf une qui parle de sa mère qui était médecin. Un rêve, parfois qui a été contourné ou qui a été orienté vers d'autres professions comme celui de la maîtrise d'ouvrage.

La sensibilisation du métier par les monuments historiques est fréquente. La plupart évoque une passion, une volonté de se réaliser dans une œuvre artistique et créative. Le fait de passer de

quelque chose d'abstrait à du concret qui sort de terre, quelques unes d'ailleurs exercent parallèlement des activités artistiques telles que la peinture ou encore le dessin.

Les profils scolaires sont majoritairement scientifiques ou mathématiques mais un goût prononcé pour les disciplines artistiques et créatives tend la plupart des femmes à se diriger vers les écoles d'architecture. Néanmoins les écoles d'ingénieurs ou encore les Beaux-arts constituent quelques un des parcours des ces femmes architectes et pour 2 d'entre elles l'hésitation se faisait entre l'architecture et la médecine et 2 autres avec la biologie.

Ecart de salaires

Ceci est peu évoqué. Seule une interrogée a reconnue avoir remarqué des différences entre les salaires de ses collègues femmes et de ses collègues hommes à poste égal dans l'agence d'architectures ou elle travaillait auparavant.

Dans la maîtrise d'ouvrage toutes les femmes ont des rôles non pas de dirigeantes mais davantage de collaboratrices à un certain niveau... mais déjà arrivées au sommet de ce qu'elles pourraient espérer. Avec peu ou pas d'espoir de finir en tête de la structure, sauf dans la fonction publique où les portes sont davantage ouvertes aux femmes.

La plupart des femmes évoque leurs difficultés financières et une suggère que des patrons considèrent probablement que les femmes travaillent pour le plaisir et non par nécessité.

Cette dernière à d'ailleurs du faire pression en argumentant autour d'une proposition d'un autre contrat pour pouvoir exiger un meilleur salaire et les mercredis de libre pour s'occuper de ses enfants.

Obstacles dans la carrière

Lors de la question : Ressentez vous ou avez-vous ressenti des inégalités hommes femmes ? Souvent peu d'idées leur viennent en tête dans l'immédiat, et c'est pendant le déroulement de l'entretien, lors de questions ouvertes et plus ou moins générales que les architectes y font référence. Ceci montre bien qu'elles ne sont pas visibles en surface et qu'il faut faire citer certaines anecdotes pour s'en rendre compte concrètement. En revanche le terrain avec les entreprises semblent davantage montrer les clivages entre hommes et femmes.

Une femme de plus de 60 ans nous raconte qu'ayant réussi brillamment ses examens écrits et parmi les meilleurs de sa promotion, le jury en a été surpris, et lui ont laissé sa chance à l'oral qu'elle a su saisir et ainsi conduire une excellente carrière.

Aussi les témoignages montrent que la carrière peut aussi dépendre d'un facteur chance. Celui de rencontrer des aidants et des hommes bienveillants et paternalistes ou bien des hommes à tendance misogyne qui fera obstacle à la trajectoire professionnelle. Plus rarement aussi une discrimination positive peut avoir lieu si à un moment donné il est nécessaire de recruter une femme pour quelconques raisons.

La réussite à des concours, une bonne association ou encore une tutelle ou un accord lié à une bonne coopération ont été fondamentaux pour un démarrage opérationnel chez nos femmes interrogées.

Ainsi pendant les entretiens il est ressorti les mots de « Solidarité féminine », « regroupement », « associations ». Il y a souvent des références à des architectes femmes reconnues dans le métier et on remarque un grand respect, une grande estime pour ces femmes érigées comme des modèles. Les rencontres durant le parcours sont fondamentales et conditionnent l'avenir professionnel, des rencontres qui intéressent par la richesse des connaissances du métier, des rencontres qui remotivent quand besoin il y a... Les femmes architectes relèvent l'importance des contacts et déplorent l'omniprésence des réseaux masculins souvent pérennisés par des systèmes de clubs sportifs très fermés ou autres. Ainsi elles évoquent certaines idées comme les associations féministes et autres partenariats permettant de relier les femmes architectes, ainsi les partenariats sont une bonne garantie d'avenir pour développer la carrière et faciliter la notoriété par bouche à oreille qui est directeur dans ce domaine.

L'une d'entre elles a gagné 3 concours en une année mais en a réalisé aucun lorsque son identité a été connue, elle dit qu'elle n'était visiblement pas « le bon candidat », cet événement l'a profondément découragé et a provoqué une remise en question bien que passagère, mais remettant en doute sa carrière d'architecte. Une autre évoque sa faillite personnelle, et une troisième nous explique qu'elle est en situation de redressement.

Pratiquement la totalité des trajectoires n'est pas linéaire et continu, les parcours sont parsemés de coupures, d'autres travaux et expériences plus ou moins proches de l'architecture comme l'infographie et l'urbanisme. Certaines ont effectuées ou effectuent des reconversions qui amènent à une remise en questions et à des doutes ralentissant la carrière. Aussi on constate que cette dernière est constituée de grands nombre de contrats à durée déterminée, de missions d'intérim et de stage à répétition parfois non rémunérés, et des références également à Pôle emploi. Ce qui suggère une certaine précarité de la situation de beaucoup de femmes architectes, surtout au commencement de la carrière.

Les interrogées nous exposent 2 avis sur l'origine des inégalités hommes femmes dans les cabinets d'architecture :

La plupart nous disent que ces inégalités viennent probablement des hommes comme des femmes. En effet si certains hommes ne souhaitent pas laisser leur place aux femmes et le montrent de façon plus ou moins sous terraines, certaines femmes ne préfèrent pas lutter, sont trop craintives voir même s'auto-discriminent. Pour le lancement en statut de libéral par exemple la plupart des interrogées reconnaissent que ça ne les intéresse pas, qu'elles n'en sont pas capable, que la situation est peu stable et qu'elles n'envient pas les collègues dans cette situation. Les femmes en libéral avouent la difficulté du métier et admettent l'exercer davantage par passion que pour gagner un bon salaire, aussi le conflit, les tensions nerveuses et pressions extérieures sont permanentes et nécessitent de se battre régulièrement pour y faire face.

Certaines interrogées pensent que le statut de salarié est davantage fatiguant que celui de libéral car celles-ci sont mal considérées et ignorées, en tant que « petites mains » et qu'en libéral il est possible d'organiser son temps comme on le souhaite et que même si le travail est intense, elles en sont maîtresses. D'autres déclarent l'inverse en expliquant qu'en libéral il n'y a aucun répit, les week-ends, jours fériés et soirées sont monopolisés par le travail, et les vacances sont rares.

Aussi plusieurs femmes interrogées signalent l'importance de l'éducation des enfants comme source des inégalités, ne pas cantonner la petite fille aux missions domestiques et faire participer le petit garçon. Un partage des tâches, des valeurs, une éthique égalitaire dans la sphère familiale et un encouragement dans ce que les enfants entreprennent, c'est de la qu'il faut partir pour espérer modifier les mentalités.

De nombreux préjugés subsistent encore et lorsqu'une femme dit qu'elle est architecte, les gens pensent de façon automatique qu'elle est architecte d'intérieur ou décoratrice.

La vie personnelle et vie professionnelle

5 femmes n'ont pas d'enfants, ce qui est important compte tenu du nombre d'interrogées. Et celles qui en ont eu reconnaissent que c'est très difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale et que ça demande une certaine organisation.

A la question : Votre vie familiale a t'elle influencé votre vie professionnelle ? Nous obtenons des réponses très diverses. Certaines refusent d'y répondre en argumentant qu'on ne la poserait pas à un homme, ou encore répondent très brièvement comme si le sujet était douloureux. D'autres expliquent que c'est leur vie professionnelle qui a influé sur leur vie familiale.

Une interrogée nous dit n'avoir jamais eu de vie familiale jusqu'à 40 ans et a récemment donné naissance à un enfant mais a la chance assez exceptionnelle d'avoir un mari qui a décidé de rester à la maison pour s'en occuper.

Une autre qui exerçait en libéral nous indique que cette période de surcharge de travail à laquelle elle se consacrait entièrement à ce moment là, a irrémédiablement conduit son couple au divorce.

Une autre encore a acceptée de suivre son mari à l'étranger, en décidant de réduire ses activités professionnelles de sorte à préserver sa vie familiale, ce qui aurait pu nuire à sa carrière. Ceci ayant été possible grâce à la bonne situation professionnelle et financière de son mari, ce qui reste une exception.

En effet, la vie privée est naturellement plus facile à gérer si la famille possède des ressources financières et si les questions pratiques peuvent être prises en charge par ailleurs comme par exemple les gardes d'enfants.

Mais même en cas de ressources assurées, l'une d'entre elle nous indique que son mari a été davantage présent qu'elle pour élever leur enfant, et cette dernière en a fait le reproche à sa mère... Elle n'était pas présente suffisamment. Egalement une autre femme architecte nous dit que ses enfants sont de nature très indépendante et ont appris à l'être dès le plus jeune âge.

Les femmes seules sans ressources particulières pâtissent davantage de la situation et doivent trouver des alternatives. Certaines renoncent à avoir des enfants et une vie familiale, d'autres vont choisir la voie du salariat beaucoup moins aléatoire. Il y a néanmoins une sensation d'avoir fait des sacrifices d'un côté ou d'un autre même si aucune des interrogées ne les regrettent. Ces dernières reconnaissent que le métier d'architecte demande énormément de disponibilités et peu de compromis sont vraiment possibles.

Les réunions du soir, imposées par des hommes au pouvoir sont vécues par les femmes architectes ayant des enfants comme un vrai fléau à éradiquer. Il est évident que le créneau choisis pour celles-ci, de 18h à 20h n'est absolument pas compatible avec la vie privé et les responsabilités familiales telles que l'encadrement des enfants. Ainsi même si elles ne sont théoriquement pas obligatoires, il est non conventionnel pour l'entreprise de s'y absenter et si la culpabilité ne vient pas de la mère ou du père seul, le malaise est parfois causé par des sous-entendus ou des réflexions tournées à l'ironie. Ainsi une des interrogée nous en cite une de son patron lorsqu'elle a quitté précipitamment la réunion : « Comment ça vous n'avez pas de micro-ondes ? ».

De la même façon il y a des lois qui permettent aux femmes de prendre des congés de maternité, mais les femmes ressentent des craintes quand à profiter de ces droits. Ainsi quelques une d'entre elles nous disent ressentir de la jalousie ou un malaise vis-à-vis des collègues et ou du patron, et de fait, ne peuvent s'empêcher de culpabiliser.

Aussi le fait d'être enceinte semble conduire à des interrogations, des inquiétudes obsolètes et une réorganisation qui semble peu ravir l'équipe de travail.

Une force mentale et physique

Plusieurs femmes insistent sur le coté pénible, contraignant et difficile du métier, phénomène valable tant pour les hommes que pour les femmes ce qui leur construit des personnalités souvent très affirmées. Elles reconnaissent évoluer dans un univers particulier et certaines évoquent le non respect du métier d'architecte par les entreprises ou les maitres d'ouvrage.

L'une dit : « c'est un métier infernal, il faut travailler un minimum de 50 heures par semaine, la vie de famille c'est presque incompatible ».

L'autre dit : « c'est un métier très dur, il y a peu de femmes architectes qui travaillent vraiment seules, c'est vraiment difficile surtout s'il y a des enfants ».

Une troisième dit : « c'est très difficile, il y a des revers, des coups, des moments extrêmement durs ; il y a des attaques, on est attaqué sur sa production, sur son intégrité, il faut pouvoir résister ».

La notion de crise intervient souvent dans les entretiens et selon les déclarations, les femmes comme les hommes sont concernés. La difficulté grandissante d'obtenir des projets, la diminution de commandes publiques font que les grandes agences répondent à des concours qui étaient plutôt dédiés à des petites et ces dernières sont ainsi lésées. Le métier d'architecte est un métier en difficulté et il est de plus en plus difficile pour chacun d'accéder à la commande. Le nombre trop important de diplômés en architecture et fréquemment évoqué et introduit comme la base de cette situation de plus en plus handicapante pour le domaine de l'architecture. Il y n'y a pas assez de demande par rapport au nombre d'architectes et cela rend la concurrence encore plus féroce. Les subventions sont de plus en plus pauvres et les interrogées connaissent toutes autour d'elles des agences qui ont fait faillite.

Même pour les femmes architectes interrogées parmi les plus reconnues, la notoriété ou le haut niveau de qualification n'est pas non plus facteur de tranquillité financière, bien au contraire.

L'une d'elle qui a le plus haut niveau de diplôme et de qualification est actuellement en redressement, une autre qui a un poste de professeur et d'architecte conseil subit des déboires liés au non paiement de ces honoraires par des clients publics.

Le plafond de verre

Certaines femmes sont arrivées à un niveau de notoriété élevé dans le milieu de l'architecture mais avec des limites, comme notamment le fait de ne pas se voir confier des projets importants. Elles ont moins de possibilité de varier et construisent majoritairement les écoles, les hôpitaux et les logements sociaux, mais les travaux les plus intéressants comme les musées et autres projets culturels sont rarement confiés aux femmes. Aussi le niveau du chiffre d'affaires et l'expérience antérieure déterminent l'importance et la nature des futurs projets, ce qui fait que la spécialisation est rapide et presque inévitable malgré la polyvalence recherchée. Ainsi alors que les femmes aimeraient varier et toucher à tout, elles sont cantonnées aux mêmes genres de conceptions.

Les obstacles au démarrage sont courants, les femmes ne sont pas toujours crédibles auprès des entreprises au départ, elles sont parfois prise pour la secrétaire et on leur demande à parler à l'architecte, après s'être attendu à s'adresser à un homme.

Sur les chantiers il arrive qu'on les mette à l'épreuve et la disqualification d'être femme se couple avec celle de l'âge, ainsi une jeune femme devra s'imposer sur le terrain, et plus elle aura des caractéristiques physiques féminines en étant petite, menue et coquette plus elle devra compenser par une force de caractère. De façon générale les femmes architectes ont constatées qu'il y avait décalage d'expérience avec les collègues du sexe opposé surtout au niveau du chantier et dans les domaines techniques. Ainsi au même âge un homme et une femme n'auront pas le même niveau d'expérience, ou sa valeur ne sera pas reconnue de la même manière.

3) CONCLUSION DE L'ANALYSE DE L'ENQUETE QUALITATIVE

Pratiquement toutes les femmes ont montré un grand intérêt pour l'étude, ont posé des questions la concernant et demandent à recevoir les résultats d'études.

Nous avons vu à travers ces témoignages que chaque femme architecte à sa trajectoire propre et si elles ont une force de caractère qui leur a permis d'arriver jusque là, elles ont aussi des qualités féminines qui sont profitables dans le métier comme la souplesse, l'écoute, l'ouverture d'esprit et la solidarité, ce qui fait aussi probablement qu'elles préfèrent être associée qu'en libéral.

Leur goût pour le partage et la communication les ont amenées pratiquement toutes à voyager pendant leurs études ou leur carrière professionnelles, elles sont donc mobiles et n'hésitent pas à faire des sacrifices en dépit d'une vie familiale pour parvenir à leur rêve. C'est un choix qui dépend de chacune mais qui n'est pas sans conséquence à court et à long terme.

Il est alors important d'avoir un entourage aidant et surtout un mari présent pour les enfants.

Ces femmes ont donc souvent un rapport passionnel avec leur métier et dénoncent le manque de scrupule de certains partenaires capitalistes dont le seul but n'est pas de rendre hommage à l'architecture mais d'amasser un maximum d'argent. Et si le milieu de l'architecture traverse actuellement une crise par un accès à la commande limité par rapport au nombre d'architectes, les difficultés financières touchent encore davantage les femmes.

Toutes reconnaissent la difficulté physique et mentale pour les hommes comme pour les femmes, de ce métier.

Et les architectes de notre panel ayant exercées la profession depuis longtemps se posent la question de savoir si les femmes veulent vraiment se construire la même vie que les hommes architectes. Elles assurent qu'elle n'est pas vraiment enviable et qu'il n'est pas nécessaire de ressembler à un homme bien au contraire, pour exercer dignement le métier d'architecte.

Aussi lorsque les femmes veulent optimiser leur chance de réussite, elles ont tendance à s'associer. Certaines ne veulent pas faire de chantiers souvent par peur de se confronter aux entreprises majoritairement constituées d'hommes. Aujourd'hui, les nouvelles générations d'architectes ont pour but de monter leur agence, ce qui n'était pas le cas auparavant, ces exigences sont nouvelles et bouleversent quelque peu le domaine de l'architecture.

Même si certaines constatent un certain retour en arrière par rapport à l'image de la femme libérée des années 80, qui doit à présent être sur tous les fronts, la majorité des interrogées se rejoignent sur l'amélioration de leur acceptation notamment sur le terrain, et le nombre grandissant de femmes architectes dans les agences.

Néanmoins elles sont encore trop nombreuses à ne pouvoir accéder à des commandes plus variées et qu'elles jugent les plus intéressantes comme par exemple des projets de bâtiments culturels.

Les femmes n'accèdent pas encore aux grands prix d'architecture et beaucoup déplorent que certaines n'est pu en profiter malgré leur grande compétence. Aussi peu de femmes seules ont une agence reconnue, et elles doivent malheureusement attendre le nombre des années pour gagner en crédibilité.

Les lois sont la pour permettre aux femmes de mener vie professionnelle et vie familiale de front, mais celles-ci ne sont pas toujours appliquées ou si elles le sont, cela crée parfois des comportements plus ou moins visibles et volontaires de la part des collègues et ou du patron qui peuvent faire s'installer des malaises et des tensions chez la personne ayant demandé à profiter de ses droits.

Ainsi pour les employeurs non engagés dans l'égalité hommes femmes, il est important de garder la face et faire du politiquement correct en donnant l'illusion d'appliquer les lois tout en dissuadant les employés par des manières détournées de réclamer leurs droits. Tout comme les sélections aux concours dont le jury qui fait souvent parti d'un réseau, a une totale main mise sur les sélectionnés.

La responsabilité vient également des femmes qui doivent se manifester, exprimer leurs besoins et leurs désaccords sans culpabiliser.

Valoriser le travail des femmes à l'école et dans la profession est encourageant pour les nouvelles générations, et leur donne une figure, un modèle, un but à atteindre afin qu'elles puissent s'identifier.

4) PROPOSITIONS DE MESURES EN FAVEUR DES FEMMES ARCHITECTES

A ce jour, les femmes sont aussi nombreuses à entrer dans les métiers de l'architecture ou tout du moins à effectuer des études d'architecture que les hommes. Elles sont par contre plus nombreuses à choisir la voie de la diversité dans l'exercice de la profession, comme par exemple monteur d'opération, chef de projet, ou encore responsable de projets dans la maîtrise d'ouvrage publique ou privée.

Ainsi, le nombre de diplômées femmes ne cesse de progresser de même que le nombre de femmes inscrites à l'ordre.

Cependant les écarts de salaires constatés au niveau européen restent particulièrement tabous dans notre pays et notamment en Ile de France.

En moyenne, le Conseil Européen des architectes annonce que les femmes gagnent 47 % de moins que leurs confrères; cela concerne les architectes inscrits à l'ordre des architectes sachant qu'ils ne sont majoritairement pas salariés, mais à leur compte.

Les femmes sont aussi nombreuses au chômage que les hommes alors qu'elles ne représentent que 20 % de la profession, elles sont donc proportionnellement **bien plus nombreuses au chômage que les hommes.**

Si elles sont **nombreuses à entrer dans la profession, combien sont-elles à en sortir ?**

En effet les femmes ont des diplômes plus élevés et les obtiennent plus rapidement que les hommes alors qu'elles restent en nombre inférieur à exercer. Mais dans la profession la tendance s'inverse et les jeunes femmes diplômées d'architecture se retrouvent moins nombreuses que leurs homologues masculins à exercer.

Si elles réussissent à s'insérer dans le monde professionnel, elles rencontreront des obstacles qui vont jaloner leur vie professionnelle.

Aider les plus jeunes et aussi penser à se grouper

Un professeur femme disait que sur un échantillon des meilleurs étudiants (les 5 % au dessus du lot), il y avait parité au niveau du diplôme entre les hommes et les femmes.

Mais sur le nombre de femmes qui avaient les mêmes talents que les hommes, une sur cinq allait percer.

Pourquoi ce déficit ? Cela pourrait s'expliquer la question de la volonté et de l'ambition personnelle, car pour réussir à sortir du lot, il faut être créatif, développer un bon réseau de clientèle, savoir bien gérer son entreprise et tout cela pour une personne.

Hors il est rare de tout posséder, et certaines hésitent ce qui est compréhensible (pourquoi risquer le tout pour le tout ?).

Une solution ou une aide est de penser à s'associer, car cela permet à celui ou celle qui a plus de compétence dans un champ particulier de les mettre en valeur et de s'appuyer partiellement sur la compétence de l'autre ; l'association et aussi la mise en commun des moyens, locaux, secrétariat, matériel informatique, et autres est une excellente façon de démarrer une coopération.

Ensuite **en mettant en place des systèmes de tutorat ou d'aide pour la création des agences** gérés par des anciens pour soutenir les jeunes femmes. Ces organisations favoriseraient la création de réseaux de femmes architectes ce qui manque cruellement en France et ne permet donc pas une entraide mutuelle féminine au sein de la profession.

Les hommes ont déjà nombre de réseaux où les femmes sont exclues.

Rappelons que faire partie d'un réseau professionnel est un avantage considérable dans notre société d'aujourd'hui, le bouche à oreille et les contacts facilitant l'acquisition de contrats, notamment les plus importants, les architectes « solitaires » seront ainsi lésés.

Planifier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

La question de la prise en compte de la vie personnelle dans l'exercice de métier pose question. Il conviendrait de pouvoir discuter de la situation et du projet de vie avant de prendre une quelconque décision, on nous a parlé de « négociateurs extérieurs » qui pourraient permettre de proposer des solutions.

En effet, si le ou la salariée qui va être père ou mère peut en discuter, choisir de modifier ses horaires voir même planifier avec le patron ses temps d'interruption, c'est toute l'entreprise qui en récoltera les bénéfices, plutôt que de laisser cette situation arriver sans qu'aucune mesure n'est été envisagée.

De même pour le ou la dirigeant(e) la question de la maternité ou paternité peut avoir des conséquences graves si elle n'est pas prise en compte dans la vie de l'agence.

Décider de supprimer les rendez vous ou réunions après 18 heures, c'est déjà favoriser une meilleure articulation des temps de vie pour les salariés et le personnel encadrant.

Décider de ne pas fonctionner en sous effectif de manière à ne pas travailler les week-ends c'est aussi un challenge que certaines agences gérées par des femmes ont réussi à tenir, tout en répondant à des concours.

Comment être mère tout en continuant à exercer son métier ? Une jeune femme exerçant en libéral nous a confié qu'elle a du restreindre à un mois non payé son congé maternité et sa fatigue a été longue à s'estomper. Une autre jeune femme a du partir de l'agence où elle exerçait et une autre a été licenciée. Si la première a du se l'imposer elle-même, il n'en va pas de même pour les deux dernières qui ont sans doute subi une certaine pression sociale.

Le plafond de verre aussi en architecture ?

Même si elles réussissent à acquérir une certaine position, elles devront s'attendre à avoir des projets moins conséquents que leurs homologues masculins et leur chiffre d'affaire sera en

conséquence moindre, créant un cercle vicieux puisque le chiffre d'affaire est souvent un critère pour la sélection aux concours. On retrouve fréquemment des femmes pour les projets d'écoles et d'hôpitaux, en revanche les musées sont souvent une affaire d'hommes de même que l'attribution des grands prix d'architecture que peu de femmes ont eu la chance de connaître – une en trente ans....

Comment faire évoluer les mentalités et comment favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'architecture ?

Dans l'enseignement, il faudrait **davantage de femmes professeurs**, des femmes engagées pour un enseignement égalitaire de façon à donner confiance aussi bien aux jeunes filles qu'aux jeunes hommes dans leur capacité de création. La transmission de certaines valeurs comme la solidarité, l'équité et la loyauté durant l'enseignement est une base importante à acquérir avant d'entrer dans le monde professionnel.

En contraignant les pouvoirs publics à promouvoir les bons projets des femmes architectes et pas toujours les hommes dans le but d'une meilleure équité.

En ce qui concerne l'attitude vis-à-vis des salarié(e)s, il serait utile de mettre en évidence les mauvaises pratiques et de dénoncer les inégalités. La sollicitation des agences favorisant une certaine éthique pourrait être un geste favorisant et démocratisant les mesures en faveur de l'égalité hommes femmes dans les cabinets d'architecture.

Par exemple une certaine agence d'architecture a négligé la situation de 5 femmes de part leur statut de mère. Dans ce genre de cas, une amende et une obligation de proposer un accord pour concilier vie familiale et vie professionnelle devraient être une norme immédiatement applicable.

L'agence qui a su valoriser et mettre en place une politique égalitaire devrait recevoir un prix en récompense et en guise d'exemple incitatif comme le prix du centre Hubertine Auclert ou le **prix de la meilleure référence égalitaire** de l'année (voir le prix Bâtir au Féminin organisé par la Fédération Française du Bâtiment).

La transparence caractérisée par la mise à plat des salaires par tranche d'âge et par sexe, l'affichage obligatoire des grilles de salaires, **l'obligation de négocier des accords liés à la parité et à l'égalité professionnelle** pour les agences de plus de 10 salariés seraient déjà un grand pas vers une éthique plus égalitaire.

Mobiliser les **acteurs comme l'Ordre des Architectes et les syndicats des architectes** sur les thèmes de l'égalité professionnelle pour faire en sorte qu'ils s'investissent dans cette démarche de lutte contre les inégalités seraient un réel soutien dans cette lutte pour l'égalité.

En complément la sensibilisation des clients et les maîtres d'ouvrage au même titre que les bailleurs sociaux, les promoteurs privés et publics afin qu'ils **confient en priorité des projets** aux agences tenus par des femmes ou des hommes mais **ayant affichée une politique égalitaire**.

En dernier lieu il conviendrait de faire une **promotion efficace des femmes qui ont réalisé** des projets intéressants et de les faire connaître tant dans les écoles d'architecture que dans les revues d'architecture ou dans les magazines et les émissions culturelles.

Et bien sur **renforcer les réseaux où les femmes ont leur place**, également les réseaux européens comme le *Women in Architecture* qui organise autour du RIBA et de sa présidente des actions pour favoriser l'égalité professionnelle dans le secteur de l'architecture en Europe et à travers le monde.

III) LES STATISTIQUES DU CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES ARCHITECTES (CNOA)

1) REPARTITION PAR SEXE DES INSCRITS AU TABLEAU DE L'ORDRE NATIONAL DES ARCHITECTES.

Le Conseil National de l'Ordre des Architectes dénombre 29 685 architectes agréés inscrits en France en janvier 2010 et le nombre moyen d'inscriptions par an est de 800. La population demeure majoritairement masculine, malgré une population féminine en croissance régulière.

En effet, parmi les nouveaux inscrits en 2009, on compte 39% de femmes, et pour cette même année, elles représentent 22% des architectes inscrits à l'Ordre, contre 7,5% en 1983.

Pour présenter la répartition de la population ordinaire selon le sexe, nous rapprochons deux types de données : celles qui portent sur la totalité des architectes inscrits à l'ordre et celles qui pointent sur les nouveaux inscrits. En effet, cela permet de mettre en évidence le rôle des nouvelles recrues dans la féminisation de la population globale.

Répartition par sexe du total des architectes inscrits à l'ordre (1999-2007)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	4471	4480	4547	4699	4896	5132	5419	5671	6043
Hommes	22930	22551	22167	21997	22132	22364	22616	22962	23373
Total	27401	27031	26714	26696	27028	27496	28035	28633	29416

Source : CNOA – LET

Répartition par sexe du total des inscrits en % (1999-2007)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	16,32%	16,57%	17,02%	17,60%	18,11%	18,66%	19,33%	19,81%	20,54%
Hommes	83,68%	83,43%	82,98%	82,40%	81,89%	81,34%	80,67%	80,19%	79,46%

Source : CNOA-LET

Répartition des nouveaux inscrits à l'ordre (1999-2007)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	339	302	307	311	328	382	410	387	444
Hommes	716	666	645	617	654	727	747	979	799
Total	1055	968	952	928	982	1109	1157	1366	1243

Source : CNOA-LET

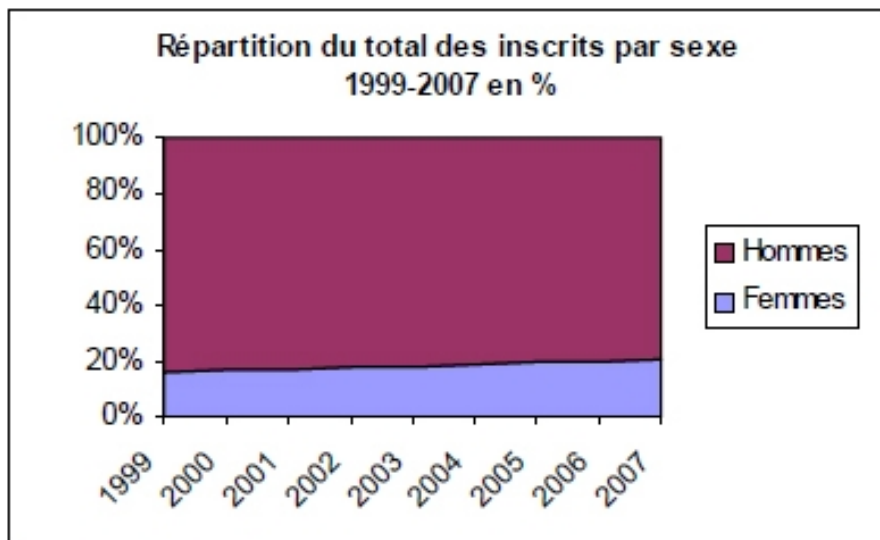
Répartition des nouveaux inscrits à l'ordre en % (1999-2007)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Femmes	32,13%	31,20%	32,25%	33,51%	33,40%	34,45%	35,44%	28,33%	35,72%
Hommes	67,87%	68,80%	67,75%	66,49%	66,60%	65,55%	64,56%	71,67%	64,28%

Source : CNOA-LET

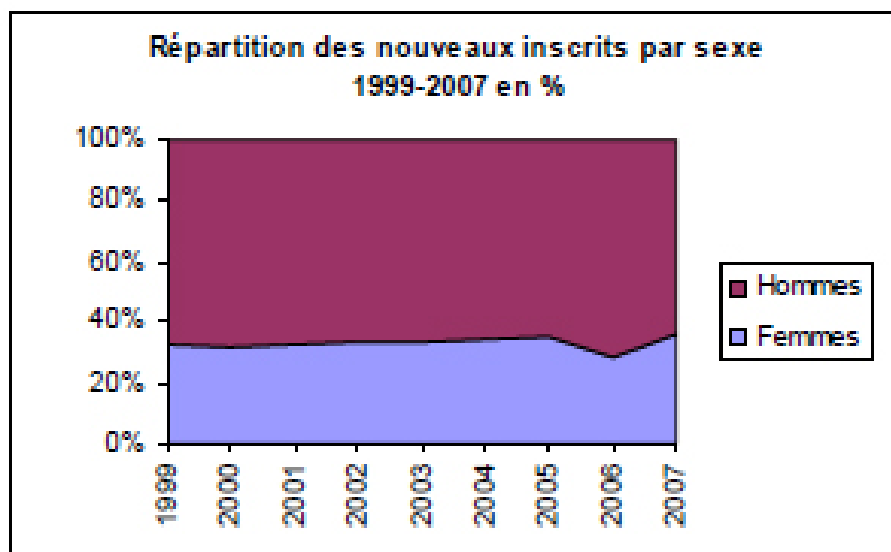
En 1992, il y avait 3444 femmes et 22845 hommes inscrits à l'Ordre, sur un total de 26289, soit : 13,10% de femmes contre 86,90% d'hommes, alors qu'en 2007 elles représentent **20,54%** des inscrits.

Les femmes architectes inscrites à l'ordre sont aujourd'hui plus de 6 000 et les hommes 23 373.



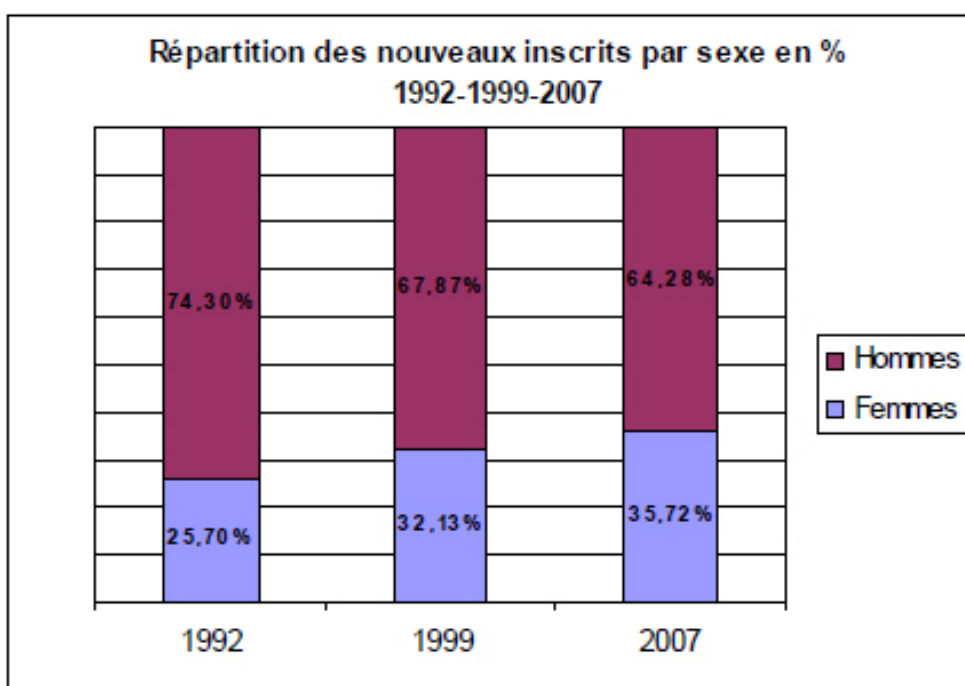
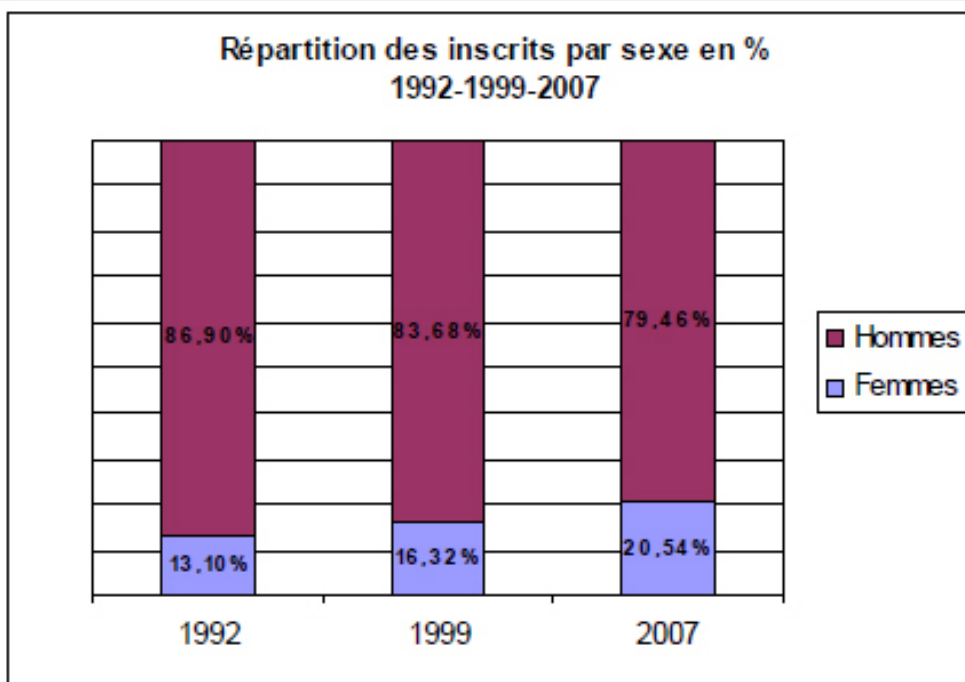
Source : CNOA-LET

Conseil National de l'Ordre des Architectes – Laboratoire Espace Travail.
(Laboratoire de recherche de l'école nationale supérieure d'architecture Paris).



Source : CNOA – LET

Sur la période 1999-2007, on observe une progression faible mais continue de la part des femmes à la fois dans la population ordinale globale et dans celle des nouveaux inscrits à l'ordre, exception faite de l'année 2006.

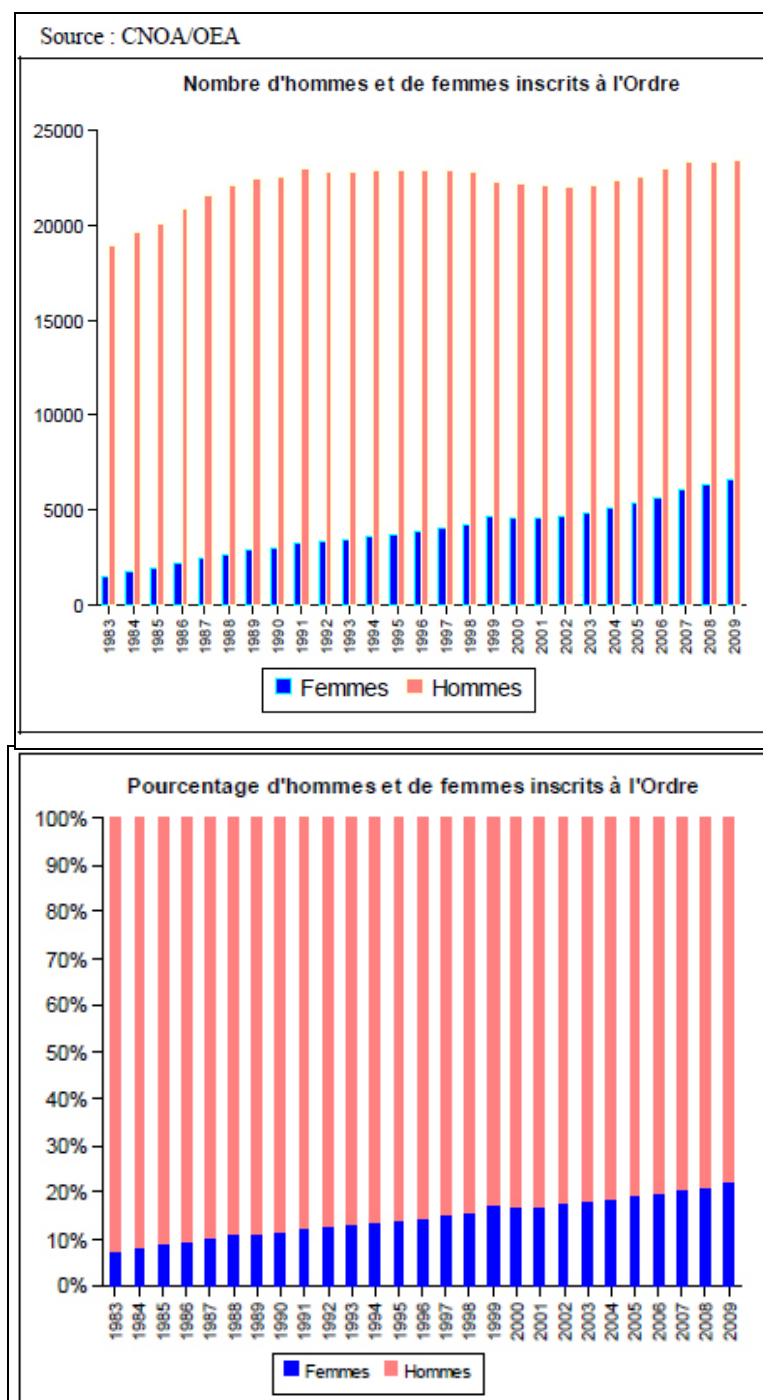


Source : CNOA-DAPA/OEA-LET

Conseil National de l'Ordre des Architectes – Direction de l'architecture et du patrimoine.

Si on prend en considération une plus longue période, on observe que la féminisation de la population ordinaire se poursuit de façon régulière. La part des femmes augmente parmi les architectes inscrits et leur progression en nombre est plus régulière que celle des hommes. Pendant la période de recul des effectifs ordinaires, leur nombre n'a cessé de croître alors que celui des hommes régressait entre 1999 et 2002 pour reprendre ensuite.

Ainsi entre 1983 et 2009, le poids démographique des femmes n'a cessé d'augmenter, tant en nombre qu'en pourcentage. Sur cette période, leurs effectifs quadruplent, passant de 1537 à 6 669 inscrites et leur part augmente de 7,5 % à 22 %



La féminisation de la profession résulte en amont de l'évolution démographique de la population étudiante. Depuis 2005, plus de la moitié des étudiants des ENSA² sont des étudiantes et 55 % des diplômés sont des femmes en 2009.

² Ecole Nationale Supérieure d'Architecture.

Depuis 2008 il est nécessaire pour les jeunes diplômés de passer l'habilitation à la Maîtrise d'œuvre dite HMONP pour pouvoir gérer une agence d'architecture ; les jeunes femmes se sont inscrites massivement pour avoir ce titre, qui est donné à la suite d'une année supplémentaire de cours dont une partie en agence.

L'année dernière, le taux de féminisation des HMO³ dans les Ecoles Nationales Supérieures d'architecture atteint 56 %, celui des HMONP⁴, ESA⁵, et INSA⁶, respectivement 52 % et 60 %. Ainsi, la part qu'occupent les femmes parmi les nouveaux inscrits au tableau de l'Ordre s'accroît constamment : Elle passe de 16 % en 1983 à 40 % en 2009 mais pour des raisons qui restent à déterminer, celle-ci demeure encore inférieure à celle des hommes.

	TOTAL HMONP ENSA	Femmes	Hommes
2008	810	474	336
2009	938	522	416

	TOTAL HMONP ENSA	Femmes	Hommes
2008	100%	58,5%	41,5%
2009	100%	55,6%	44,4%

	TOTAL HMONP ESA	Femmes	Hommes
2009	31	16	15

	TOTAL HMONP ESA	Femmes	Hommes
2009	100%	51,6%	48,4%

	TOTAL HMONP INSAS	Femmes	Hommes
2009	30	18	12

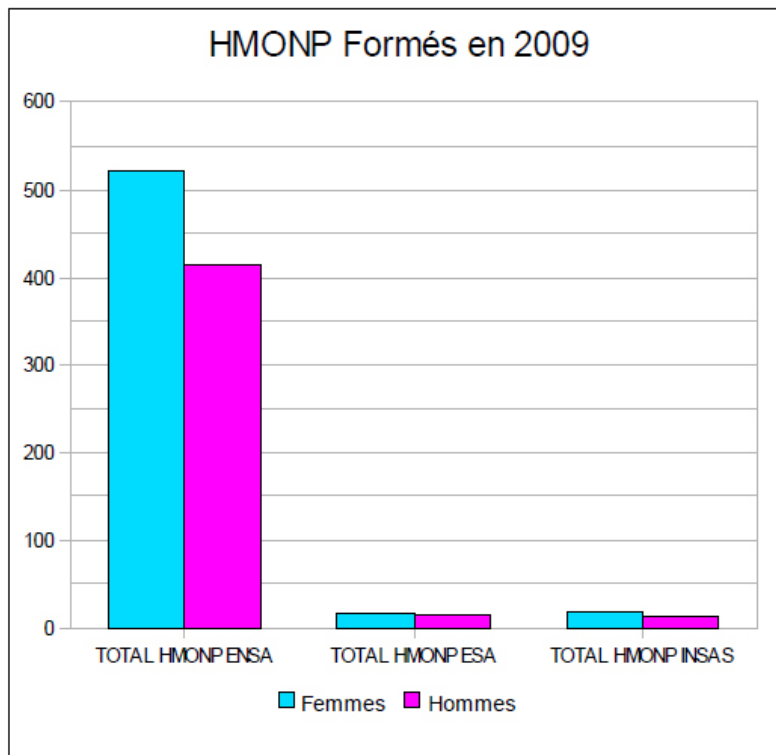
	TOTAL HMONP INSAS	Femmes	Hommes
2009	100%	60,0%	40,0%

³ Habilitation Maîtrise d'Œuvre

⁴ Habilitation Maîtrise d'Œuvre Nom Propre

⁵ Ecole Supérieure d'Architecture

⁶ Ecole publique d'ingénieurs et d'architectes



Si la féminisation de la profession est une tendance réelle, nous observons d'autre part son vieillissement.

Aussi, en regardant la répartition par âge des architectes femmes inscrites à l'ordre, on peut appréhender plus précisément leur position dans la population ordinale globale.

2) VARIABLES DE L'AGE COUPLEE AVEC LE GENRE

Quant à la distribution par âge des architectes, 10% des inscrits ont moins de 35 ans, 25% entre 35 et 44, 34% se situent dans la tranche des 45-54 ans, 23% dans les 55-64 ans et 8% ont plus de 65 ans.

La rupture qui annonçait la fin du rajeunissement de la profession amorcée en 1990 se confirme.

Si, entre 1983 et 1990, le poids des inscrits de moins de 50 ans demeure stable autour de 70 % de la population totale, elle se replie constamment depuis lors au profit des architectes plus âgés, pour atteindre aujourd'hui le taux de 50 %.

Les **femmes** constituent ainsi une population plus jeune que les hommes : en 2009, **40 %** d'entre elles ont moins de 40 ans alors que la même tranche d'âge rassemble seulement 20 % de leurs homologues masculins. Cela étant, les unes comme les autres voient leurs effectifs vieillir. En 1983, près de 80 % des femmes architectes avaient moins de 40 ans et 45 % des hommes.

Répartition par tranches d'âge des femmes architectes inscrites à l'ordre (1999-2007)

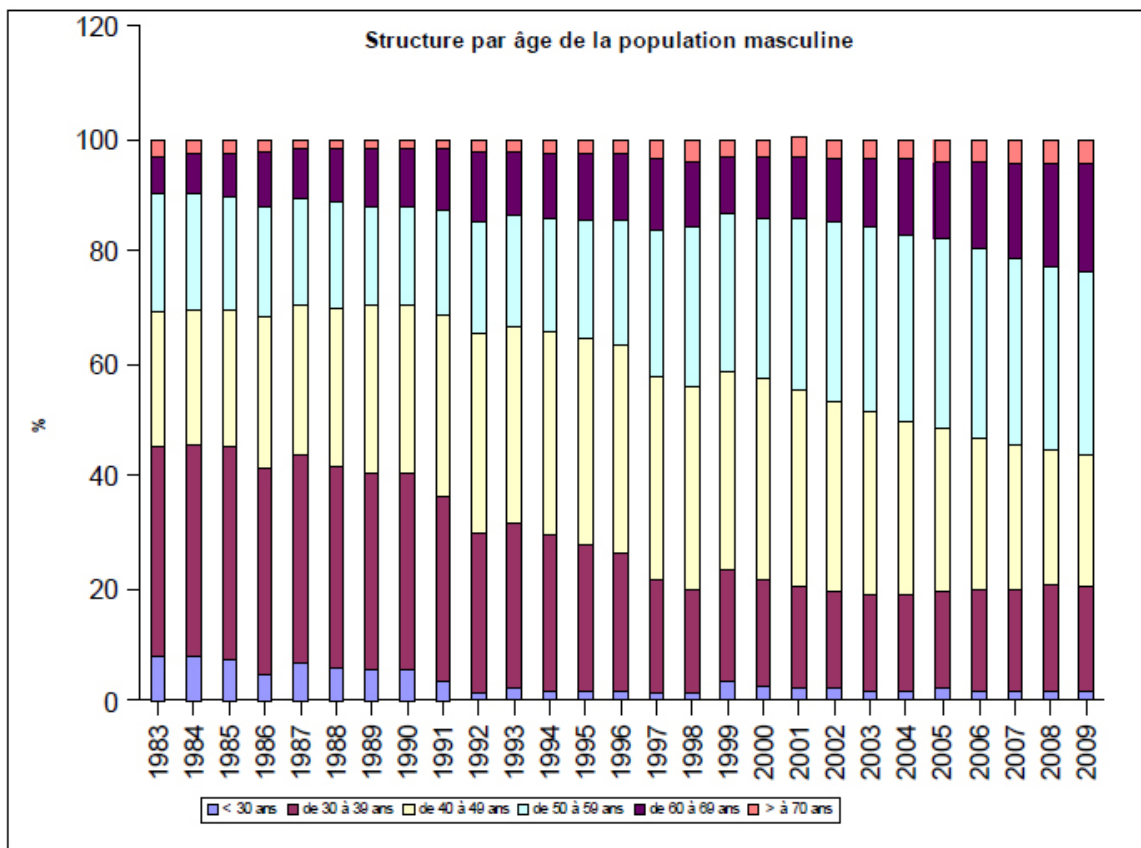
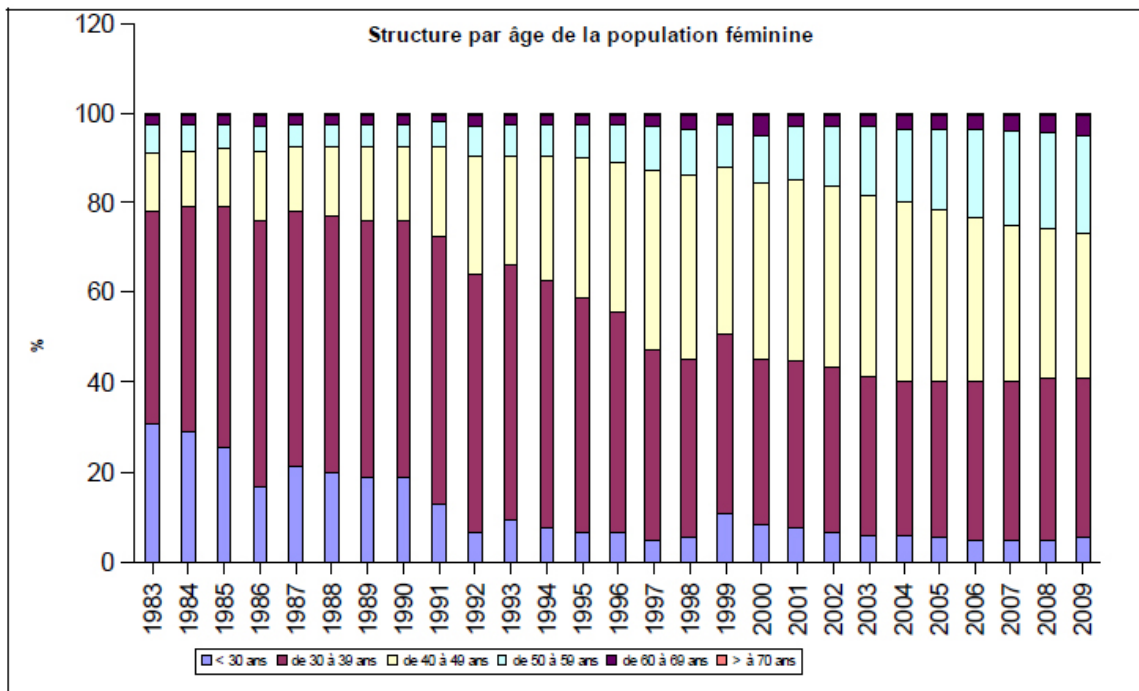
Femmes	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
inf à 30	351	360	337	303	276	295	288	284	302
30/39	1796	1699	1706	1728	1744	1762	1885	1991	2126
40/49	1760	1810	1832	1894	1987	2053	2084	2076	2118
50/59	440	477	545	635	741	855	976	1119	1263
60/69	99	111	103	111	122	143	163	181	210
70 ans et +	25	23	24	28	26	24	23	20	24
Total Femmes	4471	4480	4547	4699	4896	5132	5419	5671	6043

Source : CNOA-LET

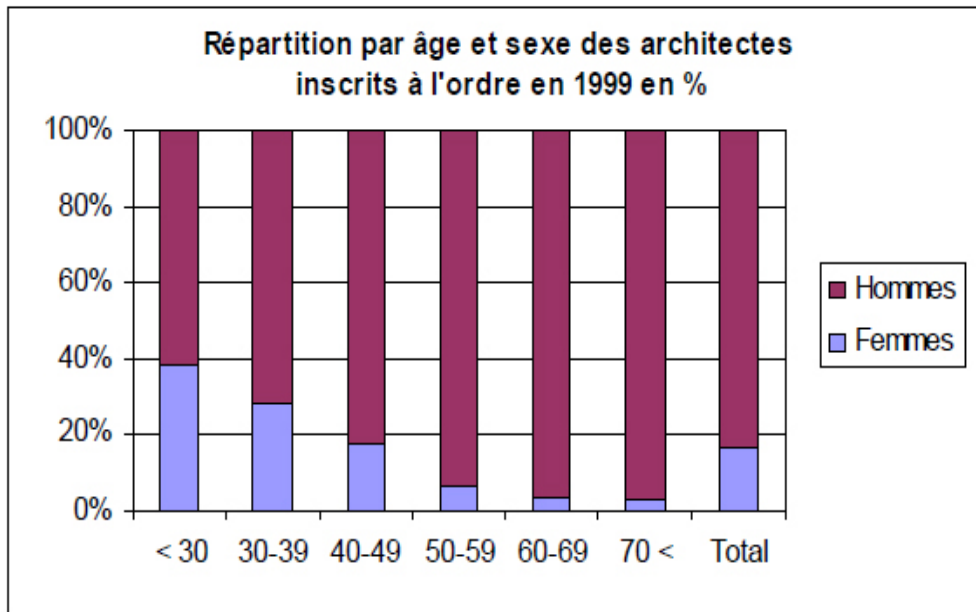
Répartition par tranches d'âge des hommes architectes inscrits à l'ordre (1999-2007)

Hommes	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
inf à 30	563	547	512	472	446	458	482	466	440
30/39	4538	4210	3979	3866	3826	3836	3910	4090	4242
40/49	8275	8021	7739	7378	7113	6867	6588	6247	5940
50/59	6354	6593	6780	6992	7232	7421	7614	7710	7798
60/69	2425	2434	2428	2540	2746	2972	3161	3540	3975
70 ans et +	775	746	729	749	769	810	861	909	978
Total Hommes	22930	22551	22167	21997	22132	22364	22616	22962	23373
Total inscrits F+H	27401	27031	26714	26696	27028	27496	28035	28633	29416

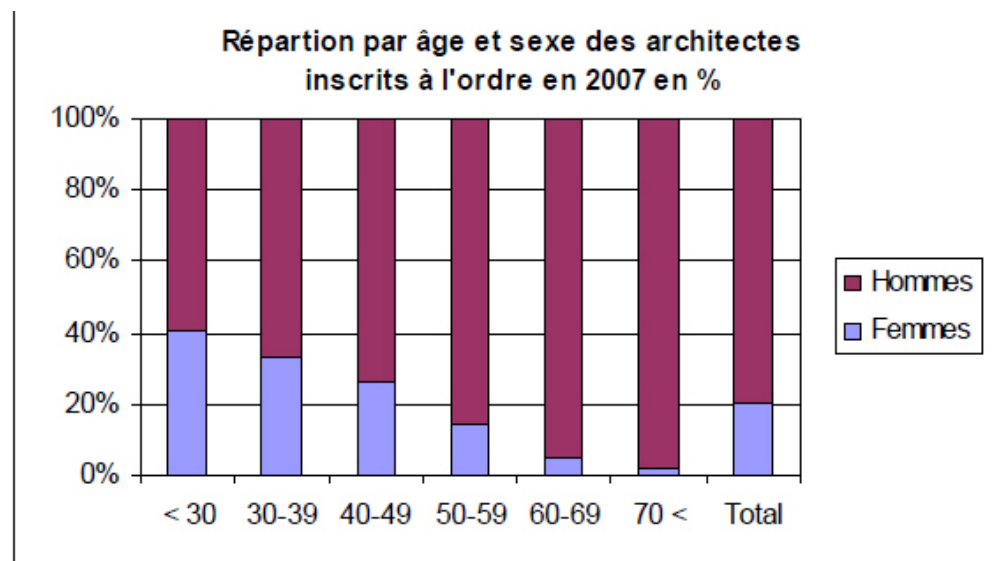
Source : CNOA-LET



Comme dans les périodes précédentes, les architectes femmes inscrites à l'ordre se répartissent très inégalement dans la pyramide des âges : elles représentent 40,75 % des moins de 30 ans en 2007 (38,4% en 1999), mais leur part s'amenuise très sensiblement dans les tranches d'âge supérieures. Leur progression entre 1999 et 2007 est la plus nette parmi les 40 / 59 ans.



Source : CNOA-LET



Source : CNOA-LET

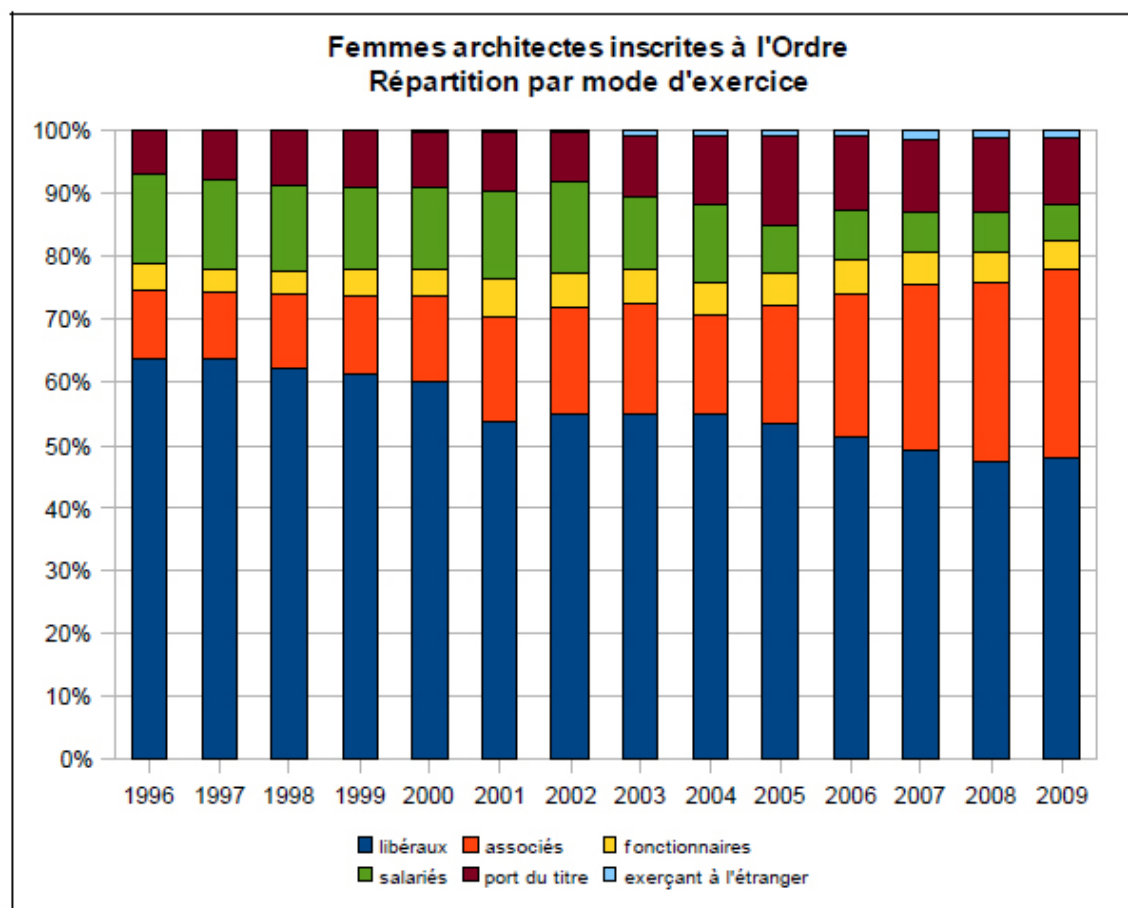
La comparaison du poids respectif des hommes et des femmes en 1999 et 2007 confirme que si la féminisation de la population ordinaire se poursuit comme dans les périodes antérieures, elle n'influe que très lentement sur la structure par tranche d'âge des architectes inscrits à l'ordre.

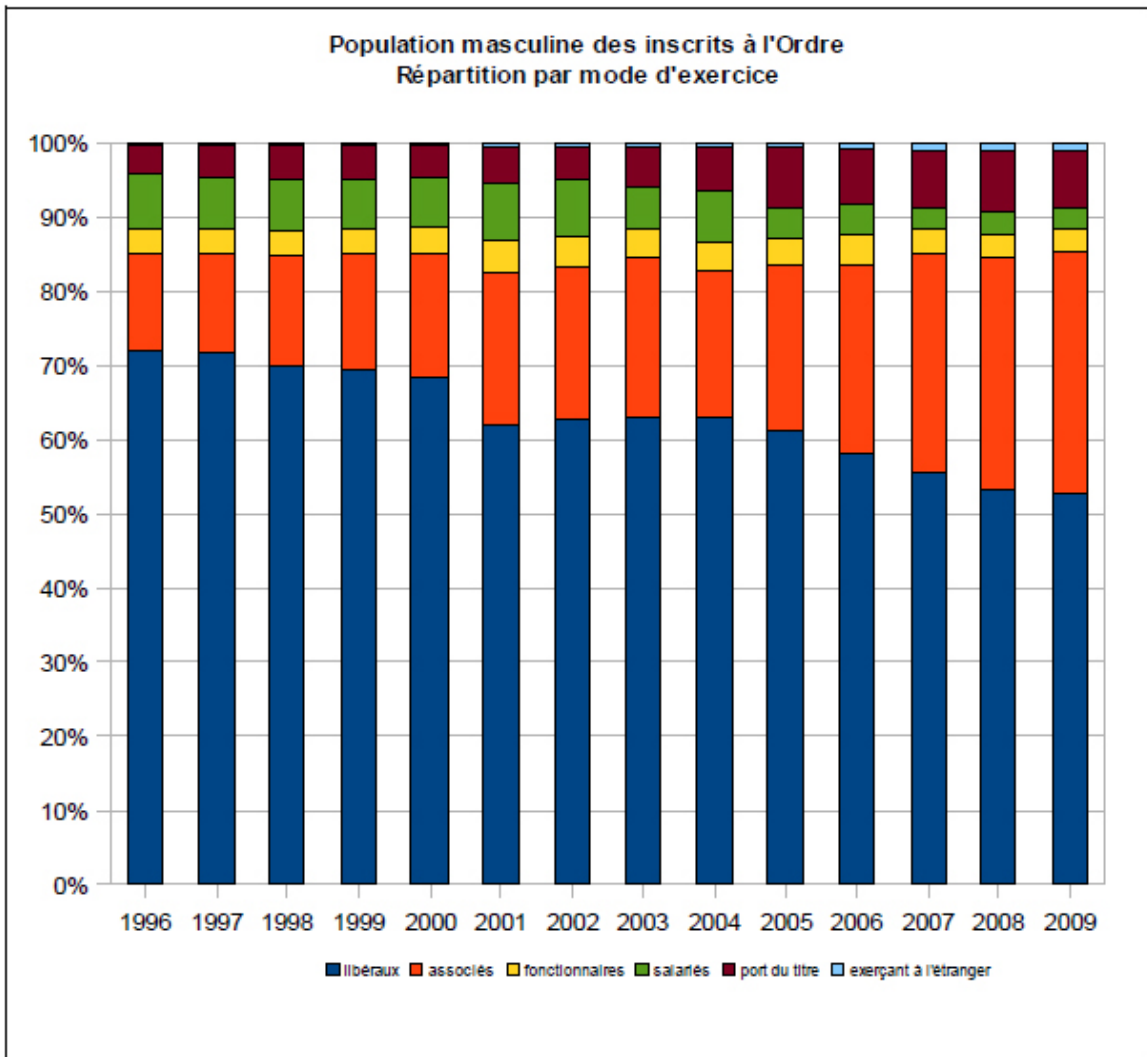
3) MODES D'EXERCICE

Si l'exercice individuel à titre libéral correspond au cœur de la profession, il est en net tassement : 52% des architectes inscrits en 2009 contre 83% en 1983. En effet, la part des montants de travaux déclarés par des architectes exerçant en société, continue d'augmenter fortement au détriment de celle des architectes exerçant en libéral : 62 % contre 38 %.

A l'inverse, sur la même période, la part des architectes associés passe de 5% (en 1983) à 32 % (en 2009). Le Conseil de l'Ordre compte aussi 3 % de fonctionnaires et 3 % de salariés en 2009.

La spécificité des **femmes** joue également sur le plan des modes d'exercice dans la mesure où elles investissent moins les principaux statuts de la maîtrise d'œuvre traditionnelle : en 2009, **47,8 %** d'entre elles sont inscrites comme libérales (individuelles) contre 53,6 % des hommes; une différence semblable se traduit à travers le mode d'exercice d'associé avec une part respective de 30,1 % contre 32,7 %.





Les femmes en revanche investissent davantage le salariat et le fonctionnariat : en 2009, 6 % d'entre elles s'inscrivent au tableau comme salariées contre 3 % pour les hommes. Cependant il faut aussi penser qu'une part majeure des salariées ne sont pas inscrits à l'ordre de même que les demandeurs d'emploi, et cela pour des raisons économiques majeures.

De même, la part respective de fonctionnaires au sein des deux populations s'élève à 4,4 % et 2,9 %, en 2009 et nous remarquons que cet état de fait demeure stable depuis 1996.

Il y a une progression des associés et une régression de l'activité en tant que libérale chez les hommes comme chez les femmes.

L'année 2009 marque cependant un tournant dont on ne peut évidemment pas encore savoir s'il relève d'une évolution structurelle ou conjoncturelle : Pour la première fois, les jeunes professionnelles présentent, eu égard aux hommes, une part supérieure d'associées (25,5 % contre 24,9 %).

Répartition par sexe des modes d'exercice (1999)

	Femmes	%	Hommes	%
Libéral	2436	54,5%	14738	64,3%
Associé	661	14,8%	4133	18,0%
Salarié	551	12,3%	1372	6,0%
Fonctionnaire	259	5,8%	901	3,9%
Exercice étranger	26	0,6%	121	0,5%
Sans activité RCP	538	12,0%	1665	7,3%
Total	4471	100,0%	22930	100,0%

Source : CNOA/LET

Répartition par sexe des modes d'exercice (2007)

	Femmes	%	Hommes	%
Libéral	2978	49,3%	13012	55,7%
Associé	1595	26,4%	6879	29,4%
Salarié	377	6,2%	722	3,1%
Fonctionnaire	300	5,0%	744	3,2%
Exercice étranger	80	1,3%	278	1,2%
Sans activité RCP	713	11,8%	1738	7,4%
Total	6043	100,0%	23373	100,0%

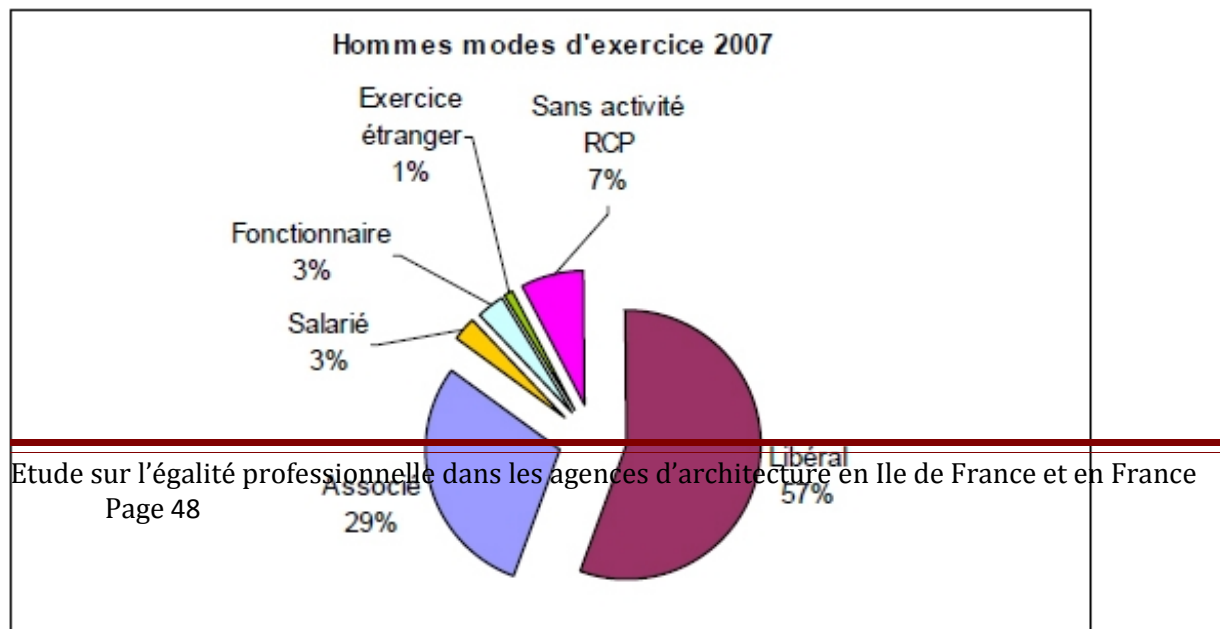
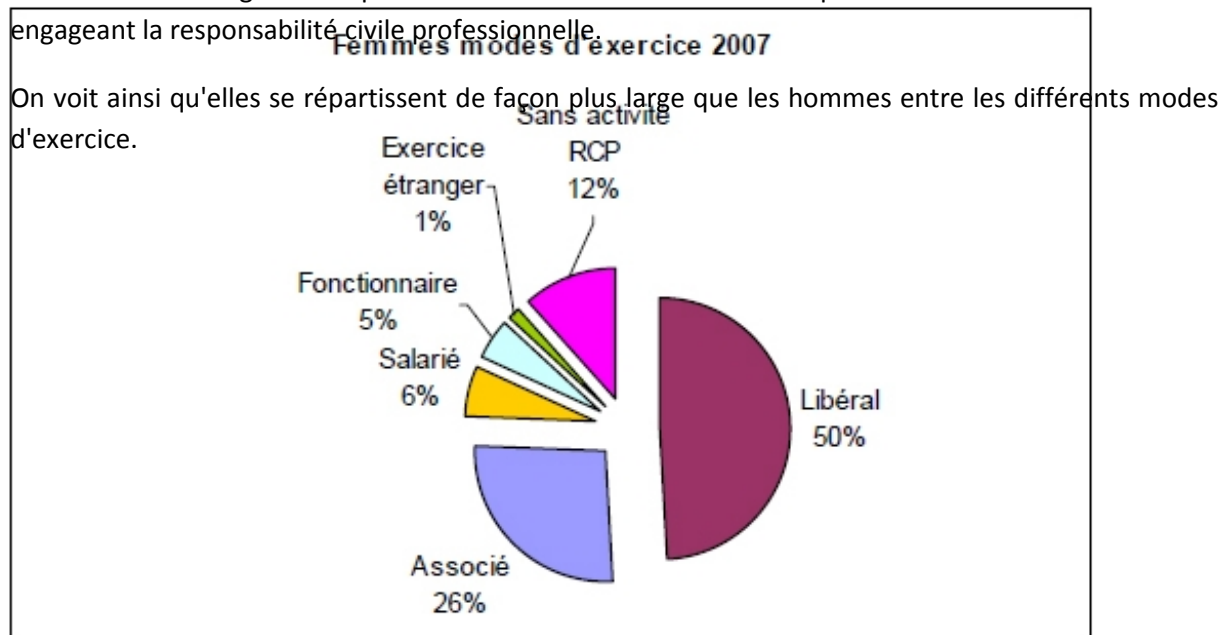
Source : CNOA/LET

Le nombre de femmes exerçant en libéral représente 10 % de l'ensemble de la profession en 2007 et 5 % sous forme d'associées.

Les modes d'exercice des femmes et des hommes se distinguent nettement. Si l'exercice libéral est largement majoritaire chez les uns et les autres, suivi par l'exercice associé, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à exercer sous ces deux modes que les hommes.

L'écart entre les hommes et les femmes diminue de 1999 à 2007 mais reste notable : 76 % des femmes exercent en libéral et associé, contre 85% pour les hommes en 2007. Le phénomène inverse se produit pour l'exercice en salarié où elles sont relativement plus présentes : 6,2% d'entre elles exercent sous ce mode contre 3,3% pour les hommes en 2007.

Les femmes sont également plus nombreuses à s'inscrire en tant que fonctionnaire et sans activité engageant la responsabilité civile professionnelle.



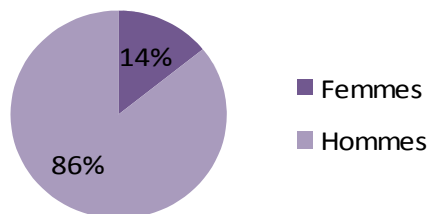
On remarque une étonnante régularité dans l'augmentation de la part des femmes dans chaque type d'exercice :

La part des femmes parmi les architectes exerçant en libéral n'a augmenté que de 5% entre 1999 et 2007, leur proportion demeure faible au regard de celle des hommes dans ce mode de pratique.

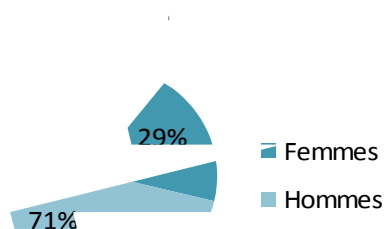
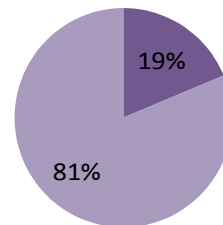
De même les femmes architectes salariés ont subi la même augmentation et sont en 2007 à 34%. En tant qu'exercice étranger et sans activité, l'augmentation de 5% amène leur proportion respectivement à 22,3% et 29,1% en 2007.

Quant à la part des architectes femmes en tant qu'associé et en tant que fonctionnaire elle a augmenté chacune de 6% en 2007 par rapport à 1999.

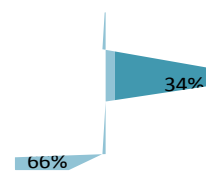
Libéraux en 1999



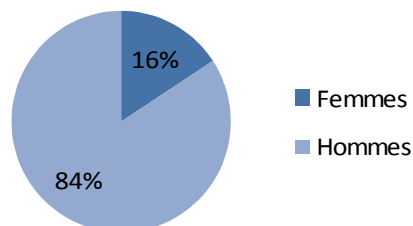
En 2007



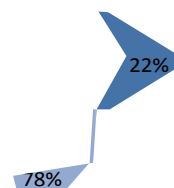
En 2007



Associés en 1999



En 2007



A) Recensement des emplois et des salariés

Source DCASPL sauf autres indications

L'enquête emploi de l'INSEE recense en 2005 une population totale de 37 100 architectes (le CNOA compte en 2005 un effectif d'inscrits de 28 035 individus) composée de 27 454 architectes non salariés (74%) et 9 646 architectes salariés (26%). Parmi les salariés 73 % disposent d'un emploi à durée déterminé.

Nombre total d'architectes et part des salariés selon l'Insee, enquête emploi 2005

Nb total d'architectes	Hommes	Femmes	Non Salariés	Salariés	Dont emplois à durée déterminée	Dont emplois à durée indéterminée
37 100	28 196	8 904	27 454	9 646	7 042	2 604
En %	76	24	74	26	73	27

Source : INSEE-DEPS-LET

Répartition par sexe des salariés des établissements en 2006

En milliers de salariés

	Hommes	Femmes	Ensemble 2006
Activités d'architecture	18,6	20,6	39,1

Source : DCASPL-LET

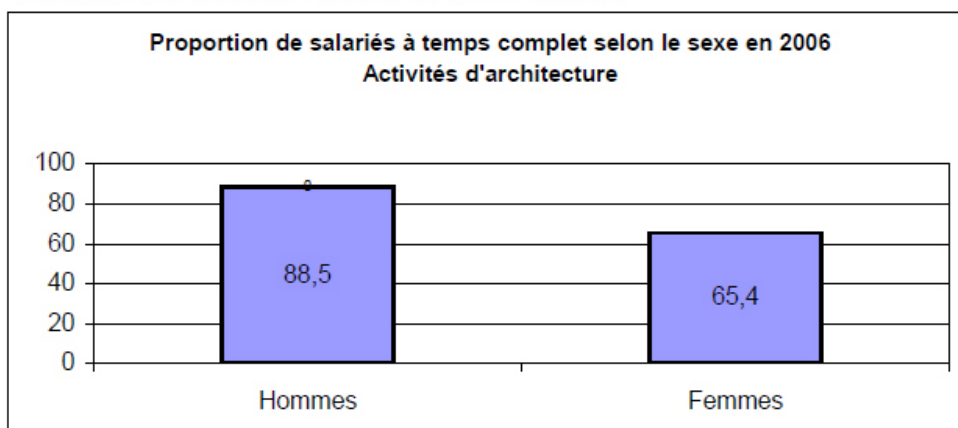
Parmi les salariés du secteur, les femmes sont à peine plus nombreuses que les hommes (52,5% en 2006), selon une proportion comparable à celle des secteurs culturel et tertiaire, mais très éloignée de la forte présence masculine dans les entreprises du secteur de l'ingénierie.

En revanche, comme l'indique le tableau ci-dessous, au niveau du temps de travail et des salaires, on remarque des écarts importants. Ainsi, en 2006, 88,5 % des hommes disposent d'un emploi à temps complet dans le secteur contre **65,4 %** des femmes. Quant aux salaires, l'écart est également notable puisqu'il atteint en 2006 un peu plus de 20%.

Proportion de salariés en temps complet en France métropolitaine en %
(y compris cadres, hors apprentis)

	2006		
	Hommes	Femmes	Total
Activités d'architecture	88,5 %	65,4 %	76,8 %

Source : DCASPL-LET



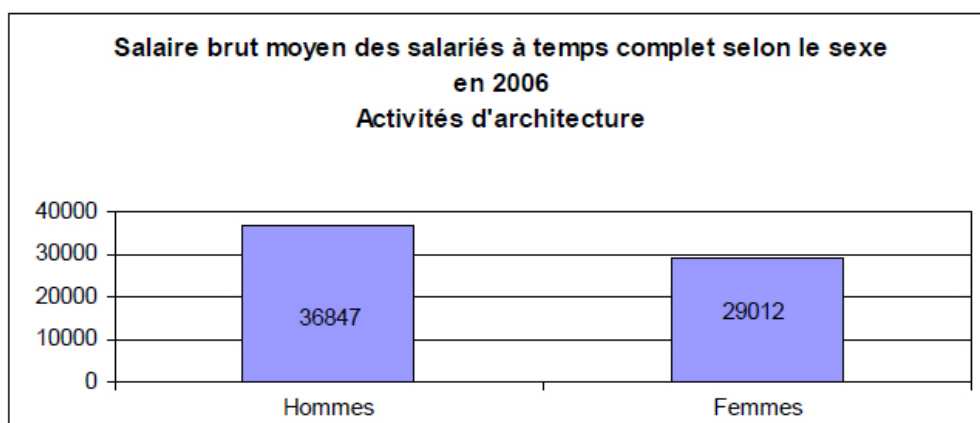
Source : DCASPL-LET

Salaire brut moyen des salariés à temps complet en France métropolitaine
(y compris cadres, hors apprentis)

En euros

	2006		
	Hommes	Femmes	Total
Activités d'architecture	36847	29012	33477

Source : DCASPL-LET



Source : DCASPL-LET

Le salaire brut moyen des salariés à temps complet était en 2006, de 29 012 € contre 36 847 € pour les hommes, soit 7 835€ de moins ou **21 % de moins en moyenne pour les femmes.**

B) Taille et type de sociétés

On compte aujourd'hui 7 500 sociétés d'architecture contre 5890 en 2007 et 700 en 1983. Il s'agit en grande majorité de SARL (54%) ou de SARL à associé unique (10%) et d'EURL (22%).

La part des secondes marque toutefois le pas sur celle des premières. Parmi les autres types de sociétés, les SELARL représentent 6% des sociétés en 2009, les SCPA 4,5%, les SAS 1,7% et les SA moins de 1%.

Les sociétés d'architecture peuvent être de plusieurs types :

- **La Société à responsabilité limitée** (S.A.R.L.) qui peut prendre la forme coopérative SCOP (Société coopérative ouvrière de production).
- **L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée** (E.U.R.L.).
- La société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL).
- La Société Civile Professionnelle (SCP) a pour objet d'exercer une profession libérale réglementée.
- La **Société Anonyme** (S.A.) qui peut adopter la forme **coopérative** (S.C.O.P.),
- La **Société par Actions Simplifiée** (S.A.S).

Les deux dernières sociétés nécessitent des capitaux importants.

Les agences d'architecture restent de petite taille puisqu'elles disposent en moyenne de seulement deux salariés par agence (sondage IFOP 2008 pour le CNOA).

Evolution de l'effectif féminin salarié par taille d'entreprise en 2010

Années	Entreprise de moins de 20 salariés	Evolution	Entreprise de 20 salariés et plus	Evolution	Total	Evolution
1993	50 200	nd	38 051	nd	88 251	nd
1994	50 364	0,30%	37 250	-2,10%	87 614	-0,70%
1995	50 841	0,90%	36 345	-2,40%	87 186	-0,50%
1996	50 997	0,30%	35 042	-3,60%	86 039	-1,30%
1997	51 960	1,90%	33 252	-5,10%	85 212	-1,00%
1998	53 737	3,40%	32 578	-2,00%	86 315	-1,30%
1999	56 155	4,50%	34 000	4,40%	90 155	4,40%
2000	59 558	6,10%	35 582	4,70%	95 140	5,50%
2001	63 302	6,30%	36 787	3,40%	100 089	5,20%
2002	65 000	2,70%	37 303	1,40%	102 303	2,20%
2003	66 709	2,60%	37 659	1,00%	104 368	2,00%
2004	69 147	3,70%	37 760	0,30%	106 907	2,40%
2005	72 819	5,30%	39 133	3,60%	111 952	4,70%
2006	76 485	5,00%	41 591	6,30%	118 076	5,50%
2007	81 546	6,60%	44 434	6,80%	125 980	6,70%
2008	84 144	3,20%	46 135	3,80%	130 279	3,40%

Source UNEDIC au 31/12 de chaque année.

Entre 1993 et 2008, l'effectif salarié féminin du bâtiment a augmenté de 48% (de 68% dans les entreprises de moins de 20 salariés et de 21% dans les entreprises de 20 salariés et plus).

Années	Ent. De moins de 20 salariés	Ent. De 20 salariés et plus	Total
1993	57%	43%	100%
1994	57%	43%	100%
1995	58%	42%	100%
1996	59%	41%	100%
1997	61%	39%	100%
1998	62%	38%	100%
1999	62%	38%	100%
2000	63%	37%	100%
2001	63%	37%	100%
2002	64%	36%	100%
2003	64%	36%	100%
2004	65%	35%	100%
2005	65%	35%	100%
2006	65%	35%	100%
2007	65%	35%	100%
2008	65%	35%	100%

Source UNEDIC au 31/12 de chaque année.

En 2008, 65 % de l'effectif féminin étaient employés dans les entreprises de moins de 20 salariés.

En 1993, les entreprises de plus de 20 salariés employaient 43 % des femmes architectes, alors qu'en 2008 elles ne sont plus que 35 %.

Nous constatons alors qu'il y a une baisse du taux de femmes dans les entreprises de plus de 20 salariés entre 1993 et 2008. Il est possible que cette baisse soit également due à la création croissante de nombreuses agences de petites tailles, répartissant ainsi le nombre de femmes dans les cabinets d'architecture.

De plus l'évolution du nombre de femmes dans les agences de moins de 20 salariés est plus significative que celle observée dans les grandes entreprises d'architecture.

4) VARIABLE DE LA LOCALISATION

En 2010, la population professionnelle est principalement concentrée sur 6 régions : **L'Île de France (33% des inscrits**, Rhône-Alpes et PACA (10% chacune), Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon et Aquitaine (5% chacune).

Les montants des travaux déclarés par les architectes par régions sont répartis en : 30% en Ile de France (33% des architectes inscrits en Ile de France), 12,5% en Rhône-Alpes (10% des architectes), 7,5% en PACA (10% des architectes), 5,9% en Midi-Pyrénées (5% des architectes), 4,8% en Aquitaine (5% des architectes).

Répartition par région selon le sexe 1999 (nombre et %)

1999	Nb Femmes	Nb Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	Total
Alsace	129	725	854	15,1%	84,9%	100,0%
Aquitaine	201	1029	1230	16,3%	83,7%	100,0%
Auvergne	70	438	508	13,8%	86,2%	100,0%
Bourgogne	46	319	365	12,6%	87,4%	100,0%
Bretagne	120	797	917	13,1%	86,9%	100,0%
Centre	64	444	508	12,6%	87,4%	100,0%
Champagne-Ardenne	47	217	264	17,8%	82,2%	100,0%
Corse	32	123	155	20,6%	79,4%	100,0%
Franche-Comté	41	224	265	15,5%	84,5%	100,0%
Île-de-France	1899	7982	9881	19,2%	80,8%	100,0%
Languedoc-Roussillon	205	1046	1251	16,4%	83,6%	100,0%
Limousin	32	151	183	17,5%	82,5%	100,0%
Lorraine	57	502	559	10,2%	89,8%	100,0%
Midi-Pyrénées	183	1182	1365	13,4%	86,6%	100,0%
Nord-Pas de Calais	110	699	809	13,6%	86,4%	100,0%
Basse-Normandie	40	226	266	15,0%	85,0%	100,0%
Haute-Normandie	53	407	460	11,5%	88,5%	100,0%
Pays de la Loire	150	813	963	15,6%	84,4%	100,0%
Picardie	51	229	280	18,2%	81,8%	100,0%
Poitou-Charentes	55	310	365	15,1%	84,9%	100,0%
PACA	443	2320	2763	16,0%	84,0%	100,0%
Rhône-Alpes	369	2290	2659	13,9%	86,1%	100,0%
Guadeloupe	26	135	161	16,1%	83,9%	100,0%
Guyane	5	43	48	10,4%	89,6%	100,0%
Martinique	19	120	139	13,7%	86,3%	100,0%
France entière	4471	22930	27401	16,3%	83,7%	100,0%

Source : CNOA-LET

Répartition par région selon le sexe en 2007 (nombre et %)

2007	Nb Femmes	Nb Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	Total
Alsace	180	779	959	18,8%	81,2%	100,0%
Aquitaine	338	1141	1479	22,9%	77,1%	100,0%
Auvergne	121	460	581	20,8%	79,2%	100,0%
Bourgogne	67	307	374	17,9%	82,1%	100,0%
Bretagne	190	832	1022	18,6%	81,4%	100,0%
Centre	102	431	533	19,1%	80,9%	100,0%
Champagne-Ardenne	75	236	311	24,1%	75,9%	100,0%
Corse	48	135	183	26,2%	73,8%	100,0%
Franche-Comté	50	237	287	17,4%	82,6%	100,0%
Île-de-France	2110	7601	9711	21,7%	78,3%	100,0%
Languedoc-Roussillon	286	1152	1438	19,9%	80,1%	100,0%
Limousin	46	140	186	24,7%	75,3%	100,0%
Lorraine	103	543	646	15,9%	84,1%	100,0%
Midi-Pyrénées	301	1254	1555	19,4%	80,6%	100,0%
Nord-Pas d Calais	164	806	970	16,9%	83,1%	100,0%
Basse-Normandie	68	251	319	21,3%	78,7%	100,0%
Haute-Normandie	89	405	494	18,0%	82,0%	100,0%
Pays de la Loire	227	942	1169	19,4%	80,6%	100,0%
Picardie	60	223	283	21,2%	78,8%	100,0%
Poitou-Charentes	92	337	429	21,4%	78,6%	100,0%
PACA	595	2307	2902	20,5%	79,5%	100,0%
Rhône-Alpes	588	2345	2933	20,0%	80,0%	100,0%
Guadeloupe	42	147	189	22,2%	77,8%	100,0%
Guyane	12	50	62	19,4%	80,6%	100,0%
Martinique	29	113	142	20,4%	79,6%	100,0%
Réunion	60	199	259	23,2%	76,8%	100,0%
France entière	6043	23373	29416	20,5%	79,5%	100,0%

Source : CNOA-LET

La part des femmes dans la population ordinaire est inégale selon les régions. Elle varie du simple au double en 1999, entre 10,2% et 20,6% pour une moyenne nationale de 16,3%. En 2007 elle varie entre 15,9% et 26,2% pour une moyenne nationale de 20,5%.

Les plus fortes proportions de femmes en 1999 se trouvent en Corse, Ile-de-France, Picardie, Champagne-Ardenne, Limousin et Languedoc-Roussillon (par ordre décroissant). Les plus faibles sont en Lorraine, Guyane, Haute-Normandie et Centre.

En 2007, la situation se modifie quelque peu : **Corse**, Limousin et Champagne-Ardenne restent entête, suivies cette fois de la Réunion, de l'Aquitaine et de la Guadeloupe. L'Ile de France vient ensuite, se situant un peu au-dessus de la moyenne nationale de 20,5%, ainsi 30% des femmes

architectes se situent en Ile de France. PACA et Rhône-Alpes, régions réunissant le plus d'inscrits après l'Ile-de-France sont proches de cette moyenne. Les trois autres régions importantes du point de vue des effectifs inscrits à l'ordre connaissent un taux de féminisation légèrement moindre : Midi-Pyrénées (19,4%) Languedoc-Roussillon (19,9%), Pays de la Loire (19,4%), sauf en Aquitaine où les femmes sont plus présentes (22,9%). La féminisation est la plus faible en **Lorraine**, Nord-Pas de Calais, Franche Comté et Bourgogne.

5) LES REVENUS INEGAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES

Les revenus des architectes ont été frappés par la crise en 2008. En effet, d'après l'enquête menée par l'observatoire de la profession du CNOA en 2009, le revenu moyen retiré de l'activité d'architecte chute d'un tiers, passant de 41 139 euros en 2007 à 28 184 euros en 2008.

Répartition des architectes par tranches de revenus selon le sexe en 2005

Tranche de revenu 2005	Nb femmes	Nb hommes
1; 2 000	105	286
2 000; 4 000	98	285
4 000; 6 000	118	284
6 000; 8 000	382	910
8 000; 10 000	352	872
10 000; 12 000	94	334
12 000; 14 000	124	354
14 000; 16 000	123	392
16 000; 18 000	103	351
18 000; 20 000	98	363
20 000; 30 000	383	1579
30 000; 40 000	264	1368
40 000; 100 000	385	3812
100 000; et plus	51	1282
Total	2 680	12472

La classe "revenu non communiqué" est exclue.

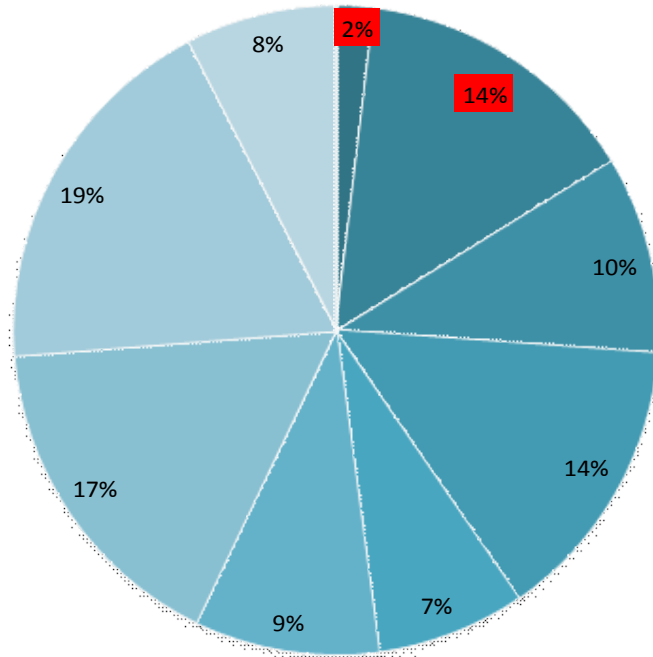
Source : CIPAV-LET

Sur les 15 152 architectes dont le revenu est connu en 2005, 2 680 sont des femmes et 12 472 sont des hommes, soit 82,3 % d'hommes et 17,7% de femmes.

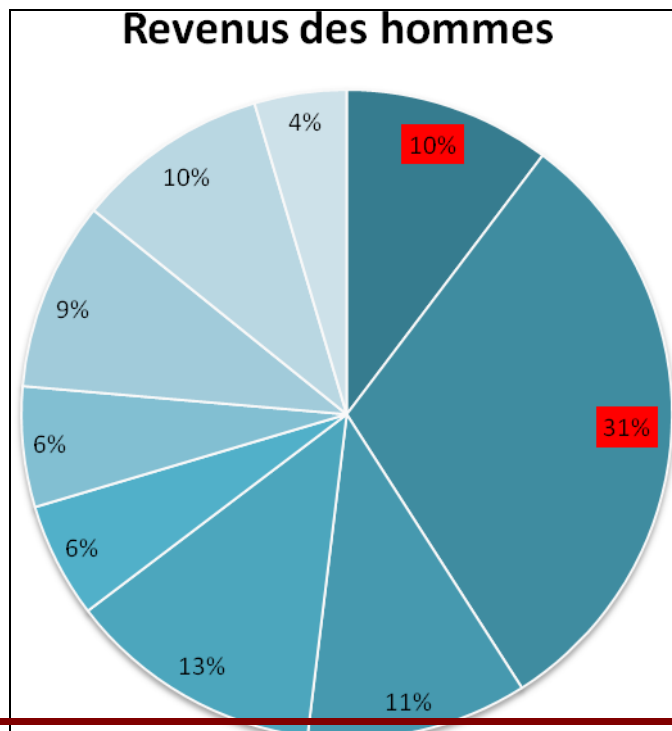
De façon générale, grâce au tableau ci-dessus, on peut remarquer que plus le salaire augmente, plus l'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes se creuse.

Revenus des femmes

- 100 000 et plus
- Entre 40 000 et 100 000
- Entre 30 000 et 40 000
- Entre 20 000 et 30 000
- Entre 16 000 et 20 000
- Entre 12 000 et 16 000
- Entre 8 000 et 12 000
- Entre 4 000 et 8 000
- Entre 1 000 et 4 000

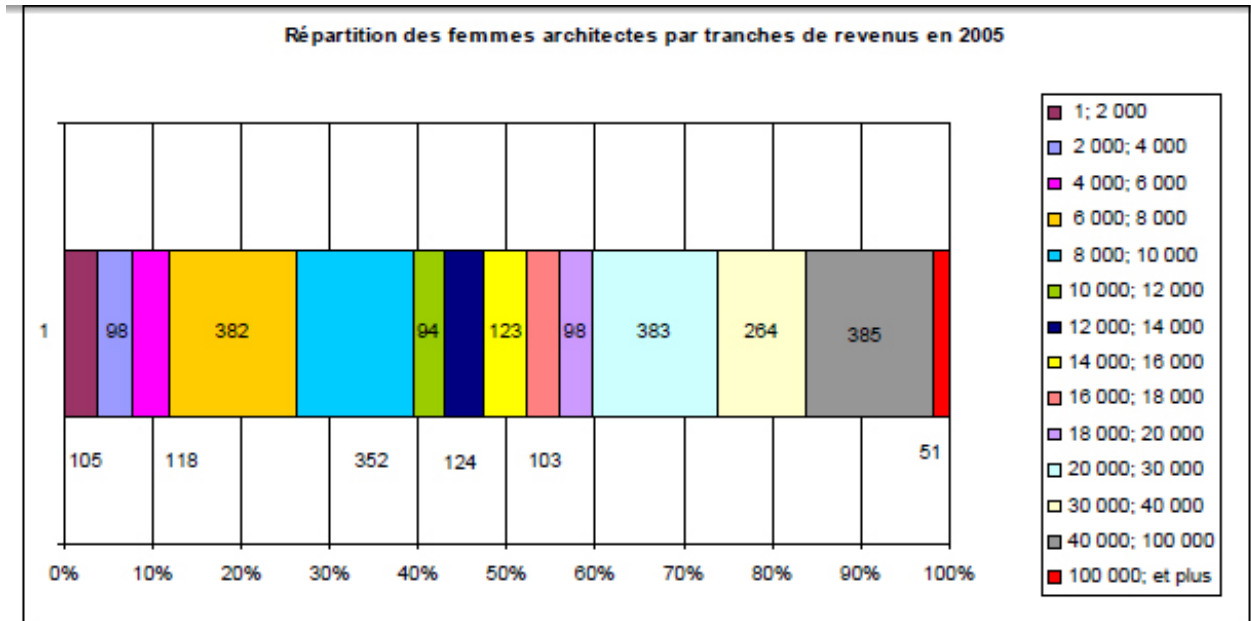


Revenus des hommes

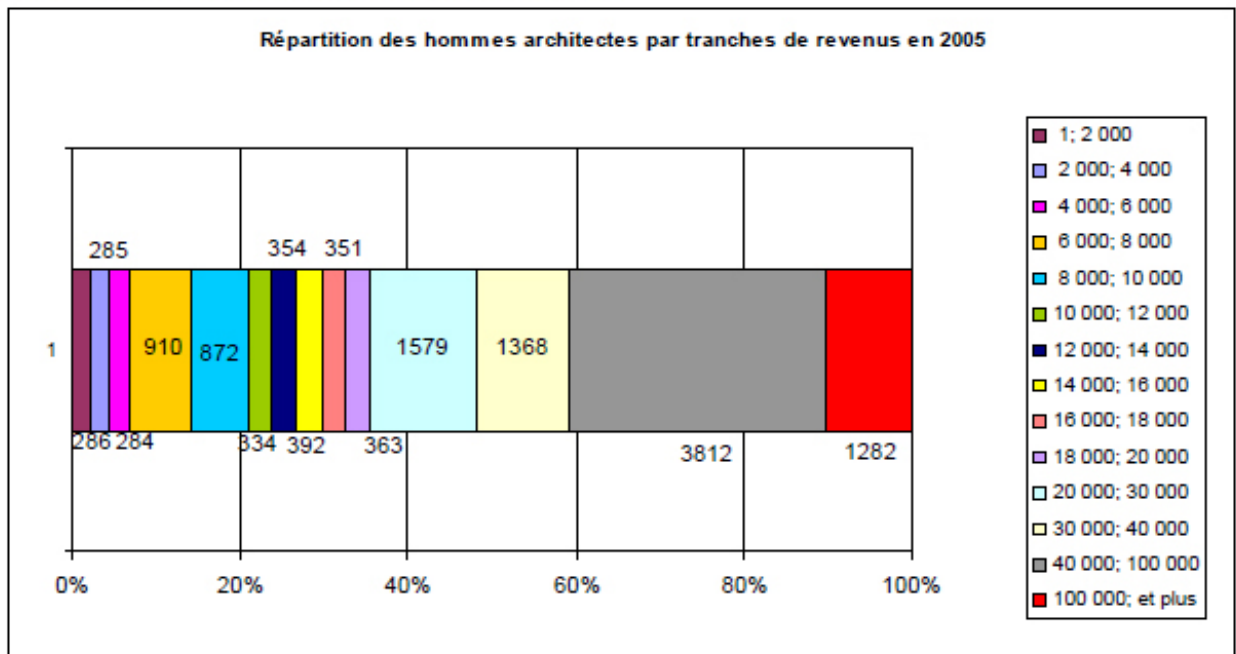


Sur les graphiques précédents, issus de l'enquête menée par l'observatoire de la profession du CNOA en 2009, on observe que les parts de revenus faibles (en couleur clair) sont plus importantes pour les femmes. Et alors que 14% des femmes architectes ont un revenu situé entre 40 000 et 100 000€, les hommes sont 31% à percevoir un revenu compris dans cette fourchette.

Pour les revenus les plus importants, au dessus de 100 000€, les hommes sont concernés à **10%**, alors que seules **2%** des femmes y parviennent.



Source : CIPAV-LET (la classe "revenu non communiqué" est exclue)



Source : CIPAV-LET (la classe "revenu non communiqué" est exclue)

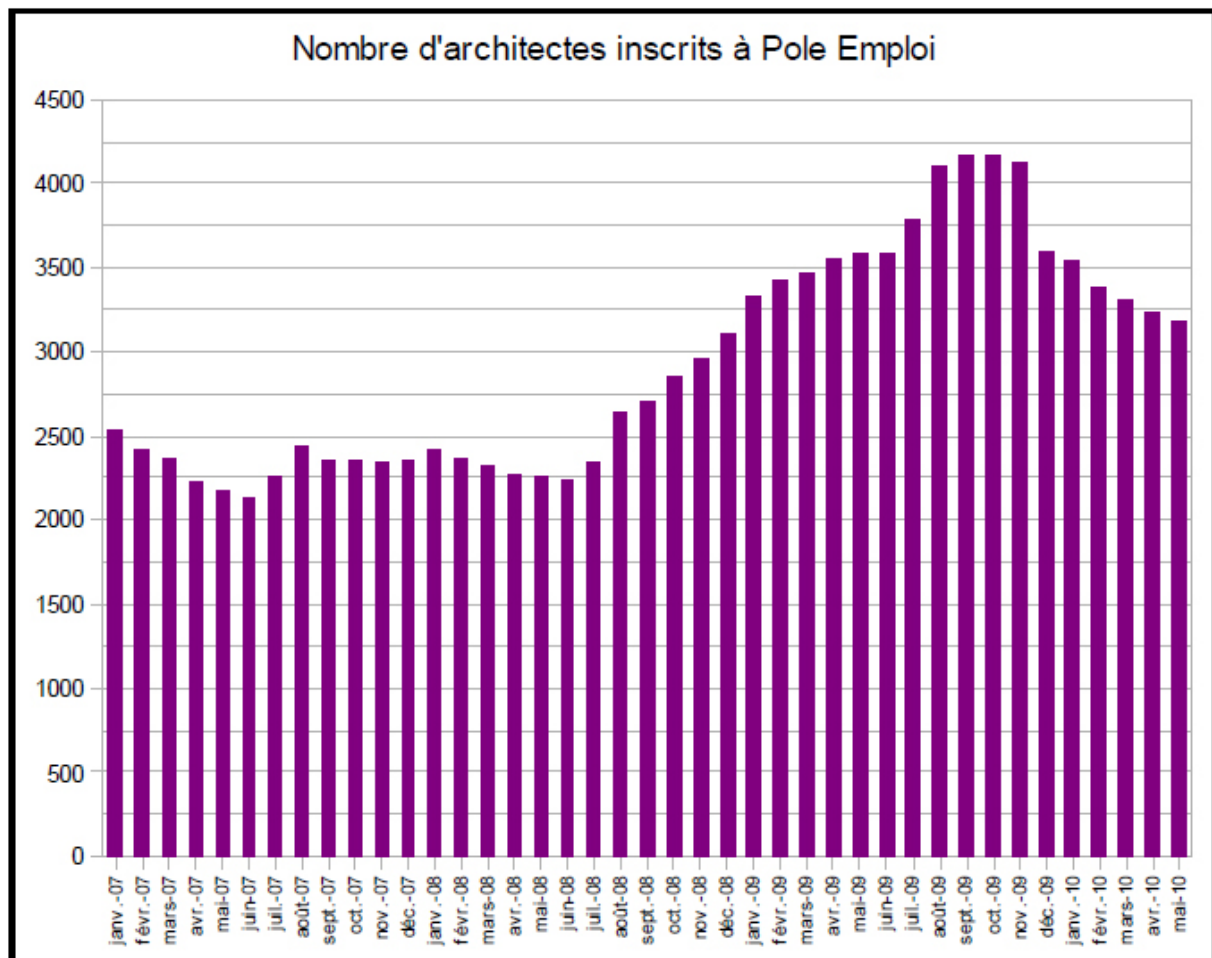
On peut observer une grande disparité de revenu entre les effectifs féminins et masculins. Ainsi, si le revenu médian des hommes architectes est de 30 000, il est en revanche de 15 000 euros pour les femmes architectes. Comme l'illustre les graphes de répartition pour l'année 2005, 40% de l'effectif

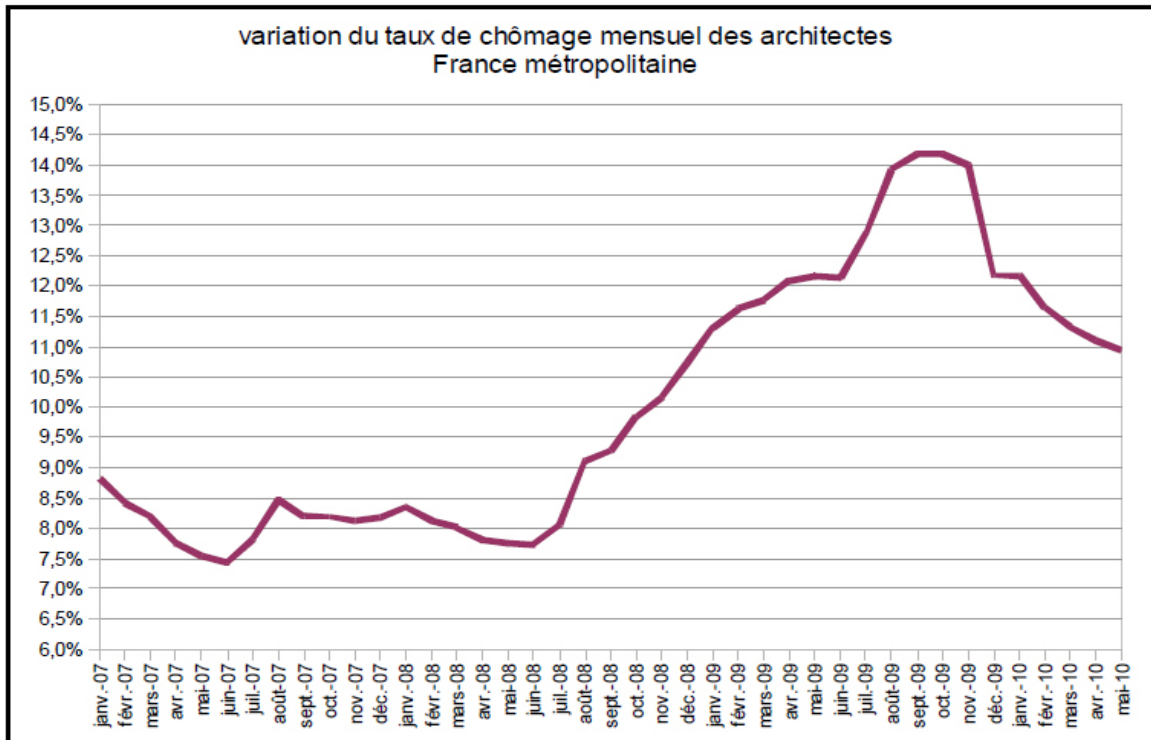
des architectes femmes déclare un revenu supérieur à 20 000 euros quand, à l’opposé, 40% de l’effectif masculin déclare un revenu supérieur à 40 000 euros.

6) LE CHOMAGE ET LES ARCHITECTES

Les statistiques relatives aux architectes en recherche d'emploi proviennent de la base de données de Pôle Emploi. Elles concernent les professionnels du BTP œuvrant dans le domaine spécifique de l'architecture et regroupent les métiers suivants : architectes, agrées en architecture, architectes conseillers, architectes consultants, architectes des bâtiments de France, architectes paysagistes et architectes-urbanistes.

Source : Pôle Emploi/OEA

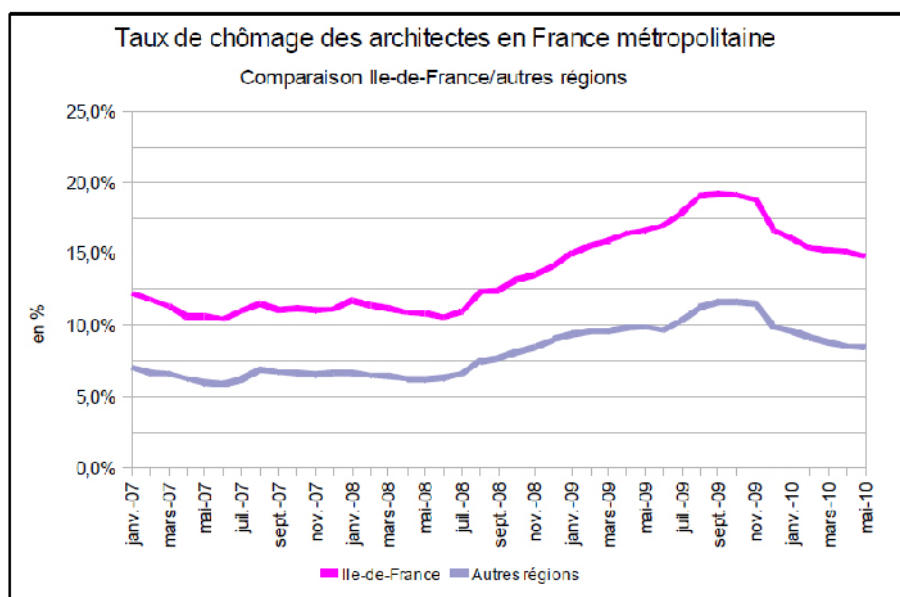




Jusqu'en juin 2008, le nombre d'architectes inscrits mensuellement à Pôle Emploi tourne autour des 2300 inscrits. Mais c'est à partir des mois de juillet et août que la récession économique affecte véritablement l'activité de la profession. Ainsi, Pôle Emploi enregistre sur ces deux mois une augmentation de 17,8 % du nombre des inscriptions.

Les effets de la crise économique se ressentent jusqu'en octobre 2009 : l'on recense un pic de 4178 architectes inscrits à Pôle Emploi, soit une progression de 86 %. L'amélioration de la conjoncture se fait sentir ensuite.

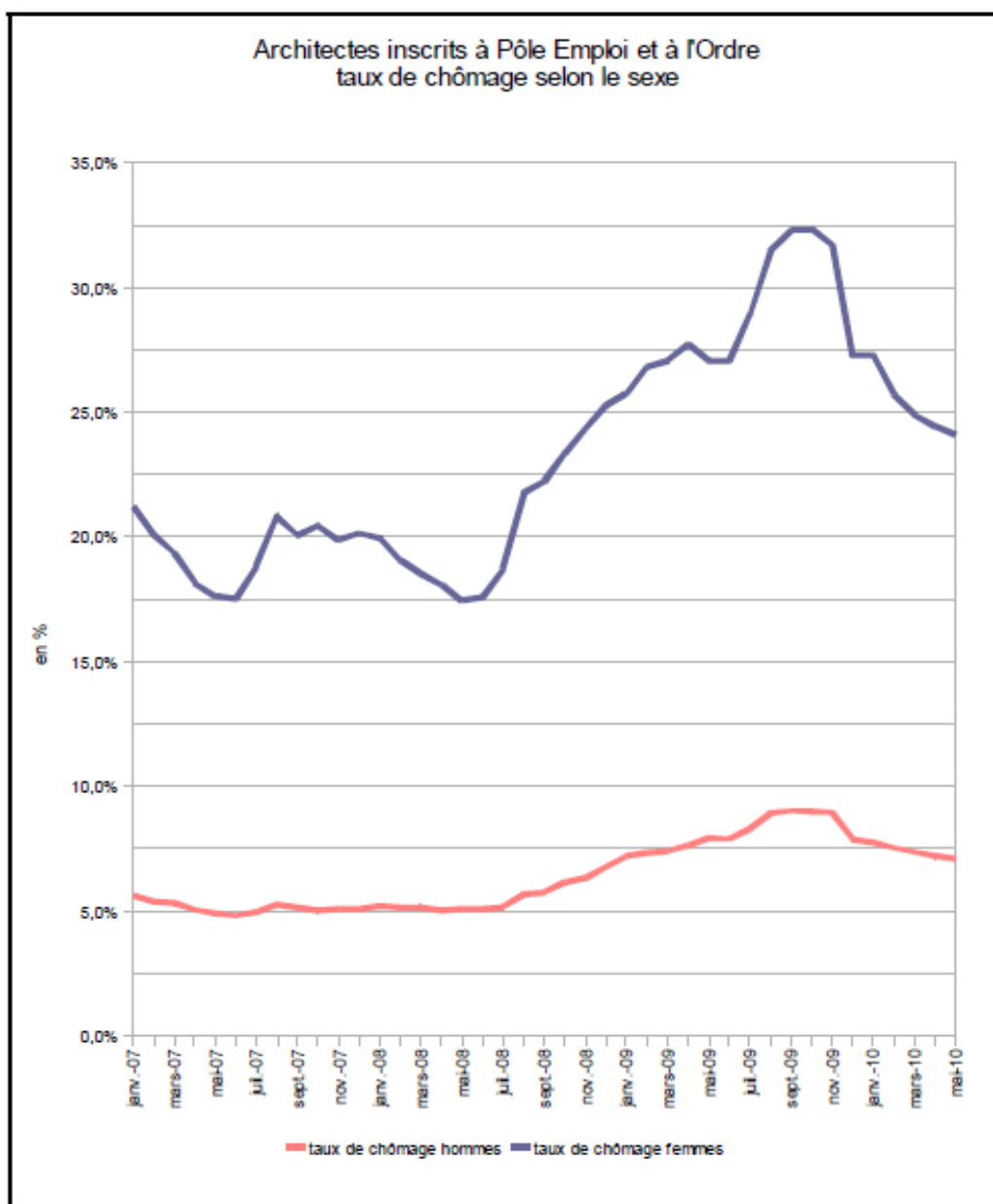
Source : PE/CNOA/OEA



- De manière globale, on constate que les architectes d'Ile-de-France subissent plus fortement les conséquences de la crise que leurs homologues provinciaux.

En effet en janvier on remarque que l'écart entre la courbe correspondant aux architectes d'Ile de France et celle correspondant aux architectes des autres régions réunies se maintient de façon régulière entre janvier 2007 et mai 2010. Aussi le pic du taux de chômage des architectes en Ile de France à l'année 2009 est légèrement plus élevé que celui des autres régions.

Source : PE/CNOA/OEA

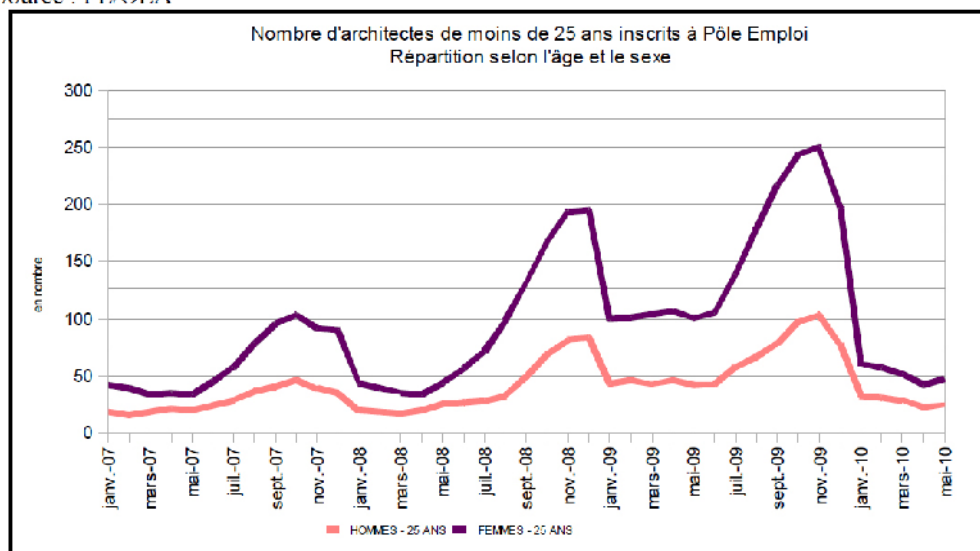


- Ensuite, on observe également que **ce sont les femmes qui sont le plus affectées par la récession économique** qui déprime encore aujourd'hui les marchés. Le pic de chômage de cette dernière est relativement faible pour les hommes et beaucoup plus marqué pour les femmes. Entre janvier 2007 et mai 2010 le chômage des femmes a augmenté significativement de 5%.

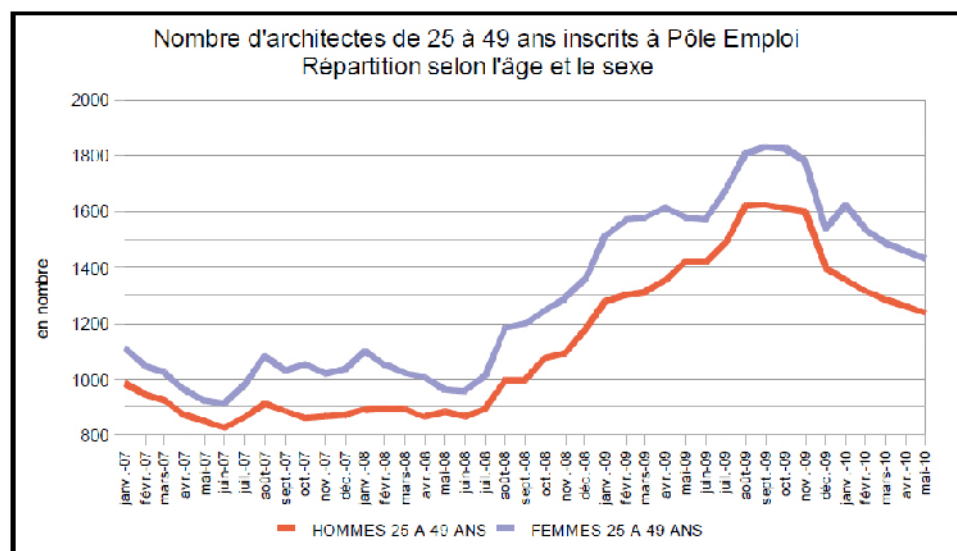
Le taux de chômage des hommes est quatre fois inférieur à celui des femmes. Pourtant, nous pouvons observer dans le graphique que le taux de chômage des hommes subit les mêmes évolutions mais de façon beaucoup plus atténuée.

- L'âge est également un facteur qui joue dans l'évolution du taux de chômage. Nous allons voir dans les graphiques suivants que, **parmi les plus touchés par la récession économique, ce sont les femmes jeunes les plus affectés.**

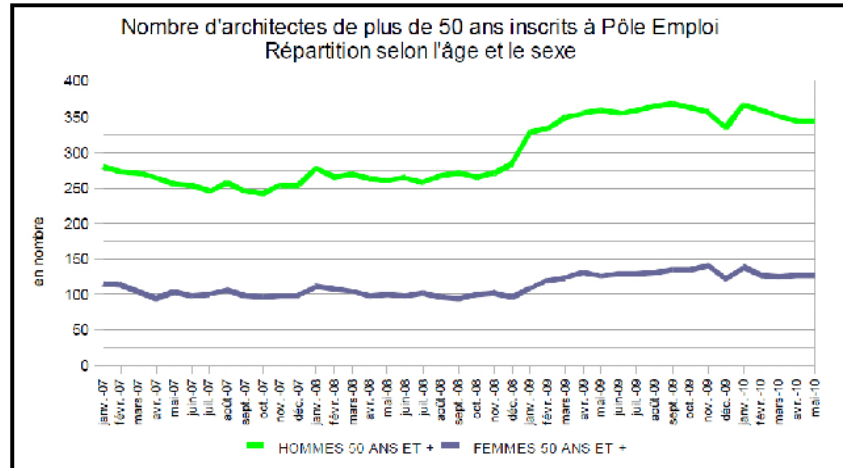
Source : PE/OEA



Source : PE/OEA



Source : PE/OEA



Les architectes les plus âgés ont été touchés plus tard que leurs confrères. Ici, ce sont les hommes qui s'avèrent les plus affectés ; ce qui est logique puisqu'ils constituent, pour cette tranche d'âge, une population beaucoup plus importante que celle des femmes.

7) ETUDES ET FORMATIONS

A) Les jeunes diplômés

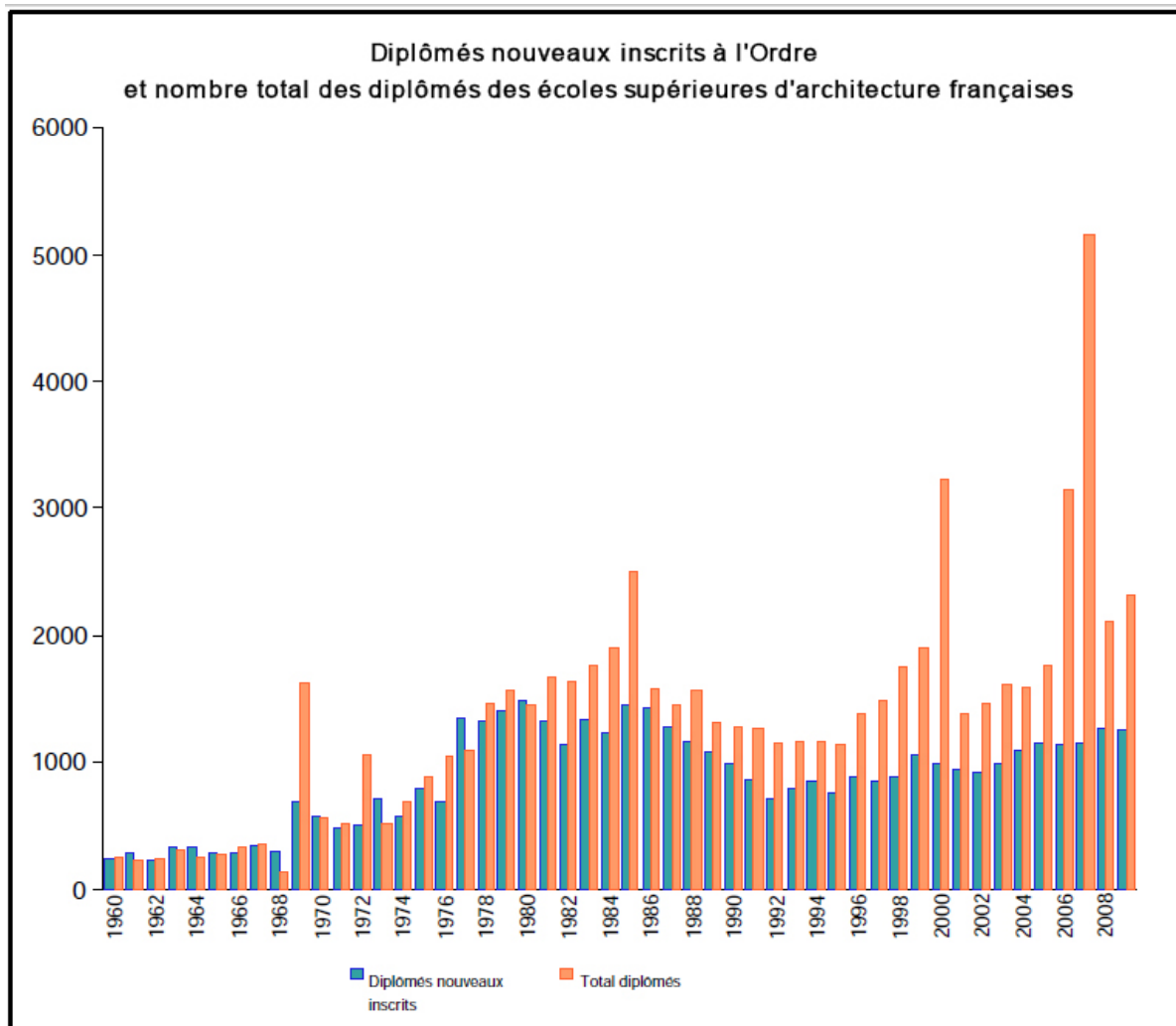
Nous allons voir à présent de quelle manière la population des architectes a subi de grandes transformations suite à l'augmentation importante de promotions de jeunes diplômés corrélée aux deux dernières réformes de l'enseignement dispensé en formation initiale.

Les dernières statistiques du Conseil national de l'Ordre des architectes (CNOA) constituent un tableau de bord pour étudier les évolutions qui ont marqué la population des jeunes diplômés mais aussi l'ensemble de la profession dans le contexte particulièrement mouvant de ces dernières années.

Le premier constat concerne l'effectif total des architectes inscrits. Après une période de stabilité due à la crise des années 90, la population des architectes s'accroît de nouveau à partir de 2003-2004 pour atteindre le nombre de 30.118 inscrits au 31 décembre 2009, soit une hausse de 12,8 %.

Cette évolution résulte notamment de l'essor du nombre des nouveaux inscrits au cours de ces dernières années.

Elle provient en amont de **l'augmentation des promotions de jeunes professionnels en 2000, 2006 et 2007 suite aux deux dernières réformes de l'enseignement dispensé en formation initiale.**



Source : CNOA/DGP/OEA

L'évolution comparée des populations de diplômés formés et de diplômés nouveaux inscrits à l'Ordre peut s'expliquer en phases différentes :

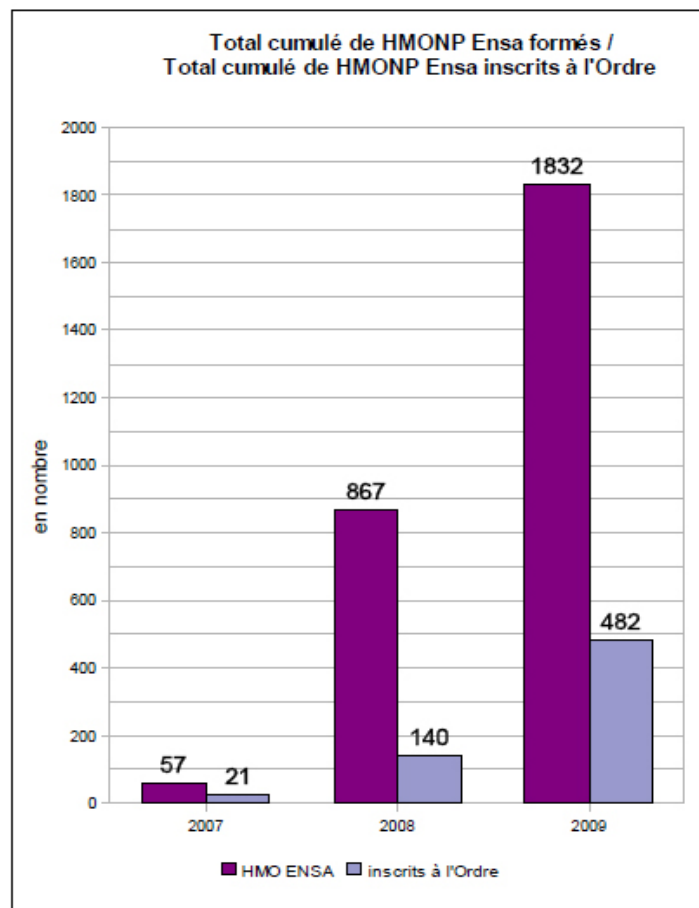
- Jusqu'en 1968, les deux courbes sont étroitement corrélées dans leur croissance : on enregistre chaque année un nombre très proche de diplômés et de nouveaux inscrits. C'est dire qu'alors la presque totalité des diplômés s'inscrivait à l'Ordre.
- Les quelques années qui suivent les événements de mai 68 voient cette étroite corrélation se découpler. Dès 1974, en pleine crise pétrolière, apparaissent les premières distorsions structurelles entre les effectifs sortant des écoles et les diplômés nouvellement inscrits à l'Ordre : on compte alors à peu près une centaine de diplômés qui ne rejoignent pas le tableau de la profession.
- À partir de 1980, on enregistre entre 300 et 500 diplômés qui ne s'inscrivent pas au tableau ordinal, l'écart ne cesse ensuite de se creuser pour toucher quelque 2000 jeunes professionnels ces dernières années.

Nous pouvons expliquer cette évolution par deux raisons principales. La première raison c'est qu'il y a eu une augmentation considérable de diplômé-e-s qui quittent la profession. A cela, nous pouvons ajouter le phénomène de diversification des métiers de la profession qui sortent du cadre de la maîtrise d'œuvre traditionnelle (tels que urbanisme, paysage, design, expertise, entre autres) et qui, par conséquent, ne nécessitent pas l'inscription à l'Ordre telle que l'encadre la loi du 1er janvier 1977.

Ensuite, nous pouvons voir que suite à la dernière réforme de l'enseignement en 2005, la nécessité d'obtenir l'« habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en nom propre » (HMONP) pour s'inscrire au tableau de la profession pourrait constituer un facteur supplémentaire de divergence entre les deux populations des diplômés et des nouveaux inscrits.

Nous constatons que ce phénomène prend allure dans un contexte de récession économique. En effet, c'est pendant ces périodes que diminue la capacité d'accueil de la profession.

Les données fournies par l'Organisme paritaire agréé des professions libérales (OPCA-PL) le prouvent. Entre 2008 et 2007, c'est-à-dire au moment où les marchés des architectes se replient sensiblement, l'OPCA-PL enregistre la suppression de 352 emplois salariés dans les agences d'architecture. Par ailleurs, entre septembre 2007 et septembre 2009, le nombre d'architectes œuvrant dans le BTP inscrits au chômage s'est accru de 77,2 % selon Pôle Emploi contre 54,7% concernant les principales professions de ce secteur.



B) Formation l'OPCA PL

Le champ des professions libérales adhérentes à l'OPCA PL représente 126 000 entreprises dont 7900 d'architecture.

Les professions libérales du champ de l'OPCA PL emploient 459 000 salariés toutes branches confondues. Et spécifiquement 30 000 architectes.

Les professions libérales sont de très petites entreprises : En moyenne 3,7 salariés. 3,8 salariés en moyenne pour les entreprises d'architecture libérales.

Les entreprises libérales se caractérisent par une proportion de cadres importante supérieure à 20% (alors qu'il y a en France 13% de cadres et professions libérales dans la population active en emploi selon les portraits statistiques de branche au CEREQ).

Il y a une féminisation de l'emploi, près de 90% des salariés sont des femmes. Mais certaines branches font coexister des emplois qualifiés davantage masculins ; et de qualification inférieure plutôt féminins, telle que assistantes administratives.

Dans les professions libérales, la formation est une nécessité et majoritairement elles ne sont pas soumises au versement de la taxe d'apprentissage. Ainsi, historiquement, les professions libérales ont eu recours au contrat de qualification et à présent au contrat de professionnalisation pour embaucher et former les jeunes.

Le cumul des embauches en contrat de professionnalisation des architectes augmente d'année en année entre 2005 et 2007.

En 2006, 1 salarié sur 5 a bénéficié d'un départ en formation financé par l'OPCA PL ; et plus de 118 580 départs en formation en 2009 dont 7 900 architectes. En 2009, le taux de départ en formation des architectes était de 34%.

IV) LA SITUATION DE LA PROFESSION AU NIVEAU EUROPEEN

Afin de faire une synthèse de la situation des femmes architectes dans la profession au niveau européen, nous nous sommes basés sur l'étude « La profession d'architecte en 2010 en Europe » réalisée par Mirza et Nacey, association spécialisée dans la réalisation de recherches et d'enquêtes auprès des professionnels dans le secteur de la construction. Ces enquêtes ont été mandatées par le Conseil Européen des Architectes qui réalise tous les ans des enquêtes sur un échantillon représentatif des populations par pays.

La France compte **45 architectes** inscrits à l'Ordre pour 100 000 habitants, contre 82 en moyenne dans l'ensemble de l'Union européenne.

Le plus grand nombre d'architectes par rapport au nombre d'habitants se trouve en Italie avec environ **145 architectes** pour 1000 habitants. Ensuite l'Allemagne avec une centaine d'architectes, puis l'Espagne avec une cinquantaine d'architectes, suivie de la Turquie et le Royaume Uni.

La France se trouve qu'en sixième position avec moins d'une trentaine pour 1000 habitants.

Dans les pays d'Europe ou il y a un plus bas taux d'architectes nous retrouvons le Luxembourg, l'Estonie, Chypre et Malte.

1) REPARTITION PAR SEXE ET PAR PAYS

Dans cette étude, nous pouvons voir qu'aujourd'hui la proportion des femmes architectes est de 31 % contre 69 % d'hommes en Europe. Même s'il paraît évident que les hommes dominent dans la profession, il y a des variations importantes entre les pays qu'il faut tenir en compte. – *attention il s'agit d'une enquête sur échantillon-*

Répartitions des architectes par genre et par pays :

per cent	gender of architects	
	male	female
Austria	84	16
Belgium	76	24
Bulgaria *	50	50
Croatia	44	56
Czech Republic	70	30
Denmark	56	44
Estonia *	67	33
Finland	56	44
France	73	27
Germany	79	21
Greece	43	57
Ireland	70	30
Italy *	70	30
Latvia *	n/a	n/a
Lithuania *	68	32
Netherlands	81	19
Poland	54	46
Romania	53	47
Slovakia *	85	15
Slovenia *	50	50
Sweden	51	49
Turkey	55	45
United Kingdom *	70	30
EUROPE - 23 **	69	31
2008 EUR-17**	63	37

*Petit échantillon.

** Représente la totalité de la population architecte dans les 23 pays.

Source : Mirza&Nacey

Plus de ¾ de la profession est masculine en Slovaquie, en Autriche, Aux Pays-Bas, en Allemagne et en Belgique.

La Bulgarie, la Slovénie, la Suède, la Roumanie et la Pologne assurent une certaine mixité avec 50% d'hommes et 50% de femmes architectes.

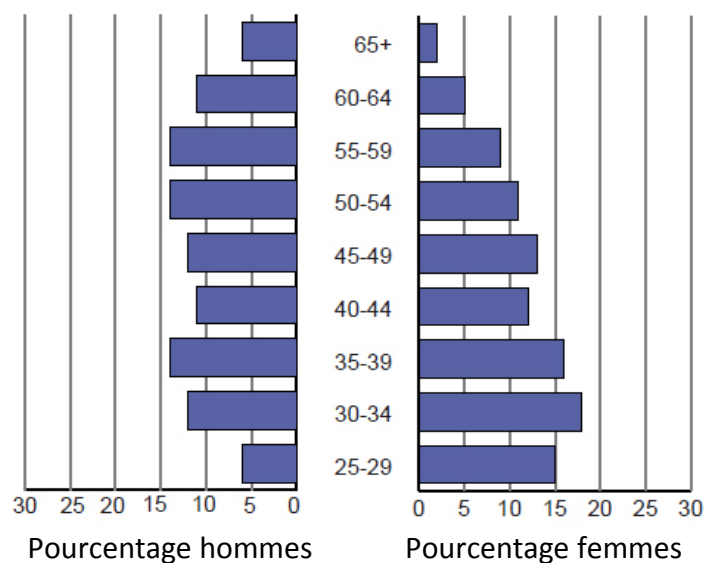
Les femmes sont majoritaires chez les architectes en Croatie et Grèce avec respectivement 56% et 57% de femmes architectes.

Les chiffres indiquent que la proportion des femmes architectes est plus faible en 2010 qu'en 2008, mais cela est dû à l'inclusion de nouveaux pays participant à l'enquête en 2010, avec de plus faibles proportions de femmes que la moyenne de 2008.

En ce qui concerne la féminisation de la profession, La Grèce, la Finlande, l'Italie et le Portugal sont les pays dans lesquels les pourcentages de femmes architectes ont le plus grimpés. En Grèce, en 1993, 38 % des architectes étaient des femmes ; 25 % en Finlande et en Italie (respectivement 38 % et 29 % en 2004), et 24 % au Portugal. En 1999, les femmes représentaient 38 % des architectes en Pologne.

2) REPARTITION DES ARCHITECTES EUROPEENS PAR AGE

Pyramide des âges par genre :



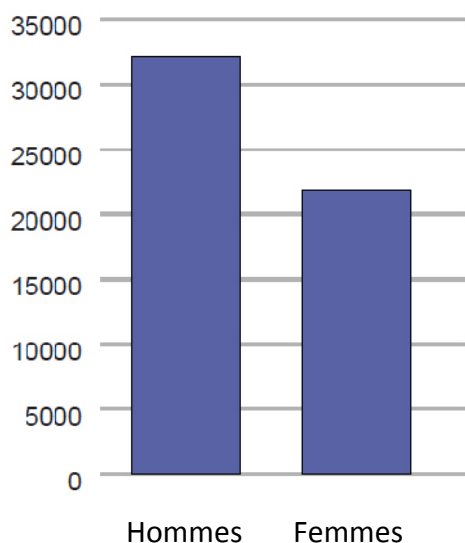
40 % de la profession est dans la tranche d'âge de moins de 40 ans, 34 % se situe entre 40 et 54 ans, tandis que 24 % des architectes ont 55 ans et plus.

Par ailleurs, les architectes femmes sont plus jeunes que leurs homologues hommes: 48% des femmes sont âgées de moins de 40 ans, comparativement à 32% des hommes.

3) REMUNERATION DES ARCHITECTES EN EUROPE SELON LE SEXE

Les résultats du sondage suggèrent qu'il y a un écart important entre les revenus des hommes et femmes dans la profession.

Moyenne des rémunérations des hommes et femmes architectes à plein temps en €.



En effet, **la moyenne** à temps plein des gains **des hommes architectes est 47 % de plus élevé que celui des femmes.**

Le revenu moyen par architecte actif est de 59,389€, on distinguera une **grande disparité entre hommes et femmes qui gagnent respectivement 44 492 € et 26 670€ à l'année.**

La moyenne des salaires des **hommes architectes** à temps plein est de **39,600 €**, alors que celle des architectes **femmes** s'élève seulement à **23,436 €**.

V) 10 PRECONISATIONS POUR AMELIORER LAPLACE DES FEMMES

DANS LE SECTEUR DE L'ARCHITECTURE

1 Pour les jeunes, se grouper pour démarrer

- Seuls ou seules c'est plus difficile.
- Envisager économie de moyens et regroupements des services.
- Partager les difficultés et les compétences.
- Prévoir de travailler en association, en société, en groupements.

2 Pour jeunes créateurs, de se former

- Bénéficier des possibilités notamment du stage pour la « création d'entreprises » de l'ARVHA avec un soutien individuel à la carte.

3 Vie personnelle et professionnelle

- Planifier sa vie personnelle ou sa vie professionnelle.
- Prévoir et anticiper soit en partenariat avec des associés, soit en lien avec le patron ou la patronne.
- Avoir une vie professionnelle oui, mais quand ?
- Enfants et gestion des congés parentaux.
- Communiquer afin d'organiser la vie de l'agence en anticipant les absences et départs des employés.
- Pouvoir planifier, prévoir des horaires aménagés, penser à des possibilités de télétravail
- Intégrer la grossesse la prise en compte des jeunes enfants dans la vie de l'entreprise.
- Penser à des médiateurs dans l'agence ou dans les syndicats pour discuter sur la gestion des horaires.

4 Politique des salaires affichée

- Pour dévoiler le non dit...
- Prise en compte de la progression des femmes dans les agences.

5 La formation dans les écoles: promouvoir l'installation des jeunes et des femmes

- Les professeur-e-s pourraient aider les plus jeunes, et notamment les femmes, à envisager une création d'entreprise, les inciter à se grouper.

→Créer des formes de tutorat, une femme ancienne qui seraient parraine d'une plus jeune.

6 Culture et promotion des femmes

→Pour qu'enfin on décerne des prix de l'architecture aux femmes... et non pas une seule femme primée depuis 1977 par le Ministère de la Culture.

→Pour que les réussites des femmes architectes soient reconnues : faire des expositions, des articles, des revues... et pas que pour des microprojets.

→Reconnaitre qu'il existe un plafond de verre

→Combien de femmes construisent les grands projets? Des écoles, des hôpitaux, des logements oui mais des musées... non...

7 Labéliser les entreprises éthiques

→Mettre en avant les entreprises qui misent sur les femmes et qui leur assurent une promotion interne.

→**Un prix spécifique Hubertine Auclert**, prix de l'égalité.

→Faire en sorte que les clients choisissant davantage une entreprise qui a une pratique éthique et égalitaire dans sa gestion des ressources humaines, obtienne plus facilement un projet.

8 Rendre plus familier la notion d'égalité professionnelle dans la profession d'architecte

→Vérifier que les grandes entreprises respectent la loi sur l'égalité professionnelle.

→ Faire connaître celles qui l'ont établi où mis en place en RSC.

→Promouvoir la mise en place d'un label égalité dans les agences d'architecture au même titre que les entreprises du BTP qui ont créé le prix « **Bâtir au féminin** ».

9 Participer à des réunions de réseaux constitués

→Comme le réseau Femmes Architectes proche du RIBA fondé par Angela BRADY

→ « **Women In Architecture** » (Prochain meeting à Dublin le 24 et 25 juin, programme à disposition)

10 Créer nos propres réseaux et rester en contact

→Nous organiserons en 2012 et 2013 de nouvelles rencontres dans le but de proposer des améliorations de la place des femmes dans l'architecture.

BIBLIOGRAPHIE

Les jeunes diplômés et l'ordre, Synthèse. Nicolas NOGUE, Observatoire de l'Economie de l'Architecture (OEA), Sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture.

Statistiques de la profession d'architecte 1998-2007, Socio-démographie et activités économiques. Olivier Chadouin, Thérèse Evette avec la collaboration de Juliette Leblic et Mathilde Silvan LET – Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris La Villette. Ministère de la Culture et de la Communication. Direction Générale des Patrimoines, Service de l'architecture. Sous-direction de l'architecture, de la qualité de la construction et du cadre de vie.

Observatoire de la profession d'architecte 2005. Conseil National de l'Ordre des Architectes et IFOP. Dépôt légal : octobre 2005. www.architectes.org.

Observatoire de la profession d'architecte 2008. Conseil National de l'Ordre des Architectes et IFOP. Dépôt légal : juillet 2008. www.architectes.org.

Observatoire de la profession d'architecte 2009. Conseil National de l'Ordre des Architectes et IFOP. Dépôt légal : juin 2009. www.architectes.org.

Observatoire de la profession d'architecte 2010. La profession face à la crise. Conseil National de l'Ordre des Architectes et IFOP. Dépôt légal : Octobre 2010. www.architectes.org.

L'OPCA PL en chiffre. Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales. Mise à jour novembre 2007. www.opcapl.com.

Rapport d'activité 2009. Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales. Septembre 2010. www.opcapl.com.

ANNUAIRE 2011. Académie d'Architecture. www.aa.archi.fr.

Observatoire des Métiers des Professions Libérales. Portrait de branche – Entreprises d'architecture - Edition 2007.

Chiffre clés 2008 L'égalité entre les femmes et les hommes. Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Service des droits des femmes et de l'égalité. Editions Dicom, mars 2009.

Chiffre Clés 2009. Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment. Décembre 2008.

Chiffre Clés 2010. Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment. Décembre 2009.

Agenda 2011 Femmes Architectes. Association L'université des Femmes. Décembre 2010.

The Architectural Profession in Europe – A sector Study Commissioned by the Architects' Council of Europe. Final 18 December 2008. Architects' Council of Europe. Mirza & Nacey Research.

Le chômage et les architectes Nicolas NOGUE. Juillet 2010.

Etude sur l'égalité professionnelle dans les agences d'architecture en Ile de France et en France
Page 74