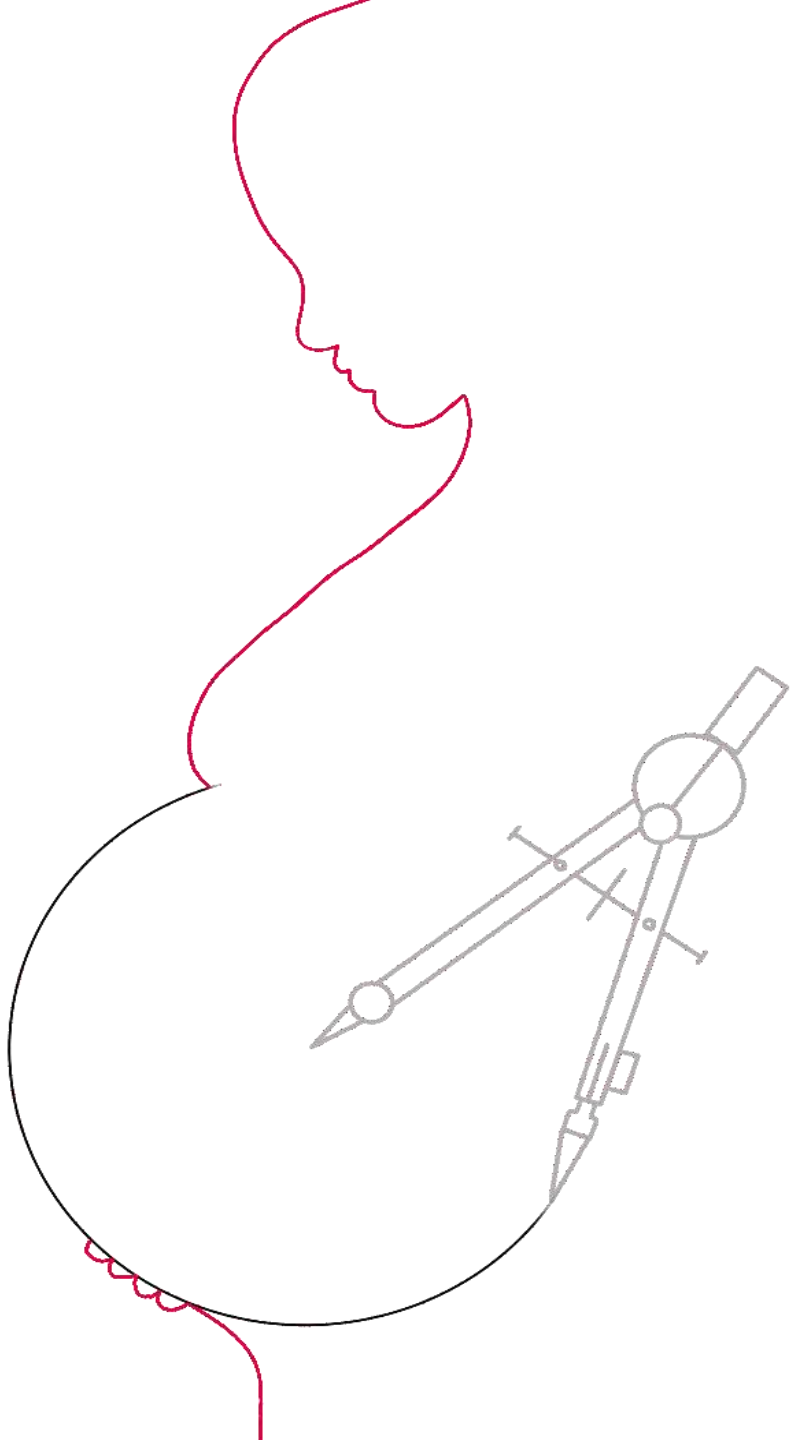
ARCHITECTES DIRIGEANTES ET MATERNITÉ

TRAJECTOIRES, SACRIFICES ET ADAPTATIONS

Juin 2026

Elise Macaire (dir.), Jeanne Thiriat

Rapport commandité par Virginie Granger, vice-présidente de l'Unsfa



Unsfa L'UNION DES ARCHITECTES
ensa paris la villette
LET LAVUE UMR 7218 CNRS

Préface

Ce rapport de recherche présente les résultats de la grande enquête « architectes dirigeantes & maternité » initiée par le GT égalité professionnelle de l'Unsfa en 2024. Cette enquête a été lancée avec l'objectif de mieux comprendre les problématiques et difficultés auxquelles sont confrontées les femmes architectes dans leur carrière, en lien avec leur rapport à la maternité. La participation élevée à cette enquête a conforté la pertinence d'adresser ce sujet et ainsi participer à sa meilleure prise en compte et visibilisation au sein de notre profession.

L'objectivation des difficultés rencontrées permet aujourd'hui à l'Unsfa de développer des outils d'information (création d'un guide parentalité), d'accompagnement et de structuration de notre profession au bénéfice de tous les architectes (structuration du remplacement, d'outils pratiques, d'un réseau d'entraide…). Ce rapport permet aussi à l'Unsfa de défendre les intérêts des architectes au niveau national vers un vrai congé maternité adapté aux dirigeantes indépendantes, prenant mieux en compte les spécificités de notre activité et les besoins des architectes dans leur parcours vers la maternité.

Nous remercions les membres du Groupe de Travail Égalité Professionnelle de l'Unsfa, et toutes les architectes qui ont répondu à cette enquête, qui l'ont partagée et qui ont ainsi participé à ce travail de visibilisation et d'objectivation. Pour terminer, nous souhaitons remercier celles sans qui cette enquête serait restée invisible : Elise Macaire et Jeanne Thiriat du laboratoire LAVUE-LET de l'ENSA Paris-La Villette dont le travail d'analyse et de recherche aboutit aujourd'hui à ce rapport dont nous saluons la qualité.

Laure-Anne Geoffroy Duprez, présidente de l'Unsfa
Virginie Granger, vice-présidente de l'Unsfa, Groupe de Travail Égalité Professionnelle

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 4
Présentation de la recherche 5
Préambule 10
Présentation des répondantes 13

PARTIE 1. EXPÉRIENCES ET TÉMOIGNAGES 18

1.1. TEMPORALITÉ DE LA MATERNITÉ ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE 19
Avant la maternité 20
Pendant la grossesse 23
Après la naissance 29

1.2. VÉCUS CONTRASTÉS DE LA MATERNITÉ EN SITUATION PROFESSIONNELLE 32
Témoignages de dirigeantes et de salariées non dirigeantes 33
Attentes et aspirations des répondantes 35

Conclusion de la partie 1. 38

PARTIE 2. STRUCTURATION DES PARCOURS 40

2.1. TYPOLOGIE DE PROFILS ET SITUATIONS SINGULIÈRES 41
Configurations de l'activité 42
Statuts de dirigeante 47
Rapports à la maternité 49

2.2. DYNAMIQUES GÉNÉRATIONNELLES ET ADAPTATIONS 51
Profils par tranche d'âge 52
Analyse croisée selon les générations 54

Conclusion de la partie 2. 61

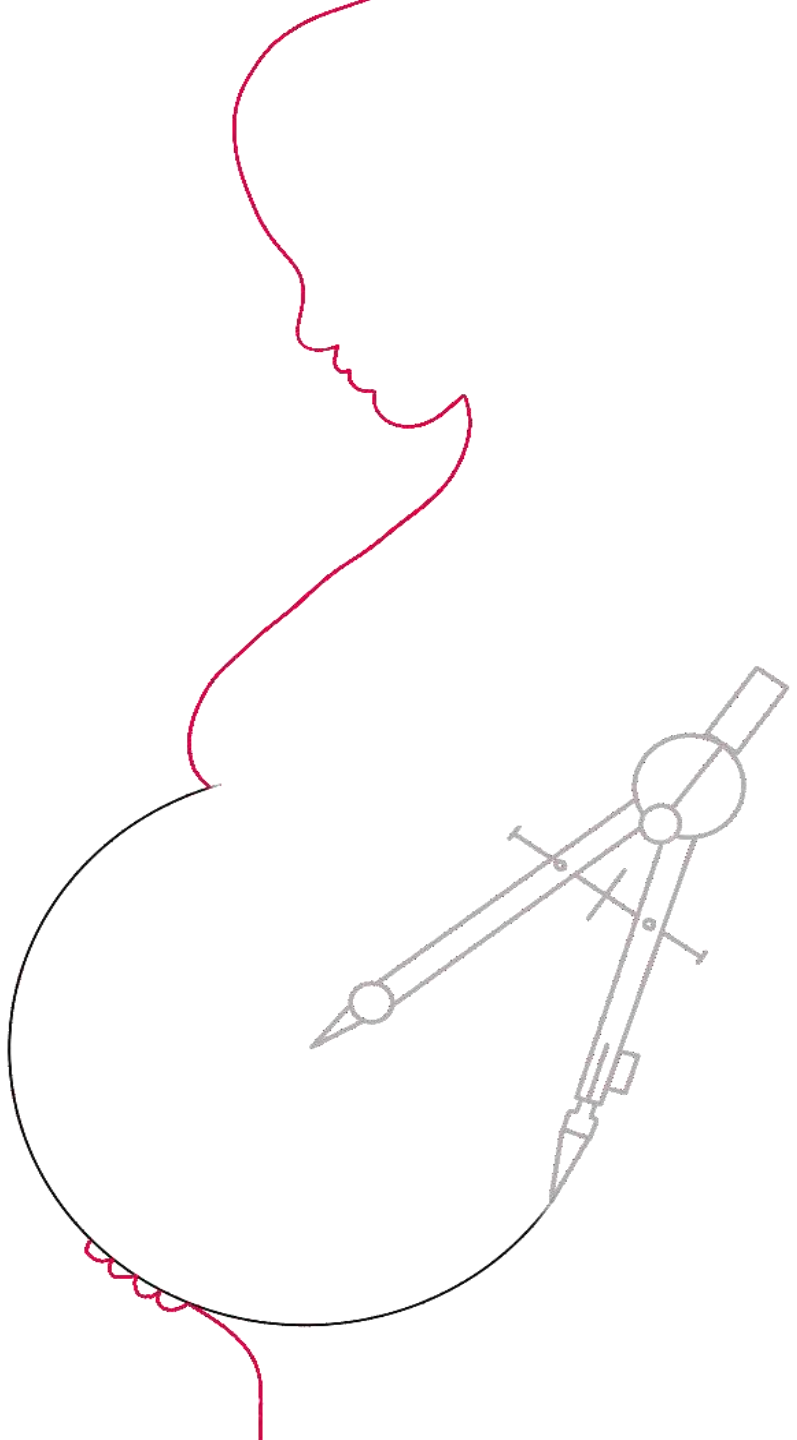
CONCLUSION GÉNÉRALE 63

BIBLIOGRAPHIE 66

ANNEXES 68
Méthodologie 69
Données complémentaires 74

Remerciements 75

INTRODUCTION



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

Un partenariat entre l'Unsfa et le LAVUE-LET

Ce document présente une recherche menée par le LAVUE-LET de l'ENSA Paris-La Villette, dirigée par Elise Macaire, avec Jeanne Thiriat, commanditée en 2024 par l'Unsfa dans le cadre de ses travaux sur les impacts de la maternité sur la carrière des architectes dirigeantes. Il a été suivi par Virginie Granger, Vice-présidente de l'Unsfa, en charge du Groupe de Travail Égalité Professionnelle de l'Unsfa.



Virginie GRANGER
Architecte–
Vice-présidente Unsfa

Phase 1 : Enquête en ligne "architectes & maternité"

En juin 2024, le Groupe de Travail Égalité Professionnelle de l'Unsfa animé par Virginie Granger, Vice-présidente de l'Unsfa, lance l'enquête "architectes & maternité" par la diffusion d'un questionnaire en ligne. L'enquête cible "les architectes qui sont/ont été dirigeantes (assimilées salariées et travailleuses non salariées dont micro-entrepreneures), quel que soit leur rapport à la maternité : celles qui ne souhaitent pas d'enfant, celles qui en ont, celles qui souhaitent en avoir, celles qui ne savent pas...". Les objectifs étaient d'identifier "la variété des trajectoires des femmes architectes dirigeantes et leur rapport à la maternité ainsi que son impact sur leur trajectoire professionnelle", de "rendre compte des perceptions de la profession sur cet impensé, des éventuelles difficultés et discriminations" et d'identifier "les solutions/mesures à mettre en place pour permettre à chacune de choisir pleinement sa trajectoire professionnelle quel que soit son rapport à la maternité". (Unsfa, toutes les références complètes sont disponibles dans la bibliographie)



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

Composé de 69 questions appelant des réponses ouvertes et des réponses fermées à choix unique ou multiple, le questionnaire s'adapte aux réponses précédentes pour reconstituer des trajectoires et des profils (exemple : une femme répondant qu'elle a un enfant aura ensuite plusieurs questions sur cette grossesse que n'aura pas une femme répondant qu'elle n'a pas d'enfant). En six mois, entre juin et décembre 2024, 717 femmes ont répondu à l'enquête.

Phase 2 : Recodage et analyse de l'enquête

D'avril 2025 à avril 2026, le LAVUE-LET représenté par Elise Macaire et Jeanne Thiriat a analysé l'enquête en la recodant (détails en annexe méthodologique, 78 variables au final) puis en l'analysant à l'aide du logiciel Sphinx.



Jeanne THIRIAT
Doctorante Université Paris Nanterre – LAVUE-LAA ENSAPLV, chargée de recherche au LAVUE-LET

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

Logique de l'enquête

Le questionnaire d'enquête soumis par voie électronique via Typeform proposait une série de questions suivant neuf thématiques : l'identité des répondantes, leur rapport à la maternité, les changements professionnels engendrés, la possibilité de s'arrêter ou non, la gestion de l'entreprise, la reprise de l'activité, les discriminations subies, le choix de ne pas avoir d'enfant et une conclusion. Suivant leurs réponses, les répondantes étaient dirigées vers une question ou une autre selon un principe d'embranchements. Par exemple, une architecte avec enfants répondait ensuite à des questions sur ces enfants auxquelles une autre sans enfant n'avait pas accès. Ainsi, sur les graphiques présentant les réponses, il sera indiqué le nombre de personnes ayant répondu à la question (N), le nombre de réponses pour chaque modalité (n) ainsi que le pourcentage de chaque modalité de réponse (%). La somme totale des pourcentages peut-être supérieure à 100% dans le cas de réponses à choix multiples. Aussi, dans le cas des réponses à choix multiples, il sera indiqué le nombre total de réponses, appelées citations (C), qui est supérieur au nombre de répondantes. En effet, plusieurs types de questions étaient proposées que nous représenterons au cours du rapport de recherche par ces différents pictogrammes :


les questions ouvertes numériques : réponses libres en chiffres.

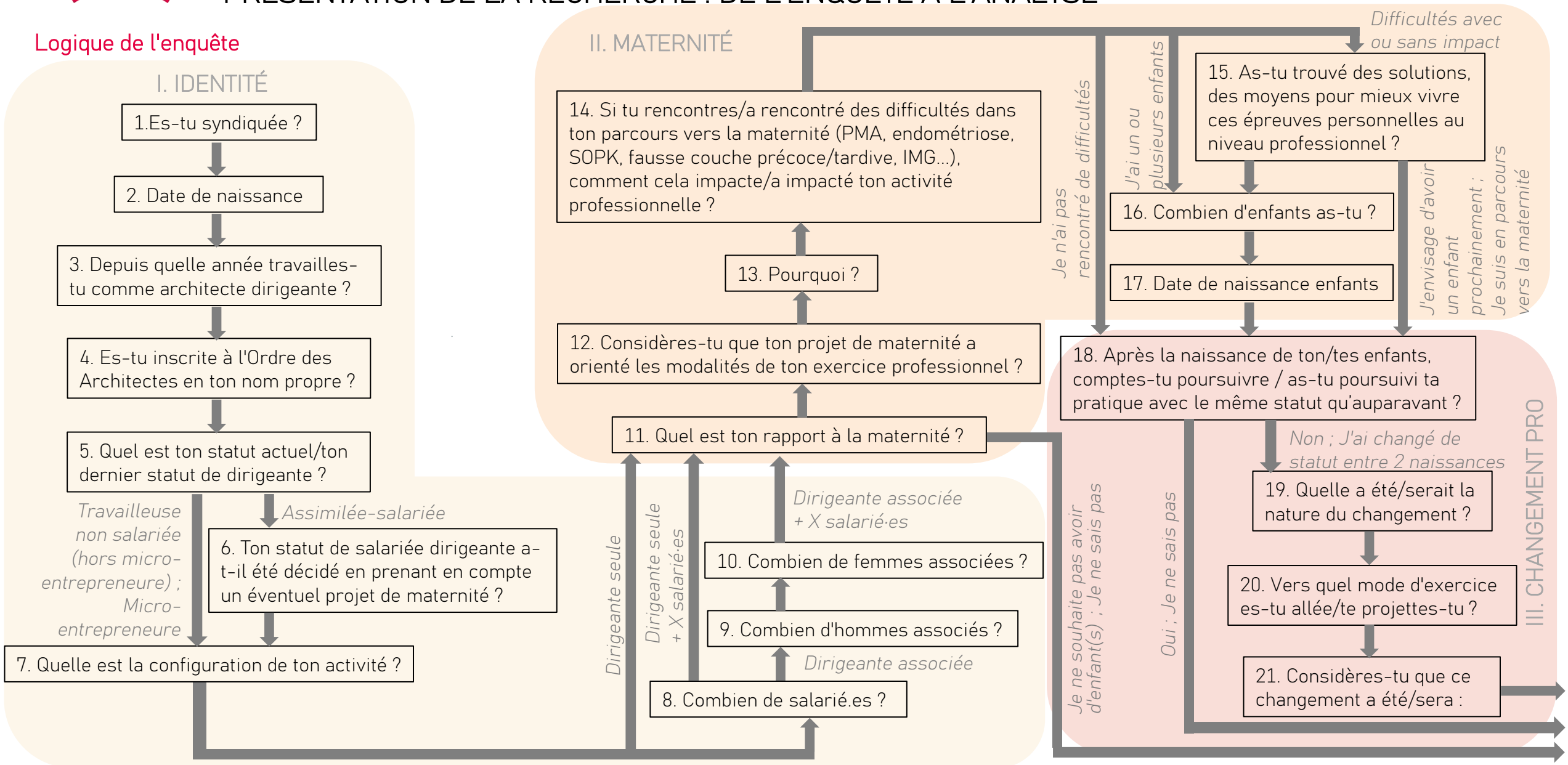

les questions ouvertes textuelles : réponses libres en texte.


les questions fermées à choix unique :
plusieurs modalités de réponses proposées, une seule peut être choisie
(N = C = somme n).


les questions fermées à choix multiple :
plusieurs modalités de réponses proposées; plusieurs peuvent être choisies
(C = somme n > N).

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

Logique de l'enquête



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

21. Considères-tu que ce changement a été/sera :

18. Après la naissance de ton/tes enfants, comptes-tu poursuivre / as-tu poursuivi ta pratique avec le même statut qu'auparavant ?

22. Après la naissance d'un enfant, considères-tu que ton activité professionnelle a été/est un frein dans ta volonté d'avoir d'autres enfants ?

IV. ARRÊT

24. T'es-tu arrêté AVANT la naissance de ton enfant ?

23. Envisages-tu de t'arrêter pour la naissance de ton enfant ?

25. T'es-tu arrêté APRES la naissance de ton/tes enfants ?

26. As-tu reçu / Comptes-tu percevoir des indemnités pendant ton arrêt (avant/après) ?

Oui

27. Si oui, lesquelles ?

Non

28. Si non, Pourquoi ?

29. Pourquoi n'étais-tu pas éligible ?

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

Oui

31. Si oui, par quel moyen ?

Non

32. Si non, pour quelle raison ?

V. GESTION DE l'ENTREPRISE

39. Si tu as transféré/si tu comptes transférer au moins l'un de tes projets à un.e consoeur.frère : quelles modalités de REMUNERATION ?

38. Si tu as transféré/ tu comptes transférer au moins l'un de tes projets à un.e consoeur.frère : quelles modalités de transfert de RESPONSABILITE ?

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

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

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

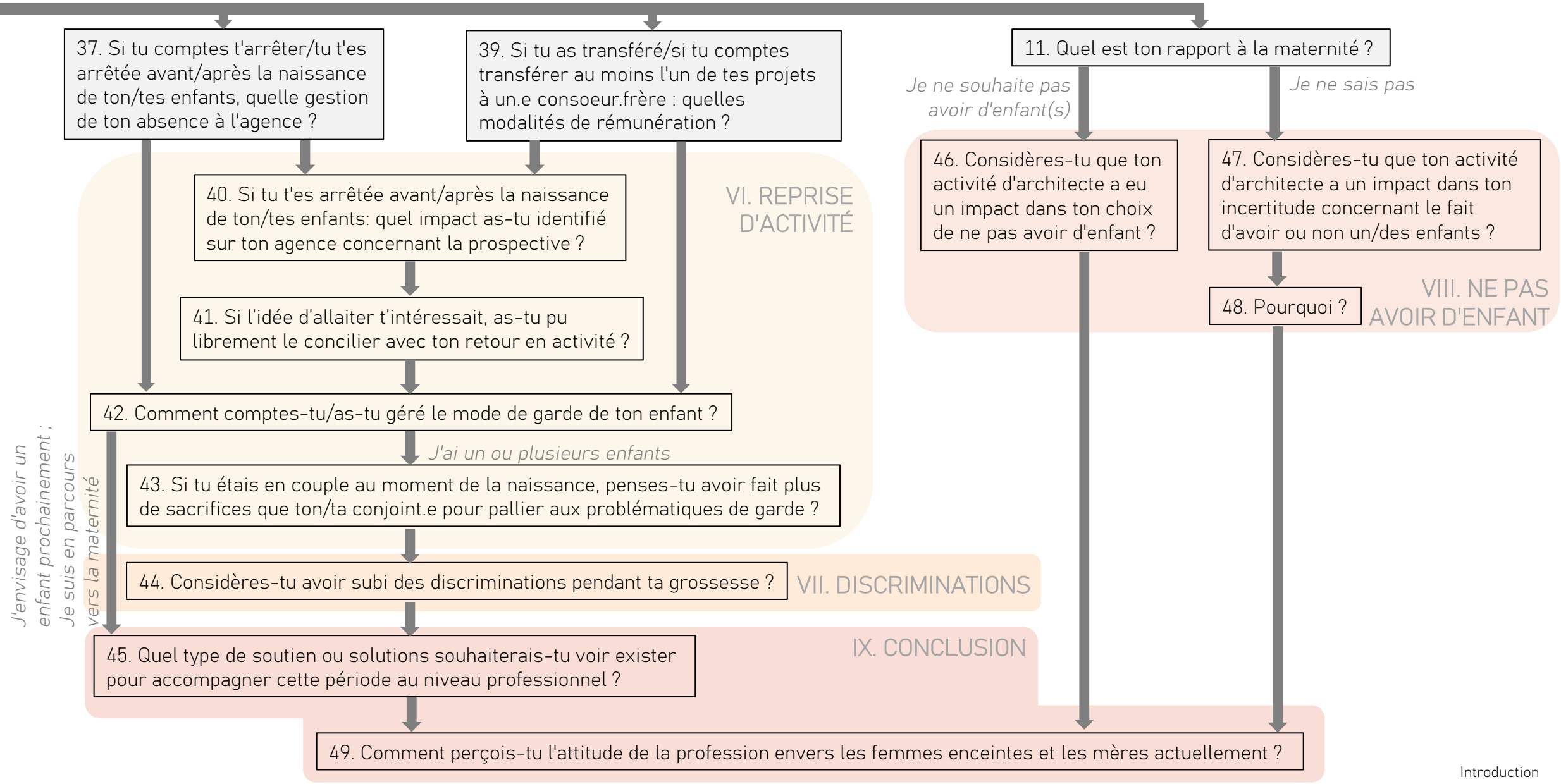
34. Quel était ton état d'esprit AVANT ton arrêt maternité, de la sérénité à la submersion ? concernant ta vie professionnelle

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

J'envisage d'avoir un enfant prochainement ; Je suis en parcours vers la maternité

J'ai un ou plusieurs enfants

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

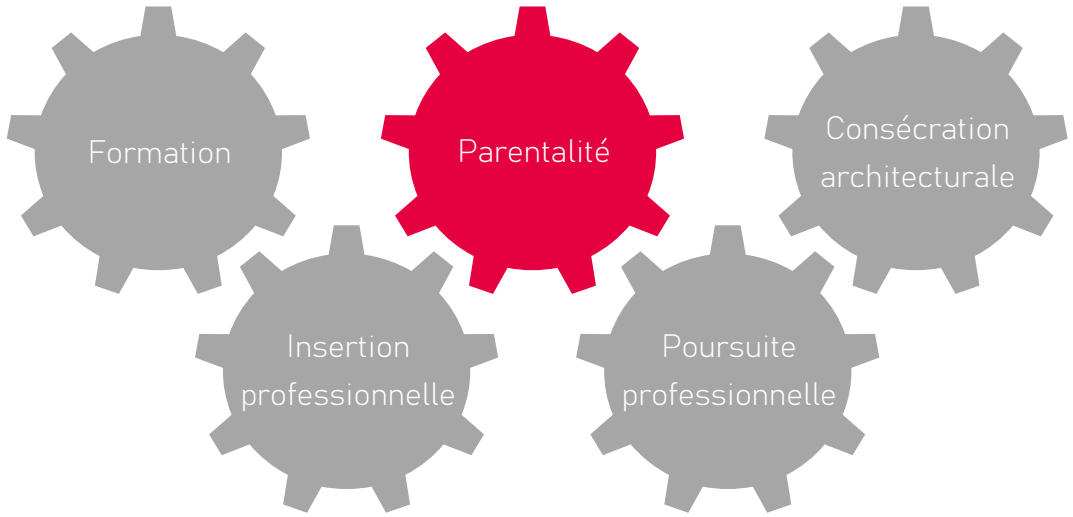


PRÉAMBULE : LA MATERNITÉ, UN ENGRENAGE DU SYSTÈME DE GENRE EN ARCHITECTURE

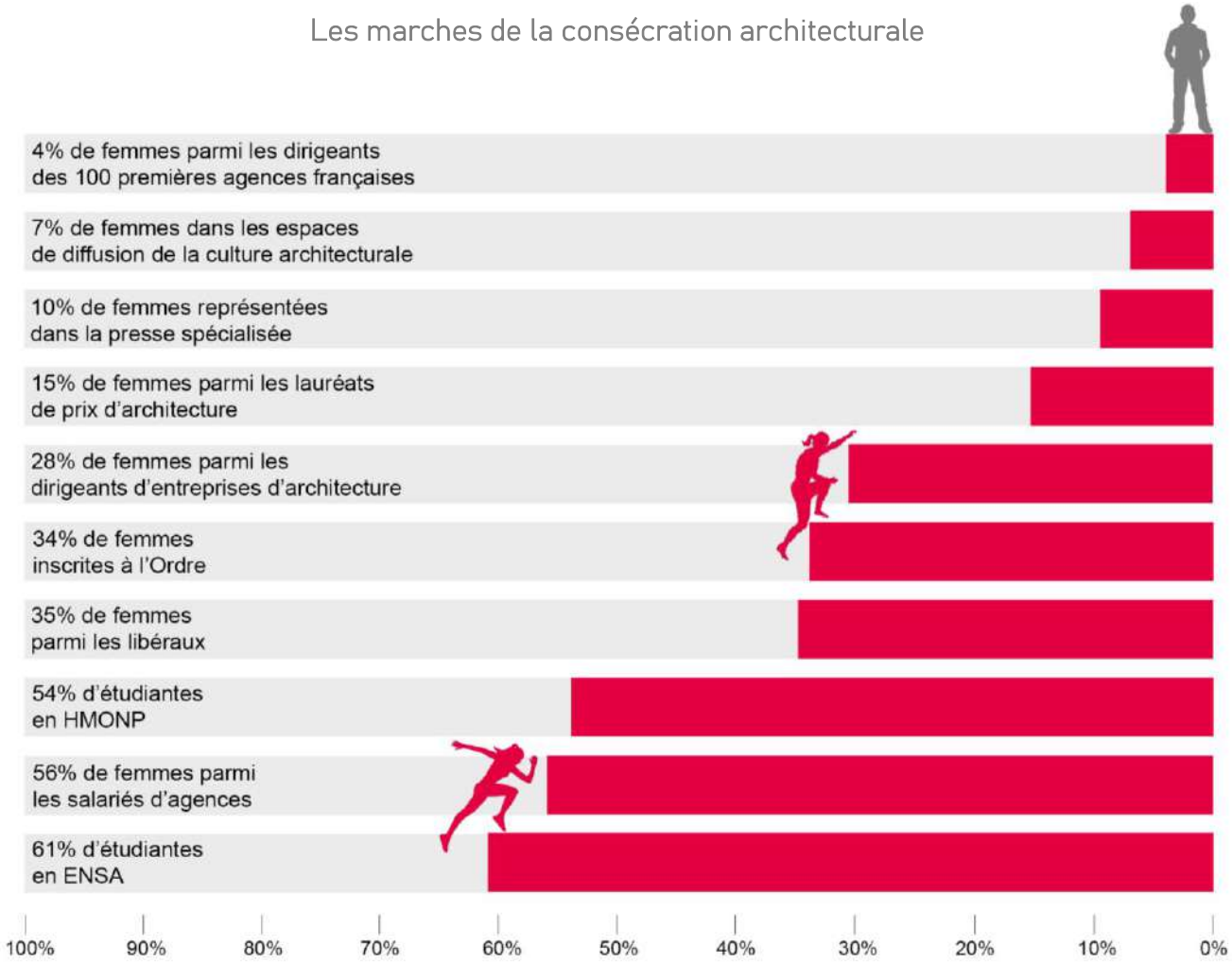
Processus de mise à l'écart des femmes architectes de l'exercice de la profession réglementée

La recherche *Dynamiques de genre dans l'architecture* (OEA, MC) décrit **une série d'engrenages qui éloignent les femmes de l'exercice de la profession réglementée et invisibilisent leurs trajectoires professionnelles**. Le premier est l'étape de la formation où les étudiantes représentent maintenant 60% des effectifs. Même si les étudiantes réussissent mieux leurs études que les étudiants, elles ont plus de difficultés à s'insérer professionnellement. Elles font ensuite moins l'HMONP que les hommes et s'inscrivent moins à l'Ordre des architectes. Elles sont alors plus souvent salariées et accèdent peu à la direction d'entreprises. Finalement, elles sont évincées de la consécration professionnelle qui structure le champ de l'architecture. La maternité constituerait l'un de ces engrenages, la parentalité creusant des écarts de progression de carrière entre les hommes et les femmes, quel que soit le mode d'exercice. Dans ce travail, nous revenons sur la situation des architectes dirigeantes et leur expérience de la maternité afin de mieux comprendre les problèmes qu'elles rencontrent..

Les engrenages du système de genre en architecture



Les marches de la consécration architecturale



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

PRÉAMBULE : LA MATERNITÉ, UN ENGRENAGE DU SYSTÈME DE GENRE EN ARCHITECTURE

La parentalité, creusement des inégalités entre les hommes et les femmes

En France, selon le Conseil d'analyse économique, "dans les dix années qui suivent la naissance de leur premier enfant, les femmes voient leurs revenus du travail diminuer de près de 38 % par rapport à une situation contrefactuelle où elles n'auraient pas eu d'enfants". **En 2020, 90% des inégalités de revenu entre les hommes et les femmes sont liées à la parentalité.**

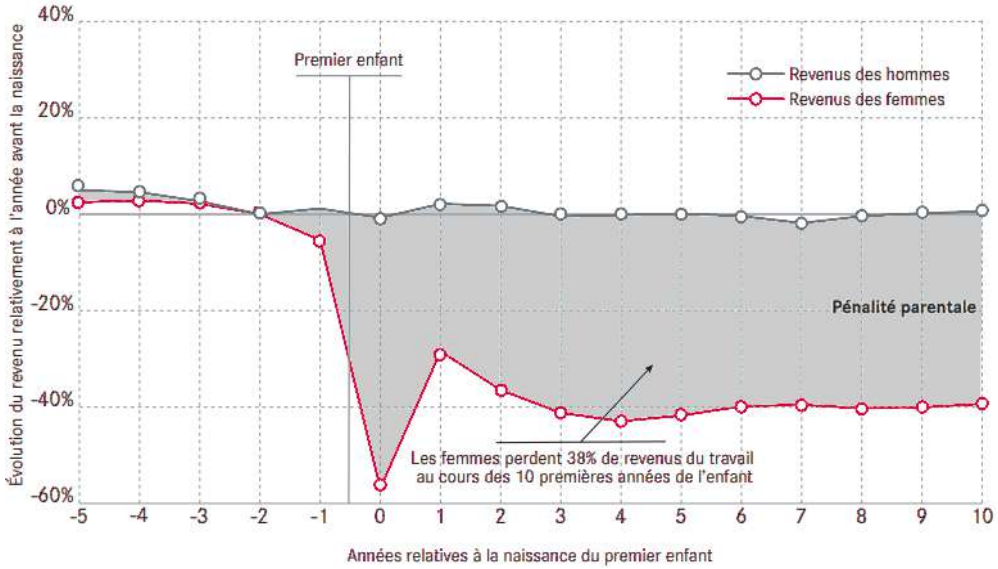
Pour ce qui concerne spécifiquement l'architecture, en 2020, Archigraphie a présenté une étude sur la représentation que les hommes et les femmes se font de la « parité » dans les entreprises d'architecture (Enquête CNOA-CREDOC). Y figurent quelques chiffres clés sur les relations entre parentalité et vécu des inégalités :

- **40% des femmes architectes ayant des enfants ont réduit leur temps de travail pour s'en occuper** contre 18% des hommes.
- **22% des femmes architectes déclarent s'être arrêtées momentanément pour s'occuper de leurs enfants** contre 12% des hommes.
- **43% des femmes architectes ayant des enfants ont le sentiment d'avoir été pénalisées sur le plan professionnel par le fait d'avoir eu un ou des enfants** contre 8% des hommes.
- **43% des femmes architectes ayant le sentiment d'avoir été pénalisées professionnellement par le fait d'avoir un enfant, ont subi une absence ou un refus de hausse de salaire,** contre 29% des hommes.

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

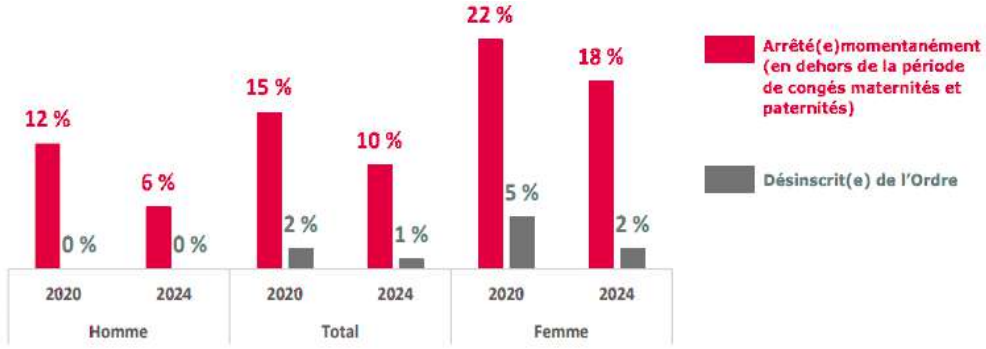
Concernant la réduction du temps de travail pour raisons familiales, en 2024, **47% des femmes ayant des enfants ont opté pour un exercice à temps partiel**, contre 23% des hommes.

Impact de la naissance du premier enfant sur les revenus du travail



AURIOL Emmanuelle, LANDAIS Camille, ROUSSILLE Nina. Conseil d'analyse économique. *Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique*. 2024. D'après les données 1990-2020 de l'Enquête Emploi (Insee).

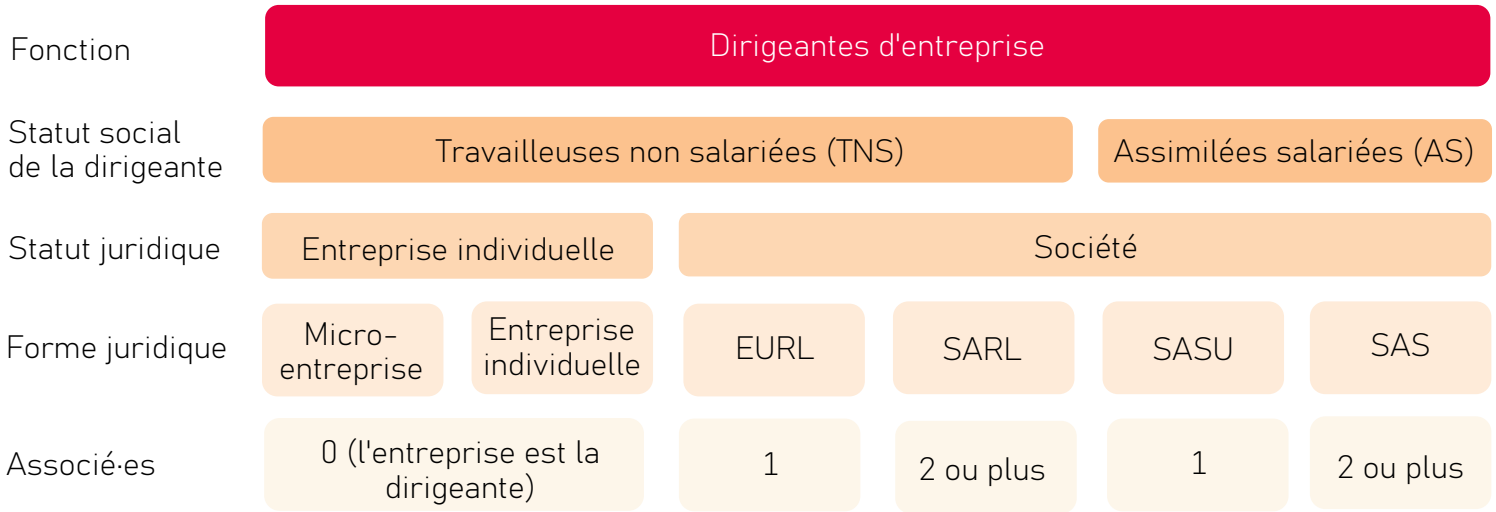
Équilibre travail-famille



Enquête CNOA-C-Ways, *Archigraphie*, 2024.

PRÉAMBULE : UNE DIVERSITÉ DE STATUTS CHEZ LES FEMMES ARCHITECTES

Être une architecte dirigeante : particularités du statut



Salariées non dirigeantes : salariées du secteur privé non dirigeantes, fonctionnaires et agentes de la fonction publique.

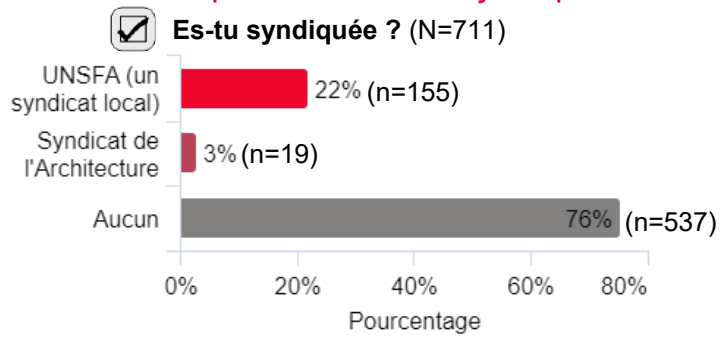
Cette enquête s'adresse aux dirigeantes ou anciennes dirigeantes qui peuvent témoigner de maternités vécues en tant qu'indépendante mais aussi comme salariée non dirigeante, avant ou après avoir été dirigeante. On parlera de "salariée non dirigeante" pour une salariée d'une entreprise qui n'est pas la sienne et d'"assimilée salariée" pour une salariée dirigeante.

Il existe différents statuts de dirigeante. Ici nous distinguons les travailleuses non salariées (TNS) des assimilées salariées (AS). Parmi les TNS, on trouve celles qui gèrent des entreprises individuelles dont les micro-entreprises sont une forme simplifiée qui fera l'objet d'une attention spécifique, mais on trouve également des sociétés plus sécurisantes dans lesquelles les dirigeantes sont seules dirigeantes (EURL), ou associées (SARL). Les assimilées salariées gèrent des sociétés qui offrent plus de liberté et peuvent plus facilement évoluer. Elles peuvent y être seules dirigeantes (SASU) ou associées (SAS). (Service public entreprendre).

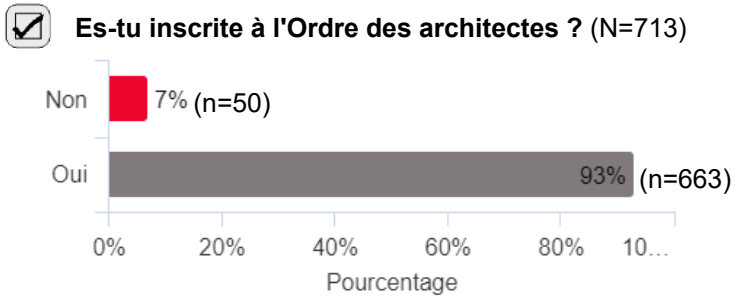
En cas de grossesse, les dirigeantes ont droit à un congé maternité. Pour être indemnisées par la CPAM, les dirigeantes doivent justifier de **six mois d'affiliation à l'assurance maladie au titre d'une activité indépendante** à la date présumée de l'accouchement ou de l'adoption (la durée était de 10 mois il y a quelques années) ET attester sur l'honneur un **arrêt de travail minimum de quatorze jours** calendaires précédant la date présumée de l'accouchement ou de l'accueil de l'enfant. Cela implique pour l'architecte un arrêt total de l'activité et donc de la facturation. La CPAM propose deux sortes de prestations, cumulables. L'allocation forfaitaire de repos maternel est un montant forfaitaire versé en deux fois. Les indemnités journalières de maternité sont calculées selon le revenu professionnel et versées pendant toute la durée du congé maternité. Leur versement implique ainsi l'arrêt total d'activité pendant un minimum de huit semaines dont six semaines après l'accouchement (Assurance maladie), ce qui est lourd de conséquences comme nous pourrons le voir dans la suite de l'étude. Nous parlerons ainsi d'un "congé maternité" quand il entre dans le cadre légal décrit ici et qu'il peut donc être indemnisé. Dans les autres cas, nous parlerons d'"arrêt maternité".

PRÉSENTATION DES RÉPONDANTES : IDENTITÉ

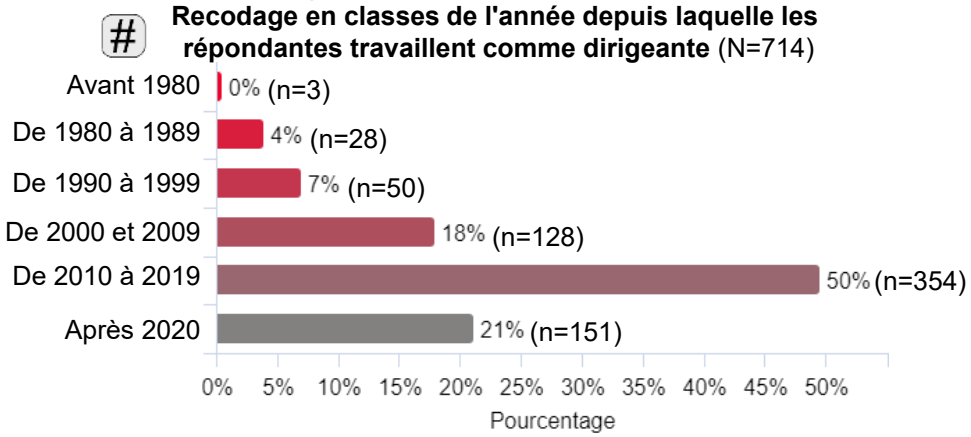
Des architectes pas seulement syndiquées



Une majorité d'inscrites à l'Ordre



Des jeunes dirigeantes



L'enquête est lancée par l'Unsfa mais à destination de toutes les architectes et touche des femmes bien au-delà du syndicat puisque **76% des répondantes ne sont pas syndiquées.**

L'enquête s'intéresse aux dirigeantes mais aussi aux anciennes dirigeantes qui peuvent être salariées aujourd'hui. C'est pourquoi **93% des répondantes sont inscrites à l'Ordre des architectes.**

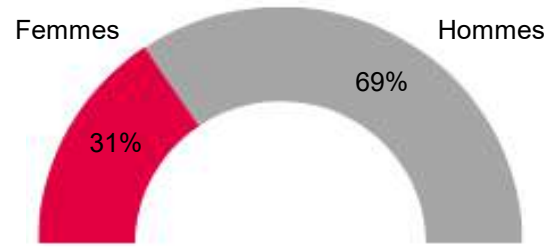
La moitié des répondantes est dirigeante depuis 5 à 14 ans au moment de l'enquête. En effet 50% sont devenues dirigeantes entre 2010 et 2019. Une sur cinq est devenue dirigeante après 2020, soit 21%.

Mise en contexte

Une extraction des données de l'Unsfa réalisée en juillet 2024 indique 1016 adhérent·es dont 31% de femmes. Parmi ces femmes, la grande majorité (81%) avait entre 45 et 55 ans. La plupart des adhérent·es exerçaient en individuel·le (libéral·e ou associé·e TNS) soit 69%. 30% exerçaient comme associé·es salarié·es et 1% étaient retraité·es.

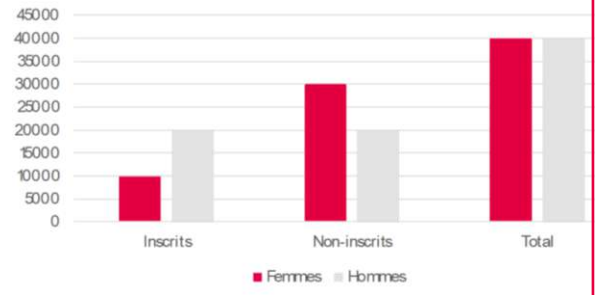
L'enquête a atteint environ 7,4% des femmes dirigeantes inscrites à l'Ordre puisqu'en 2023, elles étaient 10700 inscrites dont 9700 dirigeantes (contre 22300 hommes inscrits dont 20500 dirigeants). Parmi la population globale des diplômé·es en architecture, un homme sur deux est actuellement inscrit à l'Ordre des architectes pour une femme sur quatre.

Part des femmes et des hommes adhérent·es à l'Unsfa relevée en juillet 2024



Source : Tableau des adhérent·es de l'Unsfa

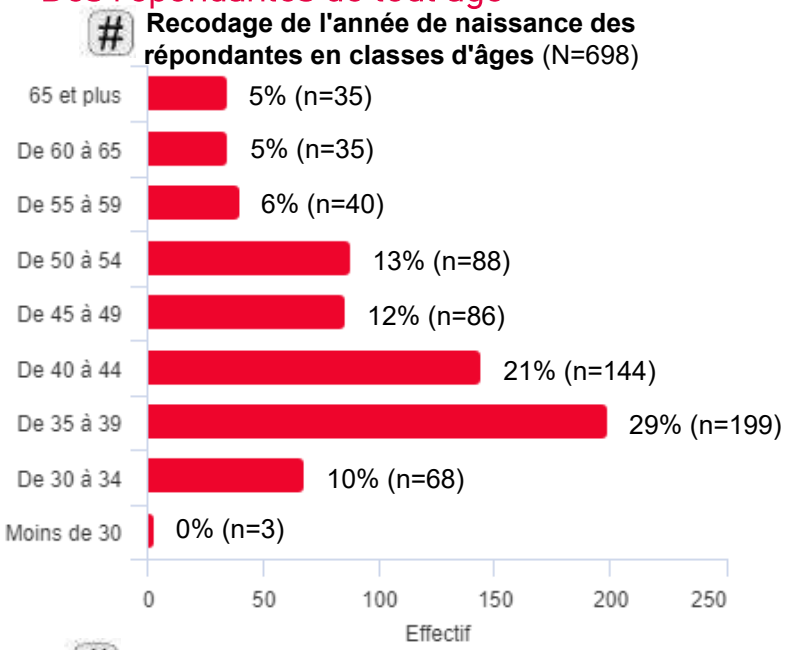
Estimation de la part des femmes et des hommes à l'Ordre des Architectes en 2024



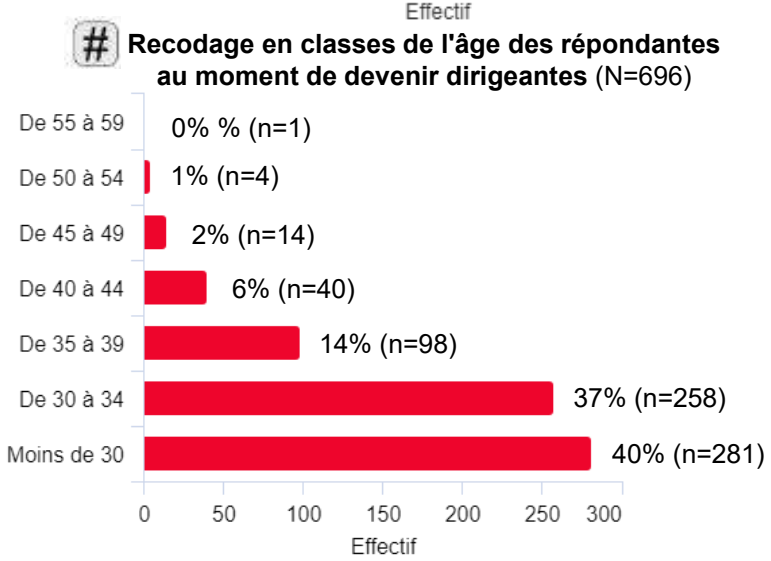
Dynamiques de genre dans l'architecture (op. cit.)
Sources : CNOA, *Archigraphie* 2024, et SDESRA, données sur les diplômés, MC, 2023

PRÉSENTATION DES RÉPONDANTES : IDENTITÉ

Des répondantes de tout âge



Les répondantes ont entre 27 et 81 ans. La majorité a entre 35 et 44 ans. Les femmes les plus récemment touchées par la maternité peuvent être sur représentées parmi les répondantes mais leur âge semble toutefois cohérent avec celui de la population mère.

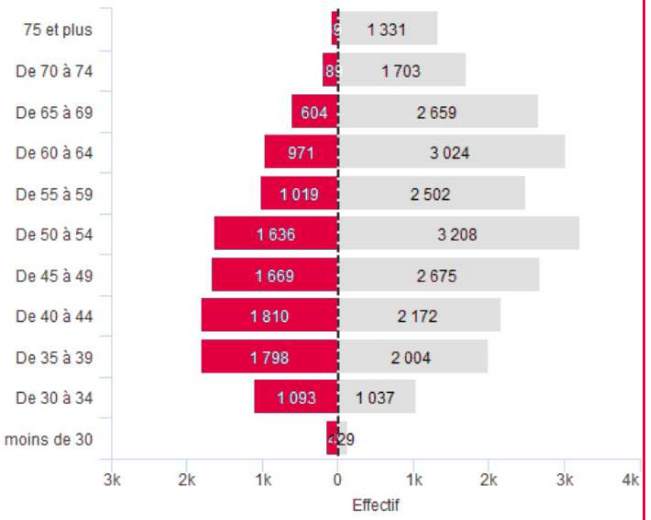


Les répondantes sont devenues dirigeantes à un âge médian entre 30 et 34 ans mais la tranche d'âge la plus représentée pour devenir dirigeante est celle des moins de 30 ans. On revient plus loin sur la manière dont la maternité intervient dans la carrière de dirigeante.

Mise en contexte

Les inscrites à l'Ordre des architectes ont majoritairement entre 35 et 54 ans. Les répondantes aussi, mais avec une plus grande part des 35-44 ans.

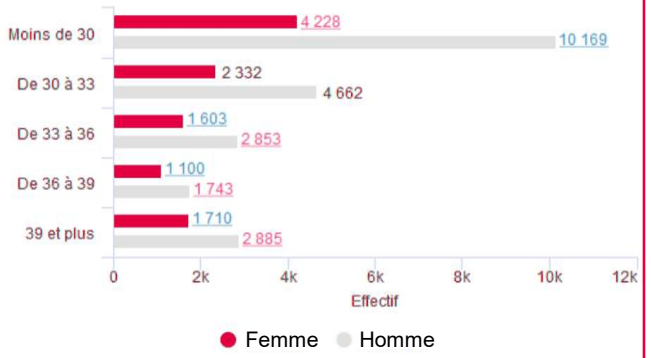
Pyramide des âges des inscrit·es à l'Ordre des architectes en 2023



Dynamiques de genre dans l'architecture (op. cit.)
Source : SDESRA, données sur les diplômés, 1984-2023

Les femmes mettent plus de temps que les hommes à s'inscrire à l'Ordre des architectes : 4,7 ans entre l'habilitation (27,8 ans en moyenne) et la première inscription (32,5 ans en moyenne) pour les femmes contre 2,6 ans pour les hommes (29,2 et 31,8 ans en moyenne).

Âge d'inscription à l'Ordre des architectes

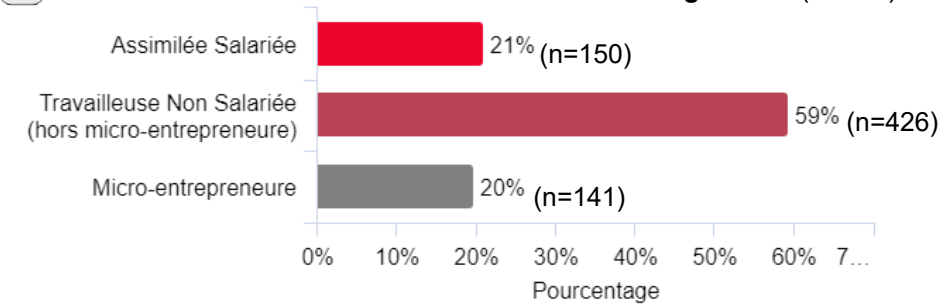


Dynamiques de genre dans l'architecture (op. cit.)
Source CNOA, données du tableau de l'Ordre, 2023

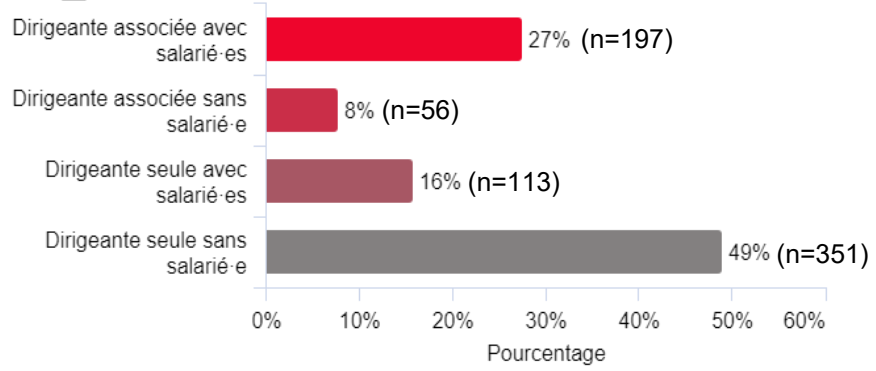
PRÉSENTATION DES RÉPONDANTES : MODES D'EXERCICE

Une diversité de façon d'exercer comme dirigeantes

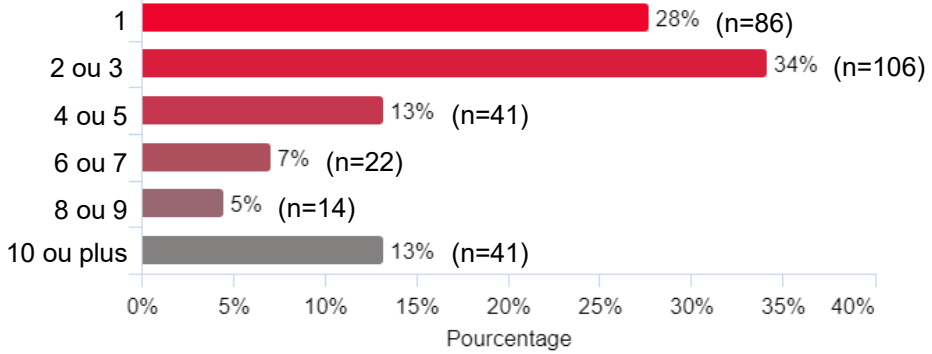
Quel est ton statut actuel/ton dernier statut de dirigeante ? (N=717)



Quelle est la configuration de ton activité ? (N=717)



Recodage du nombre de salarié·es en classes (N=389)



Concernant le statut des dirigeantes, **trois répondantes sur cinq sont TNS** (hors micro-entrepreneure), une sur cinq est micro-entrepreneure et une sur cinq est assimilée salariée.

Près d'une répondante sur deux n'a ni associé·e ni salarié·e soit 49% et plus de deux sur trois dirigent seules, sans associé·e (65%=16%+49%).

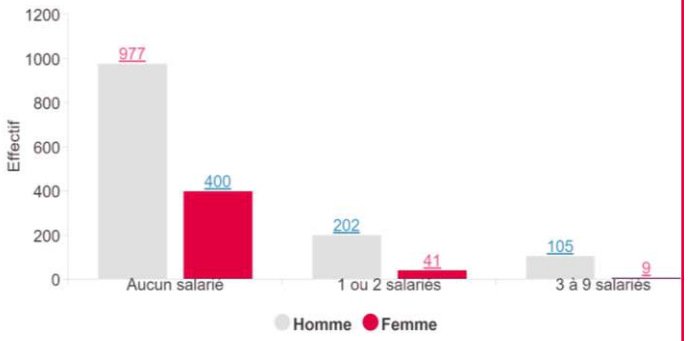
Les répondantes ayant des salarié·es en ont relativement peu pour la majorité d'entre elles puisque 62% ont trois salarié·es ou moins (28%+34%). Les répondantes ayant des salarié·es en ont six en moyenne.

Les dirigeantes sont associées autant avec des hommes qu'avec des femmes en moyenne. Mais on voit que plus leur nombre d'associé·es est élevé et plus ce sont des hommes (dix hommes associés au plus contre huit femmes). Les hommes semblent donc être impliqués dans les plus grosses agences des enquêtées.

Mise en contexte

La grande majorité des architectes libérales n'ont pas de salarié·e, soit 87%. Les architectes libéraux sont également plus souvent dirigeants sans salarié·e mais dans un plus faible pourcentage, 75%.

Nombre de salarié·es dans l'entreprise à la date de création ou de prise de direction

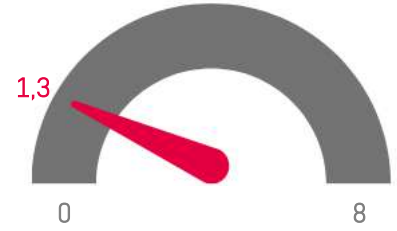


Dynamiques de genre dans l'architecture (op. cit.)
Source : Enquête emploi en continu (EEC, INSEE, 2007-2020)

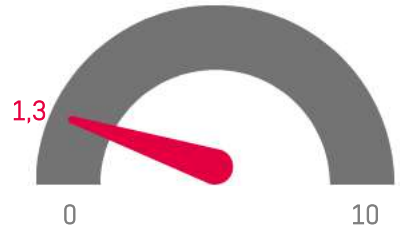
Nombre de salarié·es en moyenne



Nombre de femmes associées en moyenne

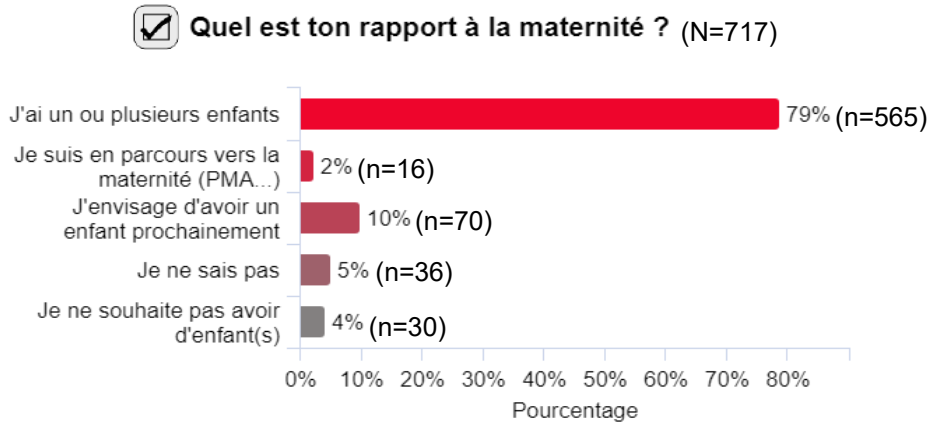


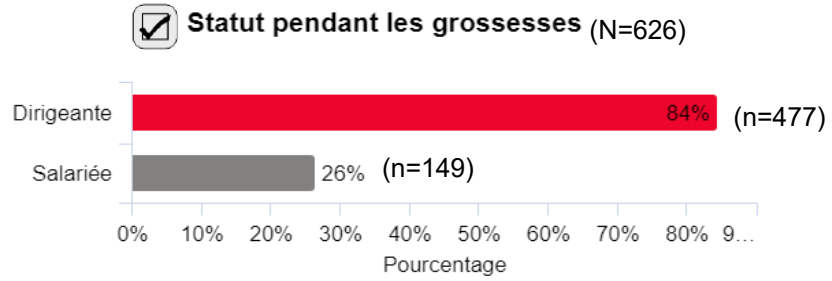
Nombre d'hommes associés en moyenne

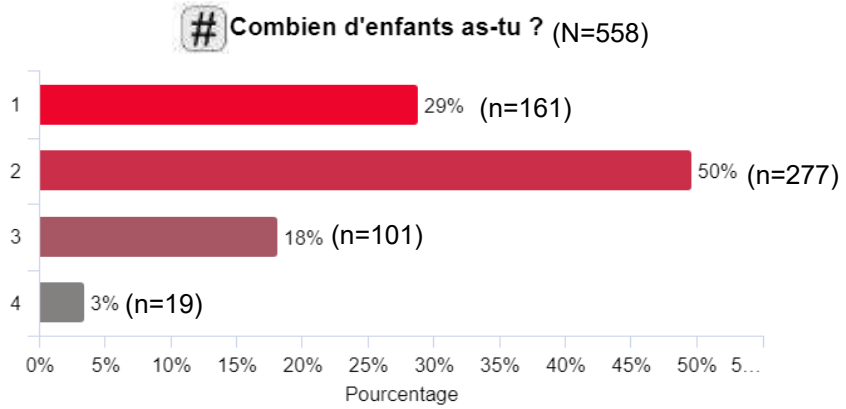


PRÉSENTATION DES RÉPONDANTES : RAPPORT À LA MATERNITÉ

Une majorité de mères



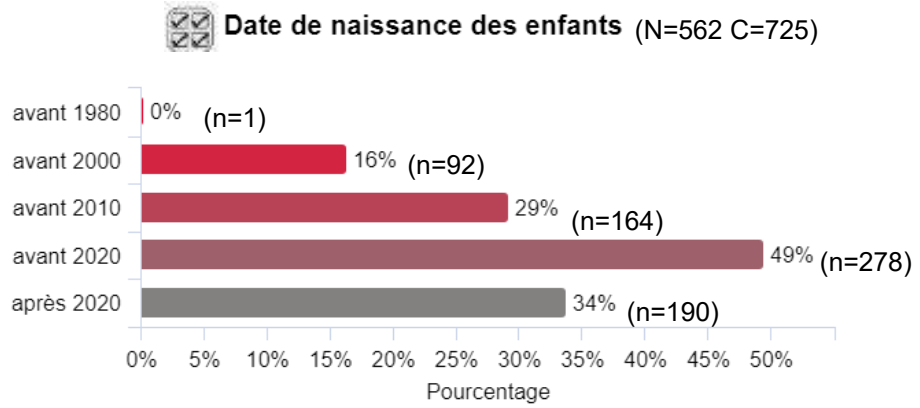




91% des répondantes sont mères ou ont un projet d'enfants, 4% de femmes ne souhaitent pas d'enfant et 5% ne savent pas encore si elles auront un projet d'enfant.

Un quart des grossesses évoquées a eu lieu lorsque les répondantes étaient salariées non dirigeantes, Bien que cette enquête se focalise sur la maternité au regard de la pratique indépendante. Les répondantes se sont ainsi confiées sur des situations vécues avant d'être dirigeantes le plus souvent, parfois après l'avoir été. Ce chiffre est une estimation élaborée en lisant attentivement les différentes réponses des répondantes, notamment les réponses ouvertes.

Les mères ont deux enfants en moyenne, quatre enfants sur cinq ont entre 0 et 14 ans au moment de l'enquête.

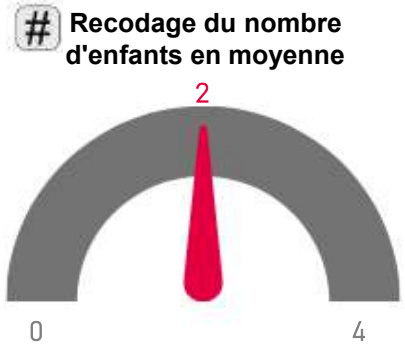


Mise en contexte

En France, 86% de femmes sont mères à l'âge de 50 ans. Les répondantes sont très majoritaires à être mères tout comme la moyenne française. (INSEE)

Les Françaises ont 1,6 enfants en moyenne. Les répondantes ont un peu plus d'enfants que la moyenne française. (INSEE)

En 2024, 74% des architectes libéraux et associés (hommes et femmes) répondants à l'enquête mise en place par le CNOA pour Archigraphie 2024 déclarent avoir un ou plusieurs enfants. (CNOA-C-Ways)



PRÉSENTATION DES RÉPONDANTES : RAPPORT À LA MATERNITÉ

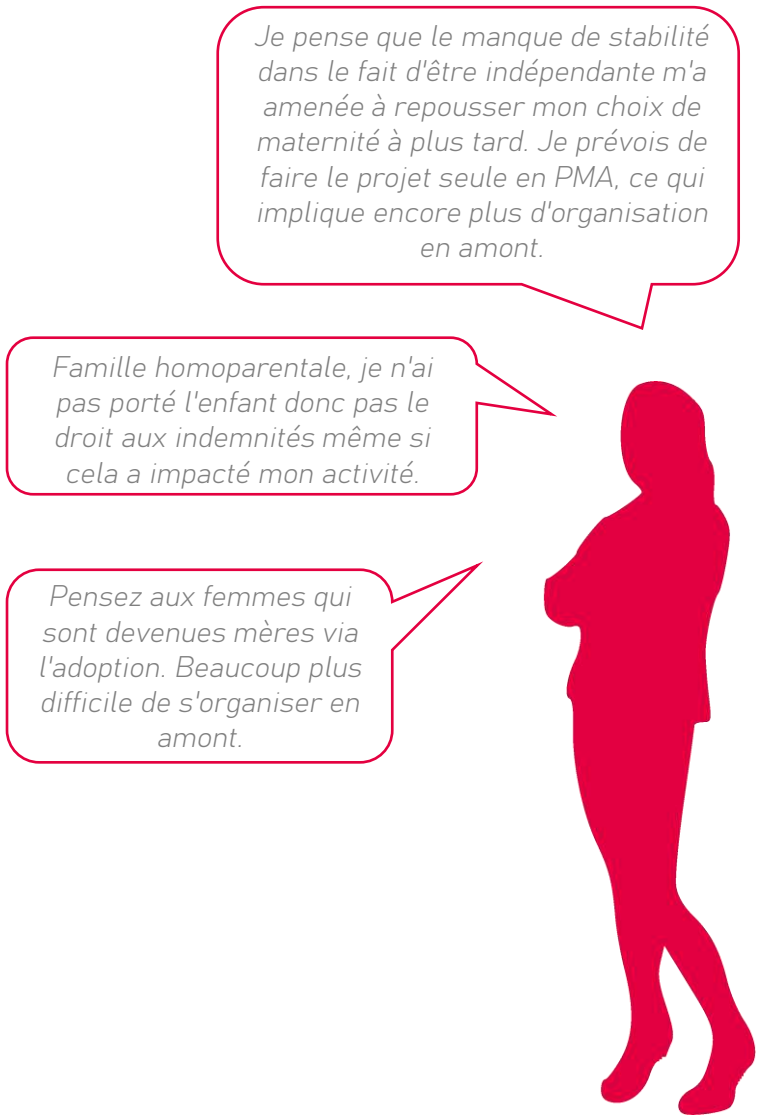
FOCUS : D'autres formes de maternité

La maternité ne recouvre pas seulement le fait d'accoucher d'un enfant. Certaines répondantes ont des difficultés à avoir des enfants et doivent avoir recours à la procréation médicalement assistée (PMA). Elles ne sont pas encore mère mais sont en parcours vers la maternité. Ce parcours peut peser sur la vie personnelle et professionnelle tout comme le fait d'être déjà mère. D'autres répondantes deviennent mères sans avoir porté un enfant : dans le cas de couple lesbien ou dans le cas d'adoption. Leurs situations ne sont encore pas suffisamment prises en compte et les exposent à des problématiques particulières.

En 2020, 2,7% des enfants nés en France sont issus d'une aide médicale à la procréation (Ministère de la Santé et de l'Accès aux soins). En 2020, 66,3% des familles sont composées d'un couple avec leurs enfants, 24,7% d'un parent seul avec ses enfants (dont 85% sont des mères) et 9% sont des familles recomposées (INSEE). Nous ne connaissons pas les chiffres exacts des familles homoparentales mais on estime que plus de 15000 couples de femmes vivent avec un enfant en France (INSEE).

On trouve des mères adoptantes, des mères lesbiennes et des mères célibataires, parmi les répondantes. Même si leur situation est minoritaire, leurs témoignages sont importants.

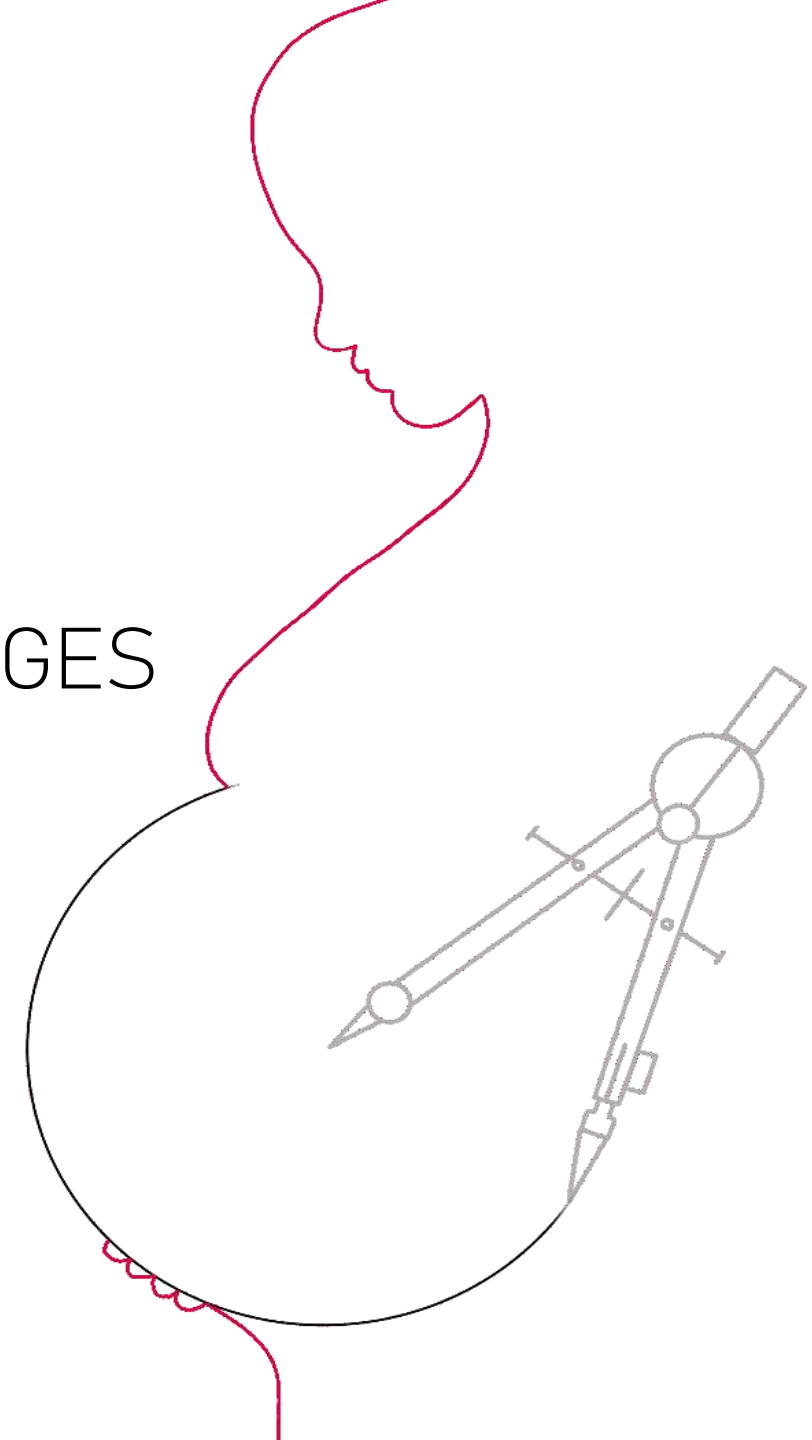
Aussi, le fait d'être nullipare, c'est-à-dire de ne pas avoir d'enfant, peut être un choix ou non. Dans tous les cas, ce n'est qu'après un certain âge qu'on peut être à peu près sûr qu'une femme nullipare n'aura en effet pas d'enfant. Certaines femmes n'ayant pas d'enfant parmi les répondantes peuvent encore en avoir.



PARTIE 1. EXPÉRIENCES ET TÉMOIGNAGES

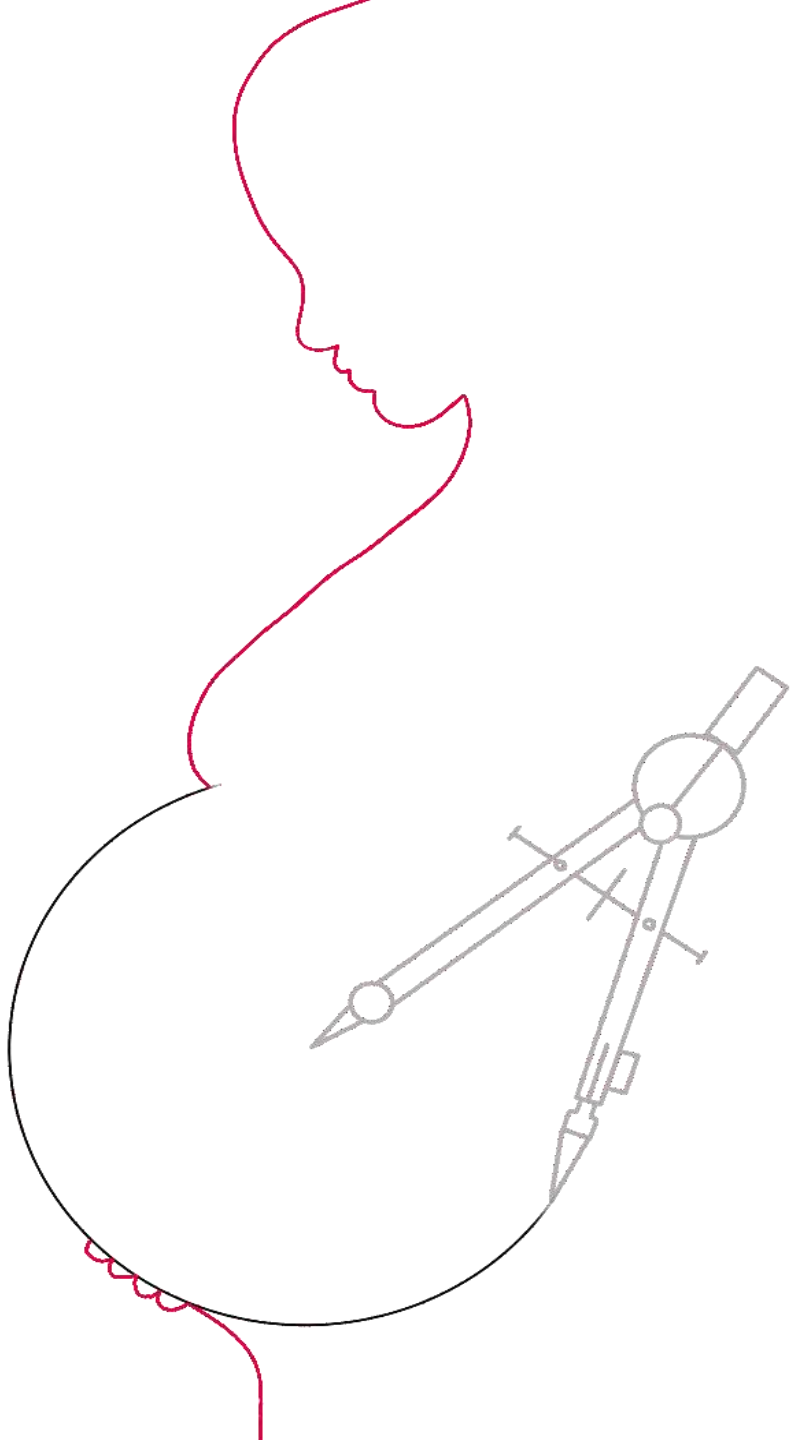
Après avoir présenté les répondantes de l'enquête, cette première partie expose ce qui structure les expériences du lien entre maternité et exercice professionnel, sur la base des données chiffrées et des témoignages recueillis.

Dans un premier temps, nous présenterons les résultats de façon chronologique : avant, pendant et après l'arrivée d'un enfant. Dans un second temps, nous analyserons les témoignages sur ce qui détermine le vécu de la maternité tant du point de vue du statut de dirigeante que du point de vue de l'environnement professionnel.



1.1.

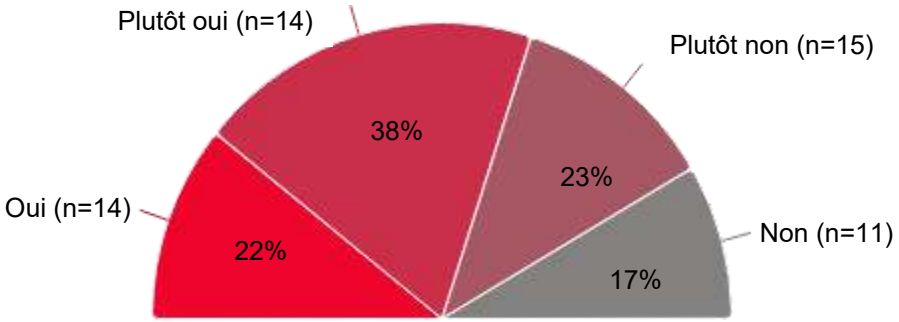
TEMPORALITÉ DE LA MATERNITÉ ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE



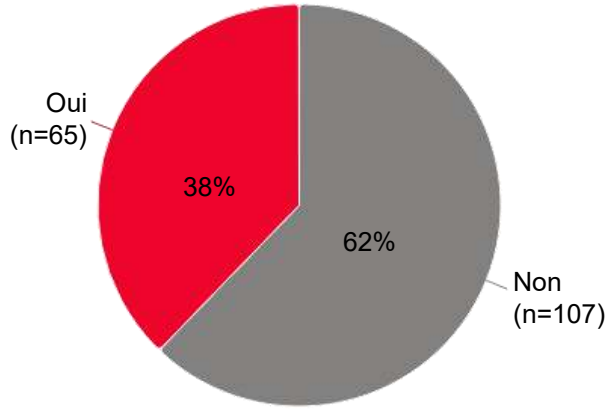
AVANT LA MATERNITÉ : DEVENIR MÈRE ? DIFFICULTÉS ET CONDITIONS D'ACCÈS

Activité professionnelle comme frein à la maternité

Considères-tu que ton activité d'architecte a eu un impact dans ton choix de ne pas avoir d'enfant ou dans ton incertitude concernant le fait d'avoir ou non des enfants ? (N=65)



Après la naissance d'un enfant, considères-tu que ton activité professionnelle a été ou est un frein dans ta volonté d'avoir d'autres enfants ? (N=172)



La majorité des répondantes n'ayant pas d'enfant considèrent que leur activité professionnelle a eu ou a un impact sur ce choix (60%=22%+38%). Le recodage des réponses ouvertes justifiant cette réponse a permis de dégager deux principaux facteurs : en premier le temps pris par l'activité et donc le manque de temps à allouer à des enfants (14 réponses) et en deuxième la précarité financière ne permettant pas d'avoir les moyens d'élever sereinement un enfant (10 réponses).

De même, plus d'une répondante sur trois ayant des enfants estime que son activité professionnelle est ou a été un frein pour avoir d'autres enfants, soit 38% d'entre elles.

On remarque que les femmes ayant déjà eu un enfant ont toutefois moins de craintes à en avoir un deuxième.

Dans les témoignages laissés par les répondantes en fin de questionnaire, certains concernent les incidences croisées de la maternité et de la vie professionnelle. Un quart d'entre eux évoquent le report voire un abandon du projet d'enfant à cause de l'activité.

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

*J'ai eu des hésitations liées à un problème hormonal donc un médecin m'a annoncé qu'il ne fallait pas attendre. Je me suis beaucoup questionnée mais **le manque de stabilité m'a fait pencher sur ne pas avoir d'enfant. Maintenant j'ai une relation difficile avec le thème** parce que même s'il faut faire un parcours PMA, adoption ou autre, c'est toujours le manque de stabilité dans la pratique de la profession et la quantité de travail qui me semblent plutôt incompatibles avec une maternité épanouie.*

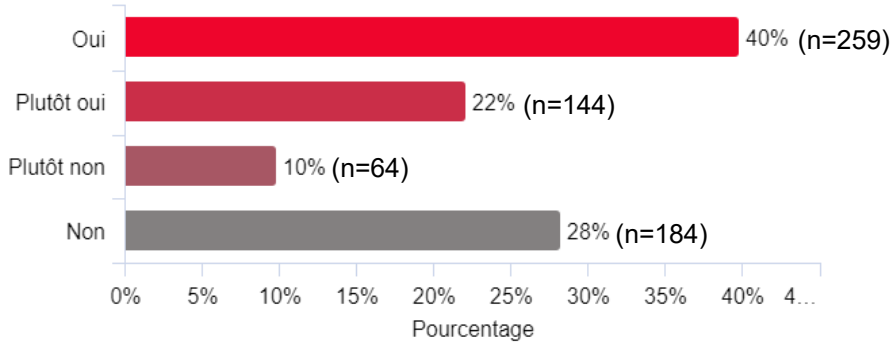
Un seul enfant et tard car je suis en libéral.

*Je viens de passer une année compliquée car ma salariée vient d'être maman. [...] Cette expérience m'a fait prendre conscience de la complexité que cela va représenter de devenir mère pour moi sans que cela ne nuise à mon travail. [...] Je ne peux pas signer moins de contrat, ne sachant pas à l'avance si je tomberai enceinte facilement et rapidement ou non. **Je me pose donc actuellement beaucoup de questions sur comment gérer cette période** de ma vie. Avec mon conjoint, nous avons même envisagé l'adoption pour éviter l'impact d'une grossesse sur mon activité.*

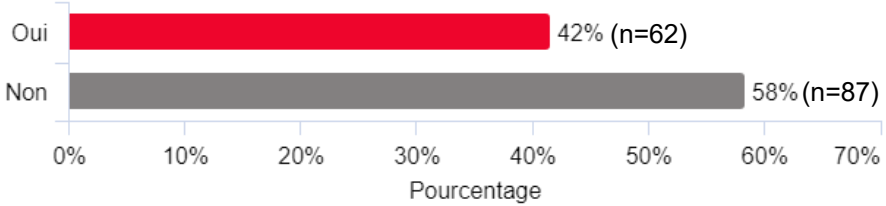
AVANT LA MATERNITÉ : DEVENIR MÈRE ? DIFFICULTÉS ET CONDITIONS D'ACCÈS

Modalités de l'exercice professionnel sous condition

Considères-tu que ton projet de maternité a orienté les modalités de ton exercice professionnel ? (N=651)



Ton statut de salariée dirigeante a-t-il été décidé en prenant en compte un éventuel projet de maternité ? (N=149)



La majorité des répondantes considèrent que leur projet de maternité a orienté les modalités de leur exercice professionnel, (62%=40%+22%).

Près d'une assimilée salariée sur deux a choisi ce statut plus protecteur en prenant en compte un éventuel projet de maternité, soit 42% d'entre elles.

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

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

*Je suis hors-jeu… **depuis très longtemps. Je considère avoir sacrifié ma carrière** : mon mari médecin non !*

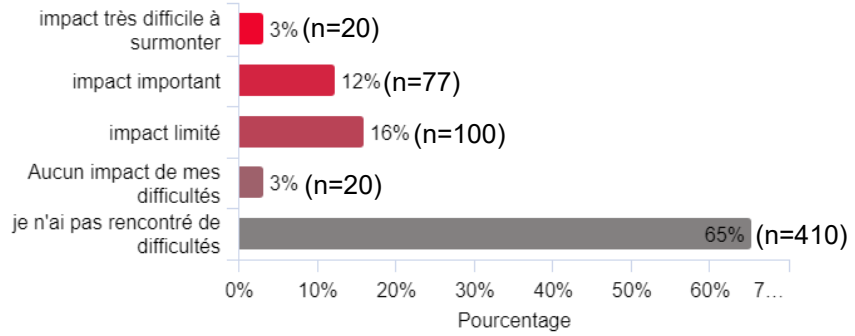
*Je suis un mauvais exemple d'architecte libérale, **car je passe beaucoup de temps avec mes enfants** qui ont 14, 12 et 9 ans. […] Je suis donc à temps très partiel. Le point noir de cette activité réduite est la cotisation minimale de retraite qui va avec, et ça va faire très mal plus tard. Un bon choix pour mes enfants, un choix pitoyable pour plus tard.*

*Il est très clair pour moi et mon mari que **la constitution de notre famille, à travers nos enfants, prévalait sur les ambitions que nous pouvions avoir sur le plan professionnel.** Ce point de départ, partagé, a permis de vivre aussi sereinement que possible les frustrations et les sacrifices que cela a induit dans nos activités professionnelles respectives. C'est cette solidarité au sein de notre couple qui m'a permis de dépasser les fragilités et la précarité de ma position de femme enceinte/mère et architecte indépendante.*

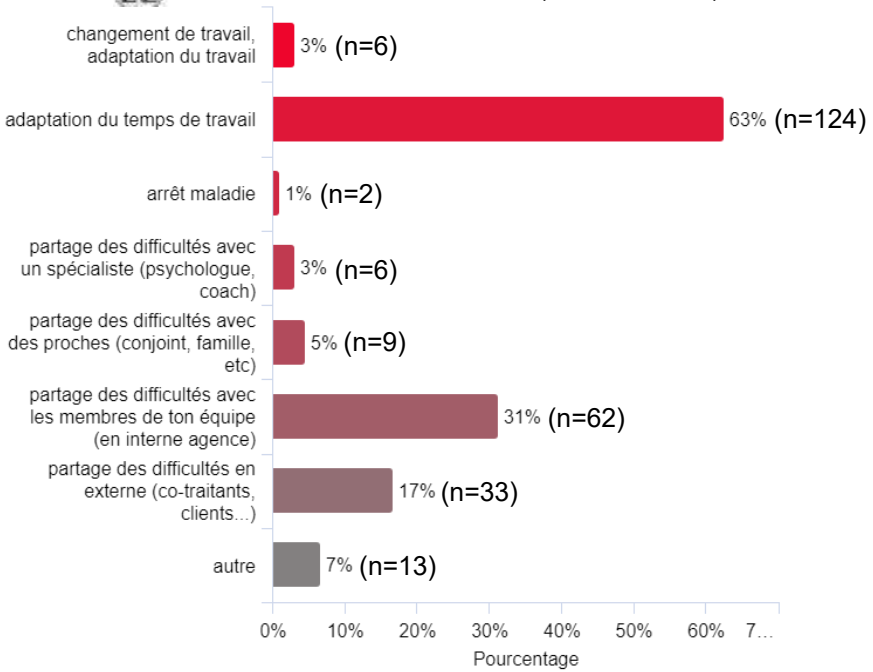
AVANT LA MATERNITÉ : DEVENIR MÈRE ? DIFFICULTÉS ET CONDITIONS D'ACCÈS

Difficultés du parcours vers la maternité : la double peine

Si tu rencontres ou a rencontré des difficultés dans ton parcours vers la maternité (PMA, endométriose, SOPK, fausse couche précoce/tardive, IMG...), comment cela impacte ou a impacté ton activité professionnelle ? (N=627)



As-tu trouvé des solutions ? (N=198 C=255)



Les femmes n'ont pas toujours un parcours linéaire et simple pour accéder à la maternité. Pour rappel, au moment de l'enquête, 2% des répondantes sont en "parcours" vers la maternité (PMA par exemple). Ce parcours nécessite souvent un certain nombre de rendez-vous administratifs et médicaux dont l'agenda n'est pas connu à l'avance, et les femmes peuvent souffrir de difficultés physiques et psychologiques pendant cette période.

Près d'une répondante sur trois déclare ainsi que des difficultés dans son parcours vers la maternité ont ou ont eu des impacts sur son activité professionnelle (31%=3%+12%+16%).

Ces femmes se sont exprimées à ce sujet et près de la moitié des réponses (soit 63% sur 129%) indiquent l'adaptation du temps de travail comme solution pour mieux vivre ces épreuves. Plus d'un tiers des réponses signale un partage des difficultés dans le cadre professionnel : au sein de l'agence ou en externe (31%+17%=48% sur 129%)

Pour les femmes ayant vécu une PMA en tant que salariée non dirigeante, l'obligation d'en faire part à leur supérieur·e afin de pouvoir s'absenter pour des rendez-vous, a pu être mal vécue.

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

Les fausses couches sont des grands tabous et un séisme intérieur... qui bouffent une charge mentale de dingue, sans parler de la douleur physique... Seule à son compte, on a du mal à récupérer sa capacité à réfléchir !

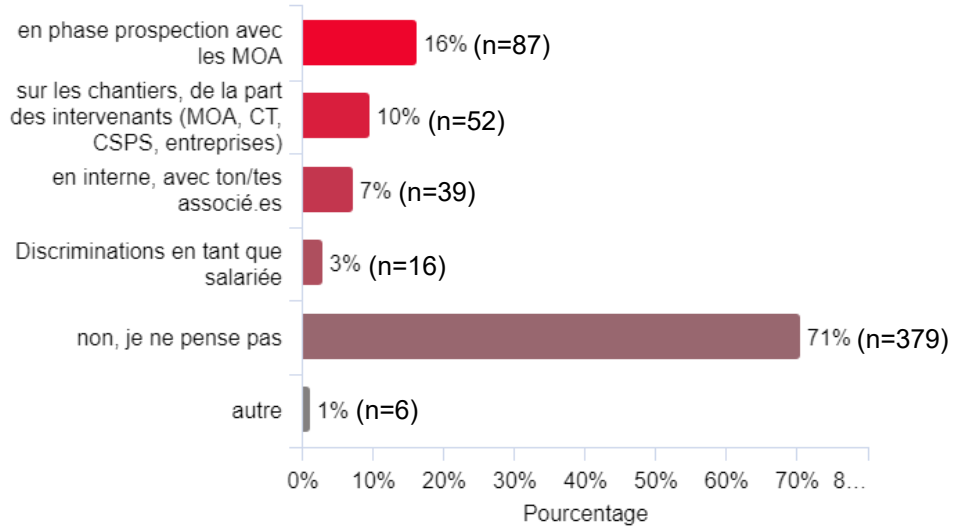
Être obligée de dévoiler sa vie privée au patron pour justifier les absences et retard liés à la PMA, c'est affligeant. On me l'a accordé mais on m'a bien fait comprendre que mon envie de maternité gênait.

Projet pro orienté par rapport à un parcours médical autre [...], besoin de travailler pour soi et de pouvoir moduler ses horaires.

PENDANT LA GROSSESSE : FAIRE FACE AUX ÉPREUVES

Discriminations au travail : vulnérabilité de la grossesse

Considères-tu avoir subi des discriminations pendant ta grossesse ? (N=537 C=579)



Mise en contexte

En 2022, l'Unsfa a lancé une enquête intitulée "le sexisme au sein de notre métier" portant sur les violences sexistes et sexuelles dans l'architecture et plus spécifiquement sur les agissements et outrages sexistes. **Près de la moitié des femmes déclare avoir subi un ou des agissements ou outrages sexistes au sein de leur agence ou lors d'échanges avec des confrères ou consœurs.** Les dirigeantes déclarent dans la majorité des cas des violences commises par des personnes en dehors de leur entreprise dans des contextes de chantiers ou de réunions notamment. Parmi les témoignages des répondantes, certaines d'entre elles évoquent leur grossesse ou maternité comme moment particulièrement sujet aux discriminations et violences. (BOUYSSE-MESNAGE Stéphanie pour *Dynamiques de genre dans l'architecture. Pratiques professionnelles, inégalités, violences*. OEA MC, LET, 2025)

Un tiers des réponses au sujet d'éventuelles discriminations évoque bel et bien des discriminations subies pendant la grossesse (16%+10%+7%+3%+1%=37% sur 108%). Ce n'est pas parce qu'une femme estime ne pas avoir subi de discrimination qu'elle n'en a pas subi. Certaines discriminations ne sont pas ressenties comme telles car peuvent être subtiles et certaines femmes ne souhaitent pas se présenter comme victimes.

Les femmes enceintes subissent des discriminations en interne ou en externe : collègues, supérieur·es (lorsqu'elles étaient salariées non dirigeantes), associé·es, maître·sses d'ouvrage, intervenant·es sur le chantier. Il s'agit le plus souvent de client·es redoutant le retard de leur projet.

Les associé·es ont un rôle en cas de discriminations. Dans certains cas, ils soutiennent la femme victime alors que dans d'autres, ils sont à l'origine des discriminations.

Les répondantes témoignent également de situations sexistes hors grossesse et de discriminations subies en tant que salariées non dirigeantes.

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

J'ai subi des pressions et des remarques sexistes pendant la grossesse et mon arrêt maternité de la part de mon associé.

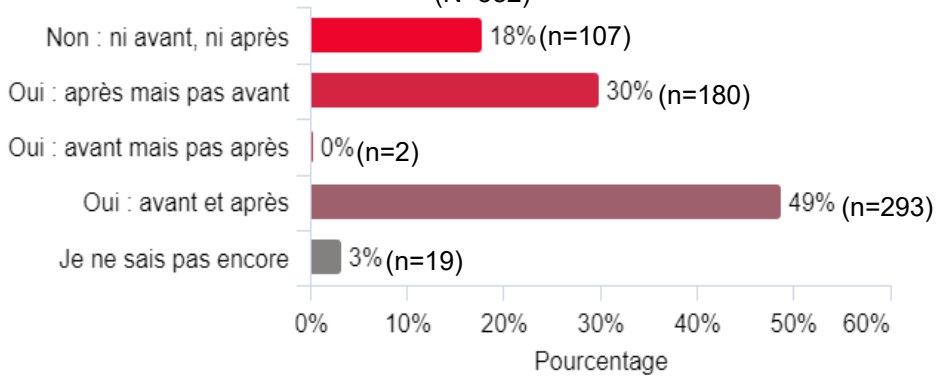
Il est difficile de travailler en tant qu'architecte en étant enceinte et salariée (jugement, sexisme).

Quand on entend des remarques sexistes lors de la prestation de serment, tout est dit.

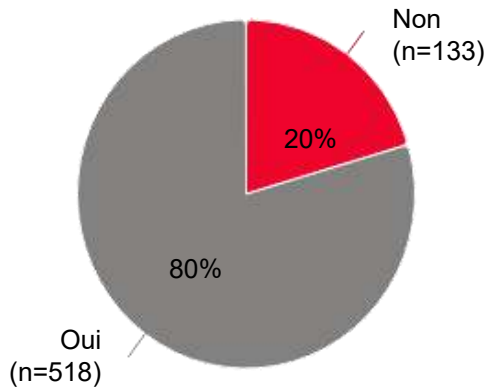
PENDANT LA GROSSESSE : FAIRE FACE AUX ÉPREUVES

Accès difficile à l'arrêt maternité

T'es-tu arrêtée pour la naissance de ton/tes enfants(s) ? (N=582)



As-tu reçu ou comptes-tu recevoir des indemnités ? (N=651)



Le sujet le plus sensible de cette enquête est sans doute celui de l'arrêt maternité. S'arrêter ou non ? Comment s'arrêter ? Combien de temps ? Comment gérer son activité pendant un arrêt ? Comment être indemnisée ? Les femmes se posent beaucoup de questions à ce sujet. En tant que salariée non dirigeante, la loi est assez claire ainsi que la procédure à suivre (6 semaines de congés maternité avant la naissance, 10 semaines après, congé indemnisé, place retrouvée dans l'entreprise à la fin du congé). En tant que dirigeante, cela est beaucoup plus complexe.

Seulement une mère sur deux s'est arrêtée avant et après la naissance de son enfant (49%). Près de une sur cinq ne s'est arrêtée ni avant, ni après et a donc repris le travail après son accouchement, parfois même en étant encore à la maternité (18%).

Une mère sur cinq n'a pas reçu ou ne compte pas recevoir d'indemnités, 20%. La question financière est donc l'une des raisons qui explique que les femmes ne s'arrêtent pas davantage.

Ma troisième grossesse, alors que j'étais indépendante et seule, a été extrêmement difficile. Je n'ai pas pu m'arrêter, j'ai eu du mal à gérer les chantiers en cours et j'ai dû planifier mon accouchement afin de limiter l'impact sur mon activité. Je suis passée de femme enceinte qui travaille à femme avec un bébé kangourou qui travaille. Je baladais partout ma fille car je n'avais pas de solution de garde pour un si petit bébé (quelques jours). Je l'allaitais dans la voiture avant d'aller en réunion. ***Cette période a été extrêmement éprouvante et je ne savais absolument pas comment gérer la situation. Il n'était juste pas possible de suspendre 6 mois mon activité.***

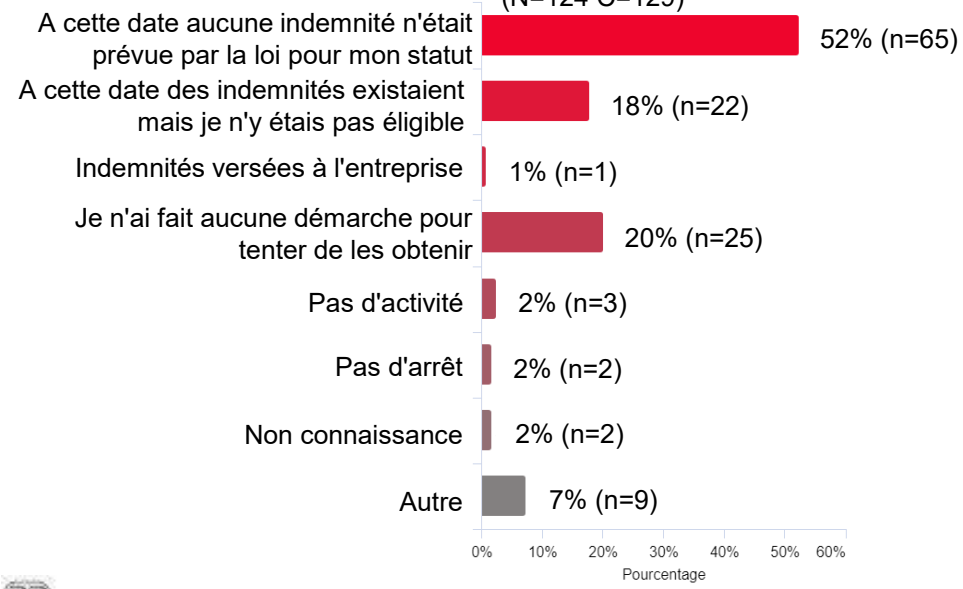
Je montais encore à la crinoline à 8 mois de grossesse. Après avoir accouché j'étais déjà en rdv en mairie.

4 enfants, 3 accouchements, libérale à l'époque, arrêt total de 1 mois au total pour la dernière grossesse gémellaire. ***J'ai été épuisée physiquement et moralement pendant 3 ans après la naissance des jumelles****. Aucune reconnaissance et quasi aucune indemnité ni accompagnement. Beaucoup de regrets durant de longues années de n'avoir pas profité de la petite enfance de mes filles.*

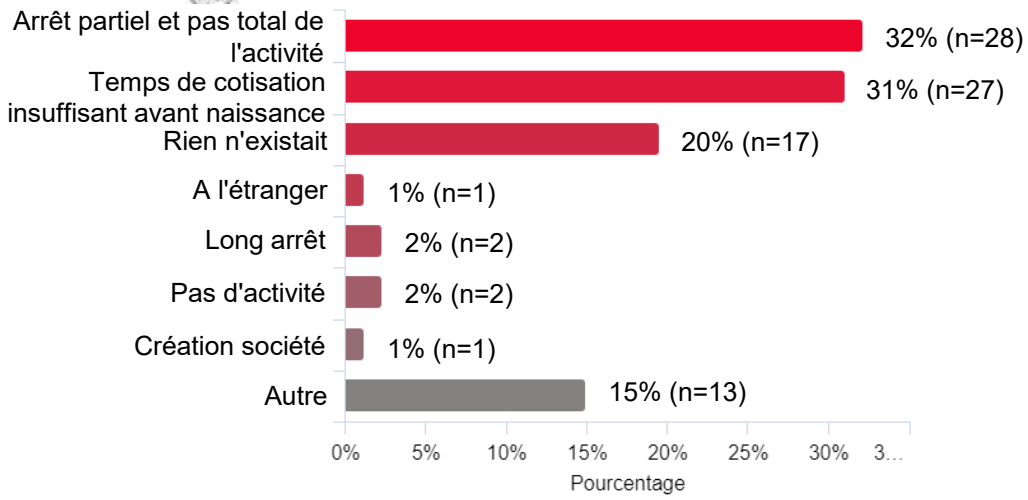
PENDANT LA GROSSESSE : FAIRE FACE AUX ÉPREUVES

Des indemnités difficiles à percevoir

Si tu n'as pas reçu ou ne comptes pas recevoir d'indemnités, pourquoi ? (N=124 C=129)

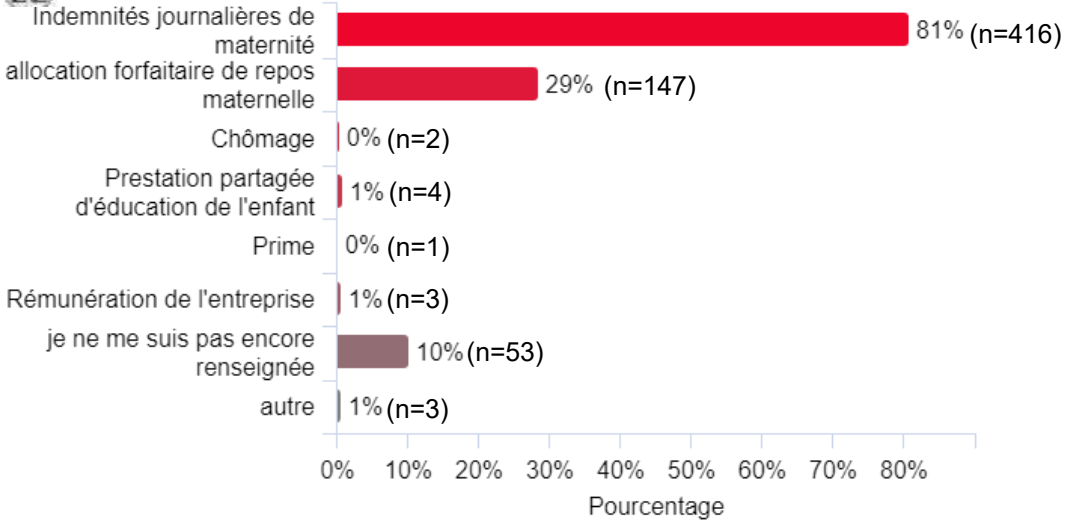


Pourquoi n'étais-tu pas éligible ? (N=87 C=91)



Je n'ai pris que 5 jours de vacances pour l'ainé et 2 pour la seconde. Pour l'aîné, par méconnaissance de la situation, j'avais continué à me verser des indemnités donc j'ai dû rembourser l'intégralité des aides perçues alors que mon chiffre d'affaires a été affecté par le fait que je sois enceinte. Pour la seconde, je n'ai rien demandé et j'ai travaillé normalement.

Si tu as reçu ou comptes recevoir des indemnités, lesquelles ? (N=514 C=629)



Parmi les causes évoquées par les non-indemnisées, une sur cinq est l'absence de démarche engagée pour tenter d'être indemnisée (20%). Cela leur paraissait possiblement trop compliqué ou trop chronophage. Les principales justifications correspondent aussi au fait que les indemnités n'existaient pas au moment de leur grossesse ou qu'elles n'étaient pas éligibles.

Dans la question suivante sur le problème d'éligibilité, les deux principales raisons désignées sont l'arrêt seulement partiel de l'activité (ce qui ne permet pas de toucher des indemnités, comme vu plus haut) ou le temps de cotisation insuffisant avant la naissance.

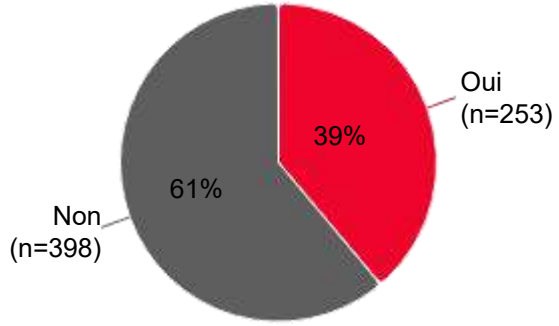
Deux réponses sur trois de femmes ayant reçu ou comptant recevoir des indemnités signalent des indemnités journalières de maternité (81% sur 123%). Les autres femmes n'en ont donc pas perçu ou ne se sont pas encore renseignées pour les percevoir.

Étant seule dirigeante architecte à l'époque de ma maternité, il y a 16 ans, j'ai beaucoup regretté qu'il n'y ait pas d'indemnités lorsqu'on choisit de continuer l'activité mais au ralenti.

PENDANT LA GROSSESSE : FAIRE FACE AUX ÉPREUVES

Des indemnités difficiles à percevoir

Envisages-tu ou as-tu continué à percevoir un revenu de ton entreprise pendant ton arrêt ? (N=651)

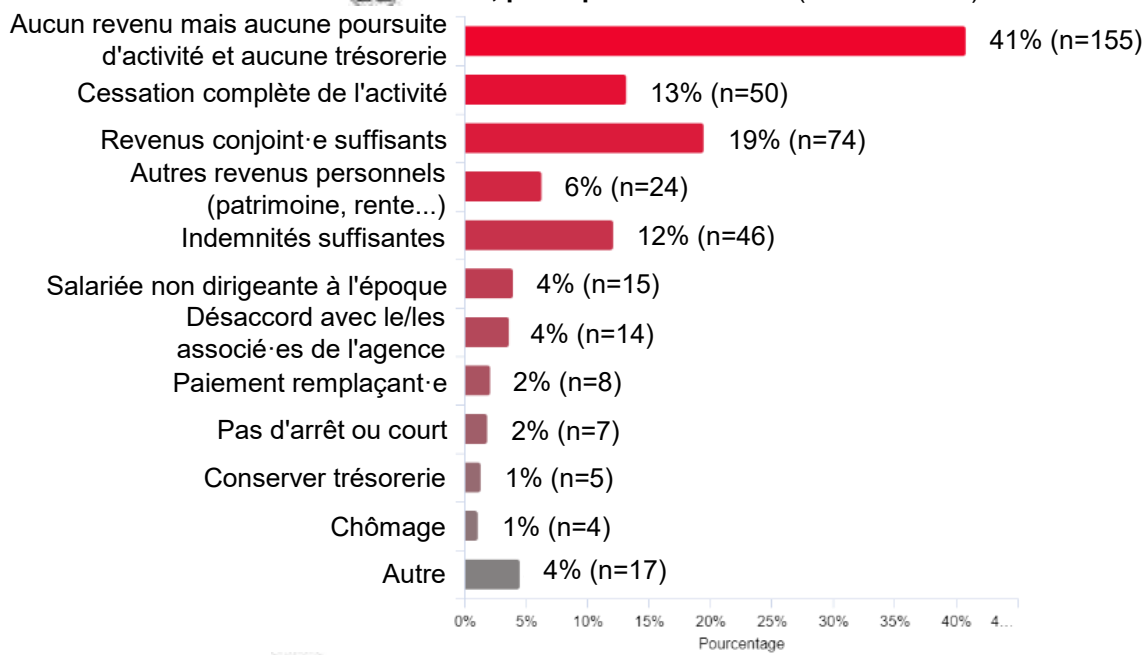


Plus d'une répondante sur trois perçoit un revenu de l'entreprise pendant son arrêt, soit 39%.

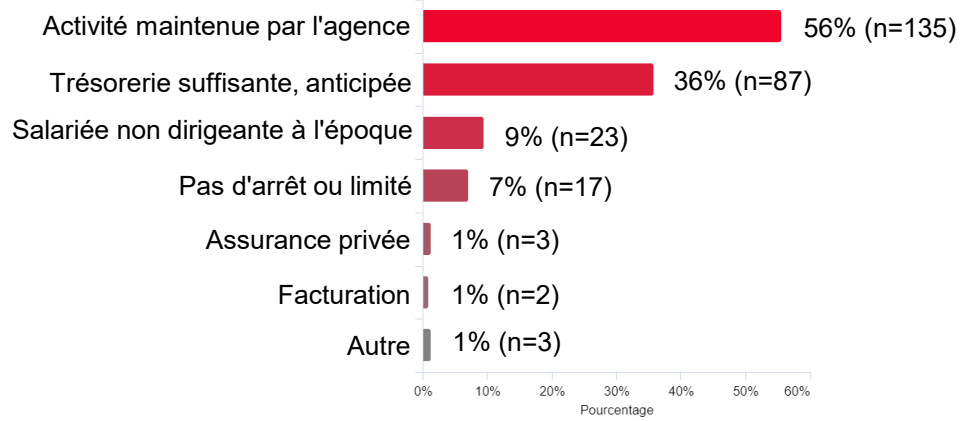
Celles ne percevant pas de revenus de leur entreprise pendant leur arrêt **l'expliquent principalement par un manque de trésorerie** (41% des réponses sur 109%). Certaines déclarent que les revenus de leur conjoint·e sont suffisants. **On peut noter un nombre notable de réponses mentionnant une cessation complète de l'activité**, temporairement ou définitivement (13%). Certaines réponses expriment des désaccords avec les associé·es quant au fait de toucher une rémunération pendant l'arrêt.

Percevoir des revenus de l'entreprise est permis pour la moitié des réponses par le maintien de l'activité professionnelle (56% sur 111%). Dans le cas où les femmes sont en arrêt, le relais a pu être pris par des associé·es et/ou des salarié·es. Plus d'un tiers des réponses évoque une anticipation et une préparation de l'arrêt en assurant une trésorerie suffisante pour se rémunérer.

Si non, pour quelles raisons ? (N=380 C=419)



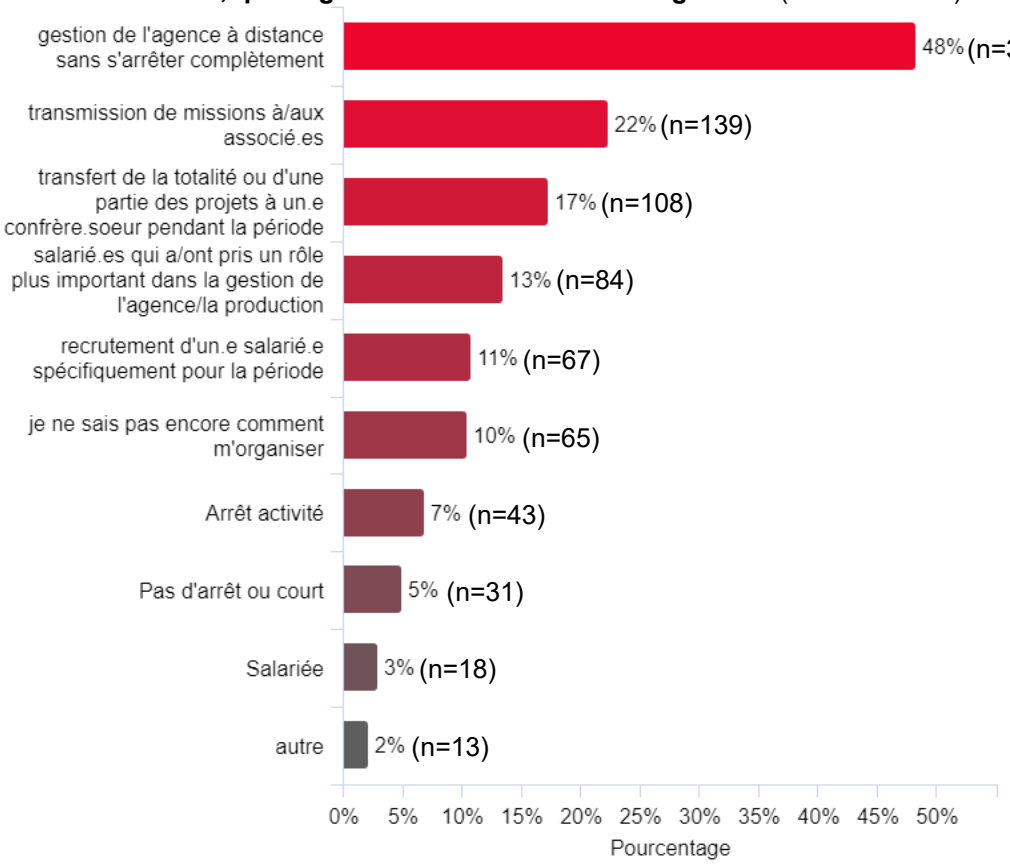
Si oui, par quels moyens ? (N=243 C=270)



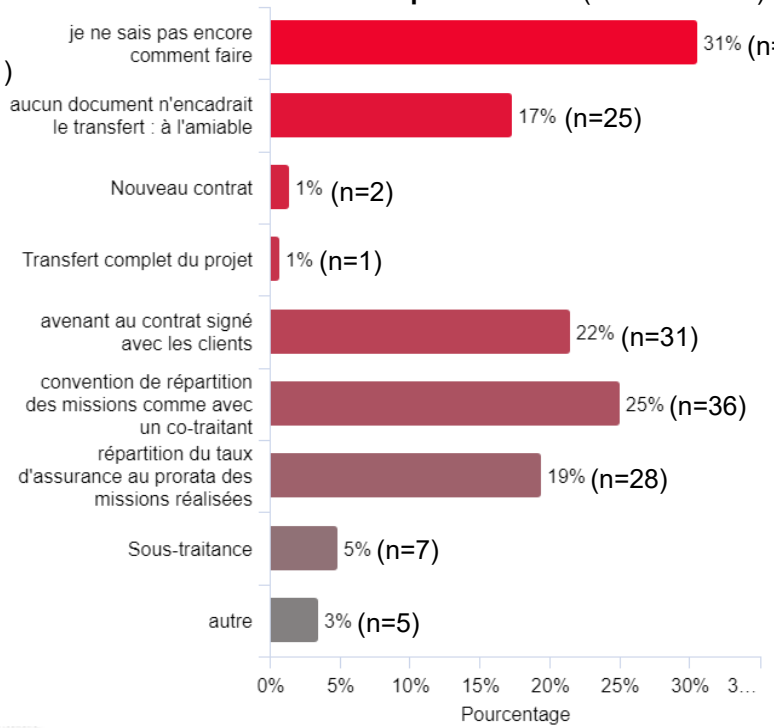
PENDANT LA GROSSESSE : FAIRE FACE AUX ÉPREUVES, ORGANISER SON ARRET

Anticiper son arrêt : l'organisation impossible

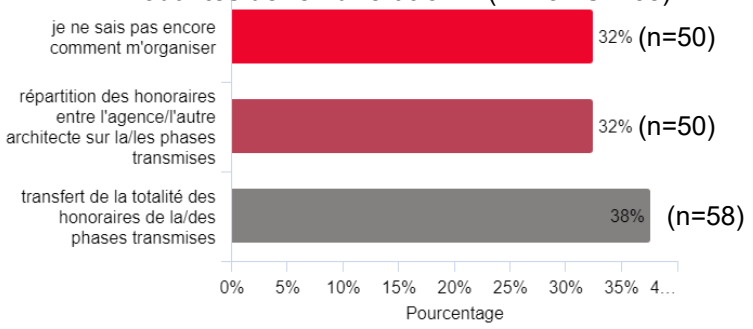
Si tu comptes t'arrêter ou t'es arrêtée avant/après la naissance de ton/tes enfants, quelle gestion de ton absence à l'agence ? (N=623 C=869)



Si tu as transféré ou tu comptes transférer au moins l'un de tes projets à un·e consoeur·frère : quelles modalités de transfert de responsabilité ? (N=144 C=179)



Si tu as transféré ou tu comptes transférer au moins l'un de tes projets à un·e consoeur·frère : quelles modalités de rémunération ? (N=154 C=158)



Plus d'une réponse sur trois concernant la gestion de l'agence pendant l'"arrêt" maternité, indique qu'elle a été réalisée à **distance**, ce qui revient alors à une réduction de travail sans arrêt total de l'activité donc (35%). Plus d'une réponse sur quatre indique la transmission aux associé·es ou salarié·es (16%+10%=26%).

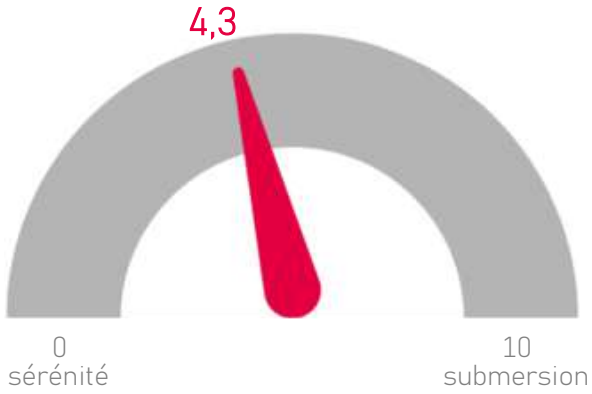
Les femmes comptant transférer un projet à un·e consoeur·frère expriment dans près d'un cas sur quatre ne pas savoir comment transférer la **responsabilité** (soit 31% des réponses sur 124%). En effet aujourd'hui, aucune solution n'existe pour transférer un projet en cas d'arrêt de façon réglementée et sécurisée. Elles doivent donc procéder à l'amiable avec leur confrère·soeur et éventuellement revoir la contractualisation avec les clients.

En ce qui concerne le transfert de rémunération, près d'un tiers des réponses exprime aussi le fait de ne pas **savoir comment l'organiser**, soit 32%. Pour les autres, les honoraires des phases transmises sont soit transférées totalement soit en partie au·à la consoeur·frère.

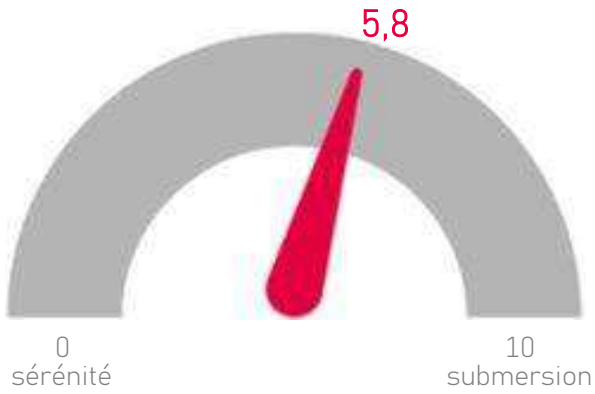
AVANT / APRÈS LA NAISSANCE : LA BASCULE

Un sentiment de submersion qui augmente après l'arrêt maternité

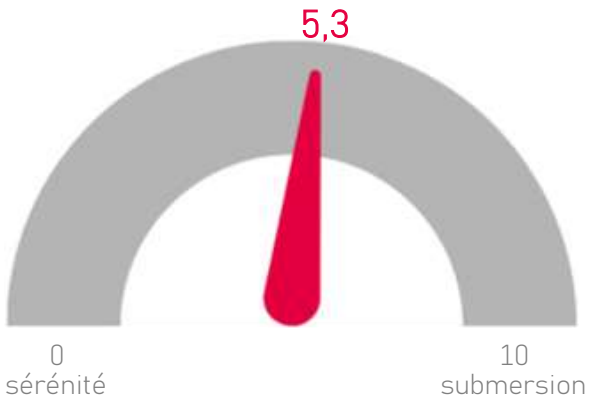
Recodage en moyenne de l'état d'esprit AVANT l'arrêt maternité, de la sérénité à la submersion, concernant la VIE PERSONNELLE ?



Recodage en moyenne de l'état d'esprit APRÈS l'arrêt maternité, de la sérénité à la submersion, concernant la VIE PERSONNELLE ?



Recodage en moyenne de l'état d'esprit AVANT l'arrêt maternité, de la sérénité à la submersion, concernant la VIE PROFESSIONNELLE ?



Recodage en moyenne de l'état d'esprit APRÈS l'arrêt maternité, de la sérénité à la submersion, concernant la VIE PROFESSIONNELLE ?



Avant leur arrêt maternité, on peut noter une relative sérénité des femmes dans leur vie personnelle, même si elle peut paraitre **fragile**, compte tenu qu'elles sont davantage submergées après l'arrêt.

Après leur arrêt maternité, les femmes se sentent globalement plus **submergées qu'avant**, que ce soit dans leur vie personnelle ou professionnelle. L'état psychologique des femmes est donc fortement impacté et certaines témoignent d'anxiété, de *burn-out* et de dépression.

Ayant eu un enfant et maintenant enceinte du second, il faut prochainement mettre en stand-by ma société. Et connaissant l'inertie d'une boîte, cette pause n'est pas facile à gérer et surtout me génère des inquiétudes et questionnements.

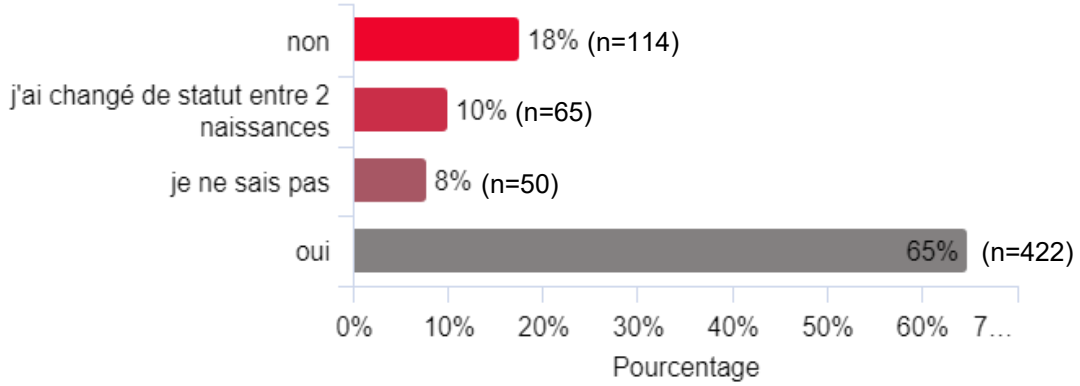
*J'ai eu mes enfants il y a 10 ans environ. A l'époque j'étais salariée et être mère de famille était extrêmement mal perçu. L'hostilité ouverte et décomplexée à ce statut, je l'ai très mal vécue. Je n'avais pas le droit d'évoquer "ma gamine" (dixit mon patron de l'époque) et **quand je suis tombée enceinte de mon deuxième, j'ai fait une dépression profonde tant la peur de leur annoncer m'a envahie**.*

J'ai déjà un enfant et j'en projette un autre. Entre temps je suis devenue associée, la sérénité n'est clairement plus présente dans la vie pro maintenant.

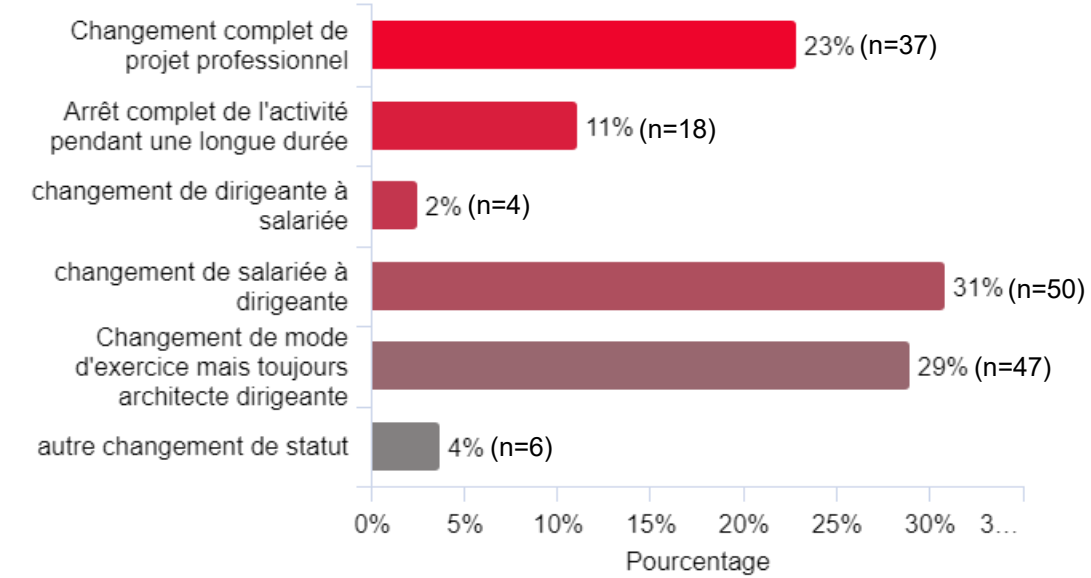
APRÈS LA NAISSANCE : SACRIFICES ET CONSÉQUENCES

Reconfiguration professionnelle après être devenue mère

Après la naissance de ton/tes enfants, comptes-tu poursuivre ou as-tu poursuivi ta pratique avec le même statut qu'auparavant ? (N=651)



Quelle a été ou serait la nature du changement ? (N=162)



Plus d'un quart des répondantes ayant des enfants n'ont pas poursuivi ou ne comptent pas poursuivre leur pratique avec le même statut qu'auparavant, (28%=18%+10%). Devenir mère oblige souvent les femmes à redéfinir leur futur professionnel.

Parmi celles qui effectuent un changement, on trouve différentes configurations :
- Un tiers a quitté le salariat après une naissance (31%). L'inverse est beaucoup plus rare.
- Un quart a changé complètement de projet professionnel (23%).
- Un dixième a arrêté complétement son activité pendant une longue durée (11%).

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

Mise en contexte

D'après *Archigraphie 2020*, seulement 45 % des femmes ayant eu des enfants ont pris un congé maternité (parmi les 640 femmes architectes concernées ayant répondu au sondage mené auprès des inscrit·es). **11% des hommes ont quant à eux pris leur congé paternité** (32% des moins de 44 ans contre 2% des architectes ayant plus de 55 ans). De plus, 18% des femmes architectes ayant des enfants ont changé de métier pour mieux s'en occuper contre 6% des hommes. (CNOA 2020)

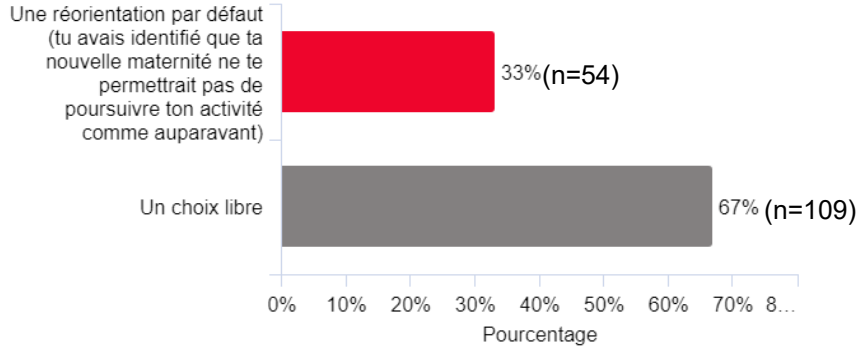
La maternité m'a poussée à changer mon mode d'activité. Cela s'est fait en plusieurs étapes : libérale seule puis libérale + enseignement puis enseignement + architecte conseil CAUE puis architecte conseil CAUE seulement. Bien que [ce mode d'exercice soit] subi au début, je suis maintenant très heureuse de ce poste.

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

APRÈS LA NAISSANCE : SACRIFICES ET CONSÉQUENCES

Reconfiguration professionnelle après être devenue mère

Considères-tu que ce changement a été ou sera : (N=109)

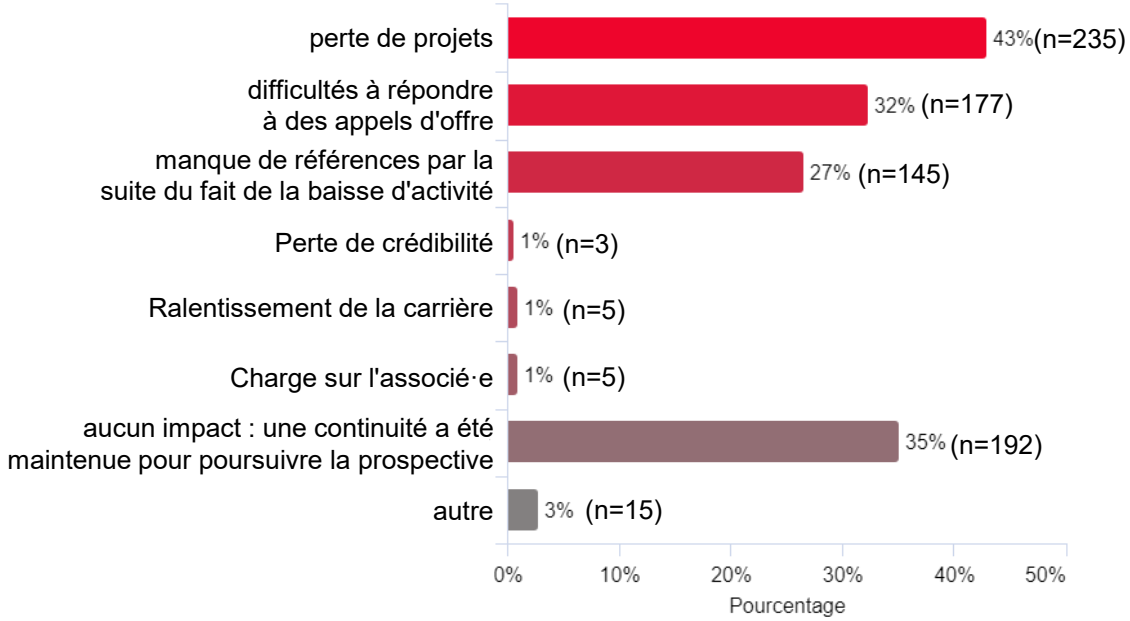


Un tiers des répondantes ayant changé ou comptant changer de statut après une naissance, estime que ce choix ne s'est pas fait ou ne se fera pas librement, 33%. Pour certaines, devenir mère pousse à se poser des questions sur l'activité et sur soi-même, encourage et motive à réaliser un changement. Pour d'autres, changer est une nécessité pour pouvoir concilier maternité et vie professionnelle;

*Le surmenage post maternité (pour conserver un statut identique) a conduit à un arrêt de travail, interprété par mon employeur comme la perspective d'un deuxième enfant, qui **a mené à mon licenciement** (choix indirect puisque baisse d'activité). Je n'ai pas retrouvé de conditions sereines de travail en agence après. Je me suis mise à mon compte.*

Après l'arrêt : de lourdes conséquences

Si tu t'es arrêtée avant/après la naissance de ton/tes enfants : quel impact as-tu identifié sur ton agence concernant la prospective ? (N=547 C=777)



Au sujet des impacts de l'arrêt sur l'agence et la prospective professionnelle, seulement un quart des réponses n'en désigne aucun (35% sur 143%).

Beaucoup ont souffert de la perte de projets engendrée par leur arrêt, soit 43% des réponses. Des opportunités ont pu leur échapper puisqu'elles étaient arrêtées. Elles sont aussi nombreuses à avoir eu des difficultés à répondre à des appels d'offres (32% des réponses), et à souffrir d'un manque de références suite à leur baisse d'activité (27% des réponses).

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

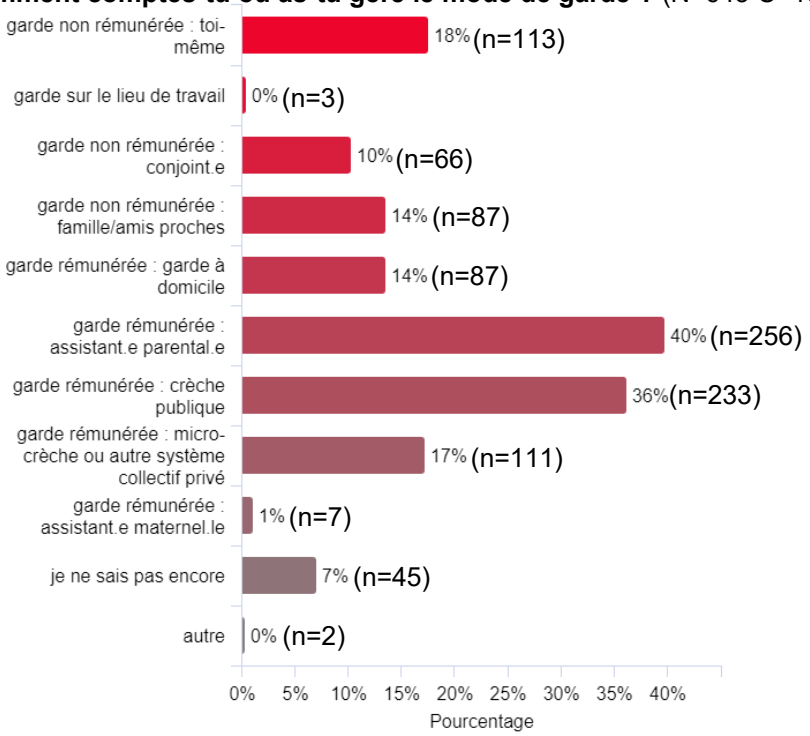
*J'ai pris quelques mois pour m'occuper de ma fille et **pendant cette période j'ai perdu des marchés du fait de ma non-présence** alors que mes collaborateurs étaient tout à fait aptes à me remplacer.*

*Sur les années de naissance de mes enfants, il y a eu une grosse chute sur le chiffre d'affaires ainsi que sur le montant signé sur l'année. **L'impact sur la société est tout de même extrêmement important**, malgré 6 semaines d'arrêt pour le premier enfant et 2,5 mois pour le deuxième.*

APRÈS LA NAISSANCE : SACRIFICES ET CONSÉQUENCES

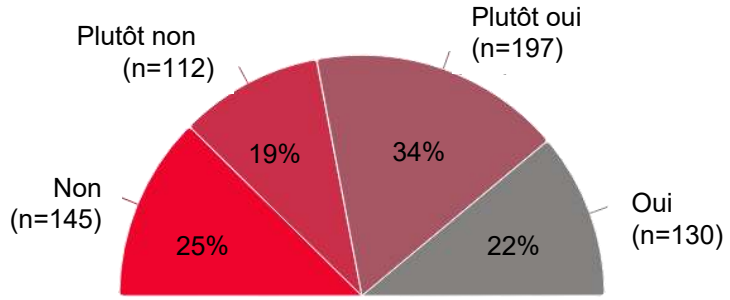
Travailler et faire garder son enfant : une gestion des mères

Comment comptes-tu ou as-tu géré le mode de garde ? (N=643 C=1010)

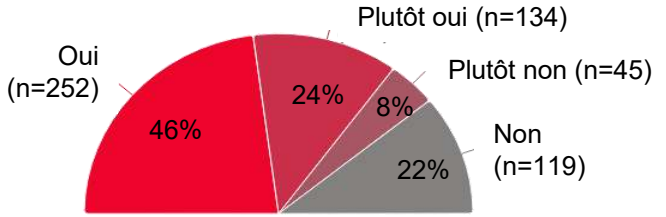


Difficile maintien de l'allaitement

Si l'idée d'allaiter t'intéressait, as-tu pu librement le concilier avec ton retour en activité? (N=584)



Si tu étais en couple au moment de la naissance, penses-tu avoir fait plus de sacrifices que ton/ta conjoint·e pour pallier aux problématiques de garde ? (N=550)



Près d'une réponse sur dix indique que la garde de l'enfant a été prise en charge par la répondante elle-même (18% sur 157%). En tout, plus d'une réponse sur quatre signale une garde non rémunérée (18%+10%+14%=42% sur 157%). Une petite majorité des réponses décrit ainsi un système de garde rémunérée mais les réponses montrent souvent une organisation reposant sur plusieurs modes de garde.

Sept femmes sur dix estiment avoir fait plus de sacrifices que leur conjoint·e pour pallier les problématiques de garde (70%=46%+24%). Les mères associées avec leur conjoint sont aussi concernées par ces difficultés. Même si cette configuration peut faciliter la maternité, la répartition reste sexuée puisque les mères s'occupent davantage des enfants.

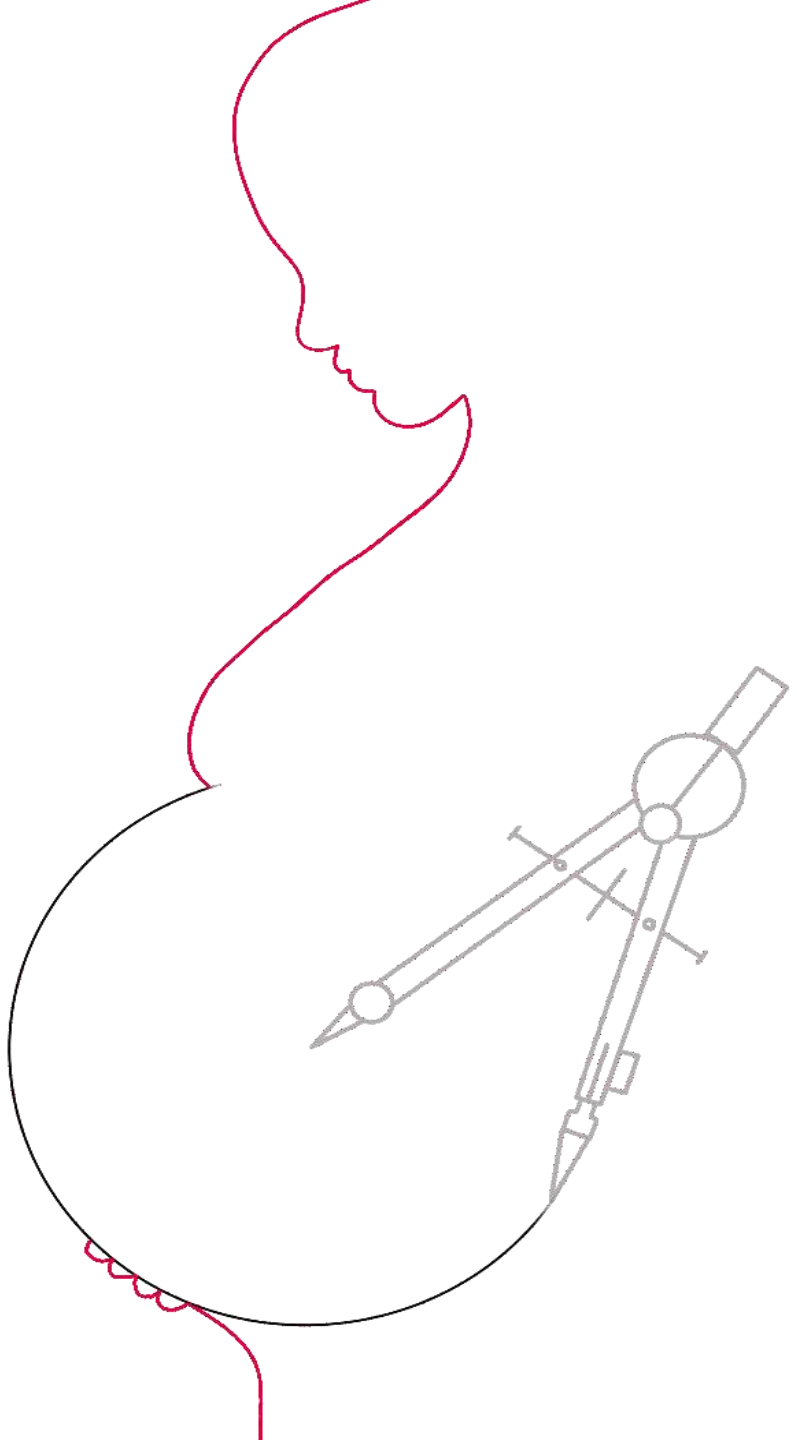
Allaiter en reprenant une activité professionnelle est souvent compliqué. Cela demande une grande organisation et peut avoir des conséquences négatives sur la vie professionnelle. Ainsi, 44% des femmes qui auraient souhaité continuer à allaiter après leur arrêt n'ont pas pu concilier cela avec leur activité (25%+19%).

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

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

1.2.

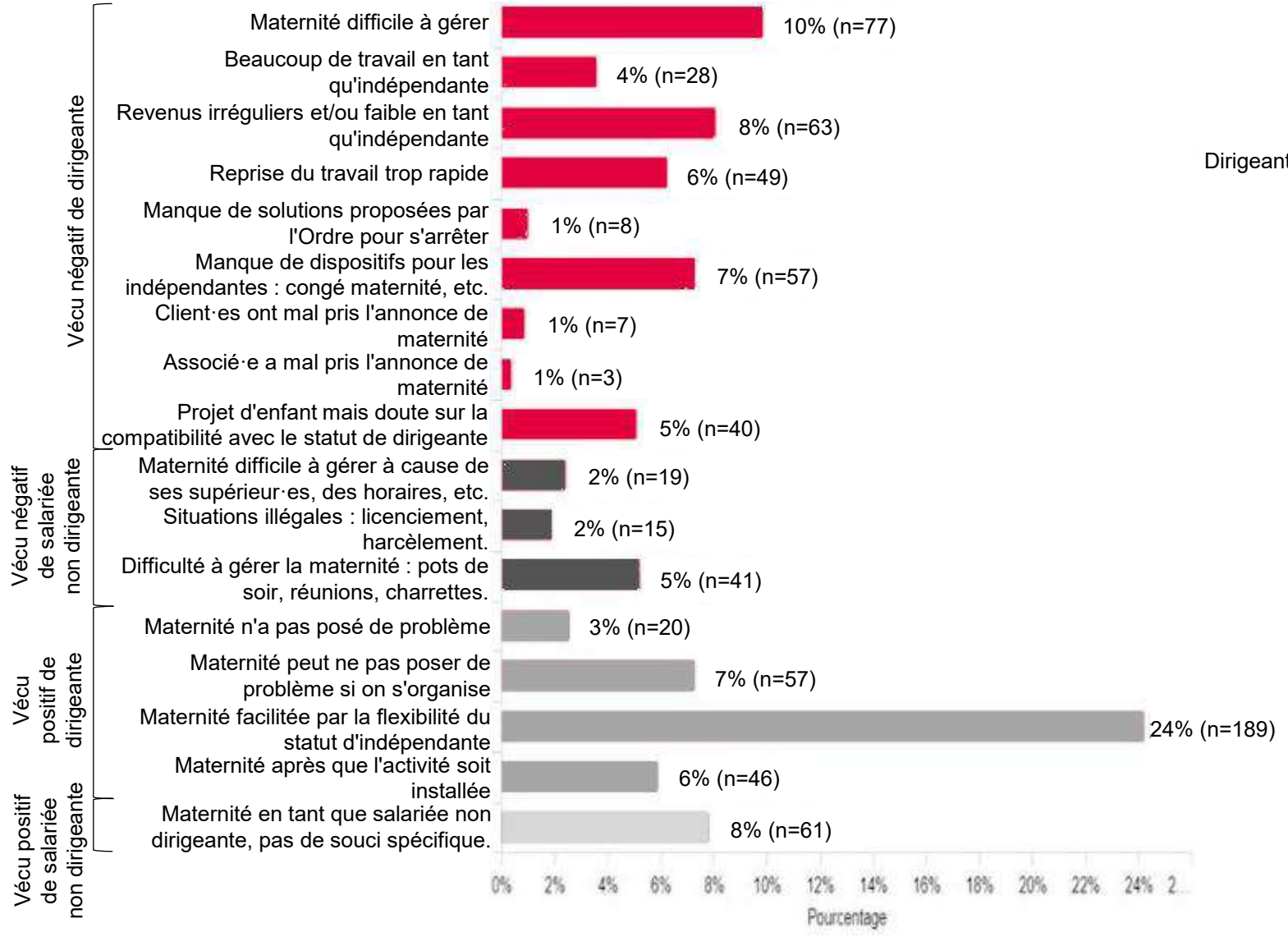
VÉCUS CONTRASTÉS DE LA MATERNITÉ EN SITUATION PROFESSIONNELLE



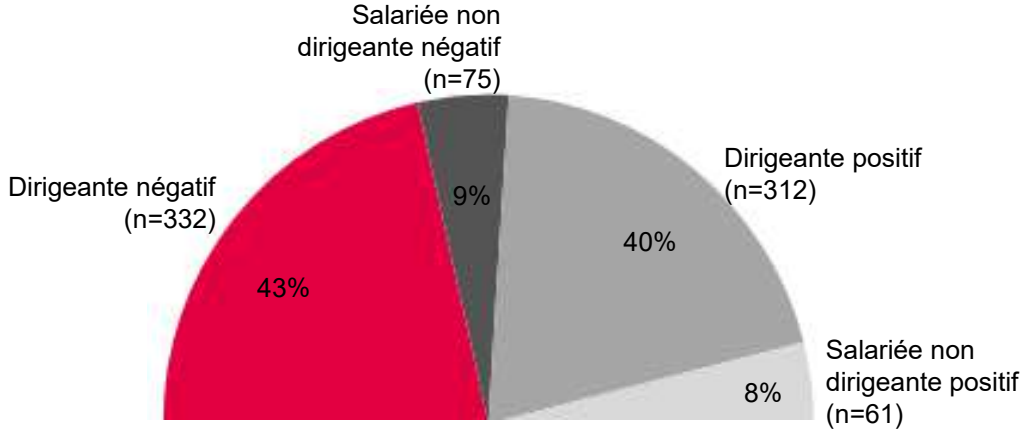
TÉMOIGNAGES DE DIRIGEANTES ET DE SALARIÉES NON DIRIGEANTES : POUR ET CONTRE

Dirigeante ou salariée non dirigeante : des possibilités et des difficultés

Recodage sur 100% des remarques sur le vécu de la maternité (N=483 C=780)



Recodage sur 100% du vécu de la maternité selon le statut (N=483 C=780)



La majorité des remarques sur le vécu de la maternité est négative (52%=43%+9%). Le statut de dirigeante ou salariée non dirigeante ne semble pas surdéterminer un vécu positif ou négatif. Dans les questions ouvertes, plus de la moitié des citations sur le vécu en tant que salariée non dirigeante ou en tant que dirigeante est négative.

L'enquête étant adressée aux dirigeantes, les témoignages sur le salariat évoquent principalement des situations vécues avant d'être dirigeantes, qui ont pu pousser les femmes à changer de mode d'exercice. Une enquête sur les salariées serait nécessaire pour mieux explorer leur situation.

Les résultats présentent le recodage des témoignages des répondantes dans les questions ouvertes en début et fin de questionnaire.

TÉMOIGNAGES DE DIRIGEANTES ET DE SALARIÉES NON DIRIGEANTES : POUR ET CONTRE

Remarques négatives : surcharge de travail et précarité

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

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

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

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

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

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

Remarques positives : confort et flexibilité

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

Près d'un quart des remarques sur la question du statut évoquent le fait qu'être dirigeante permet une certaine flexibilité dans l'organisation : choisir son lieu de travail, ses horaires, pouvoir facilement s'adapter (24%).

On retrouve également des femmes ayant stabilisé leur entreprise avant de devenir mère et ont ainsi plus facilement pu concilier les deux et des femmes qui témoignent simplement de parcours sans aucune embuche ou de la force insufflée par leur rôle de mère.

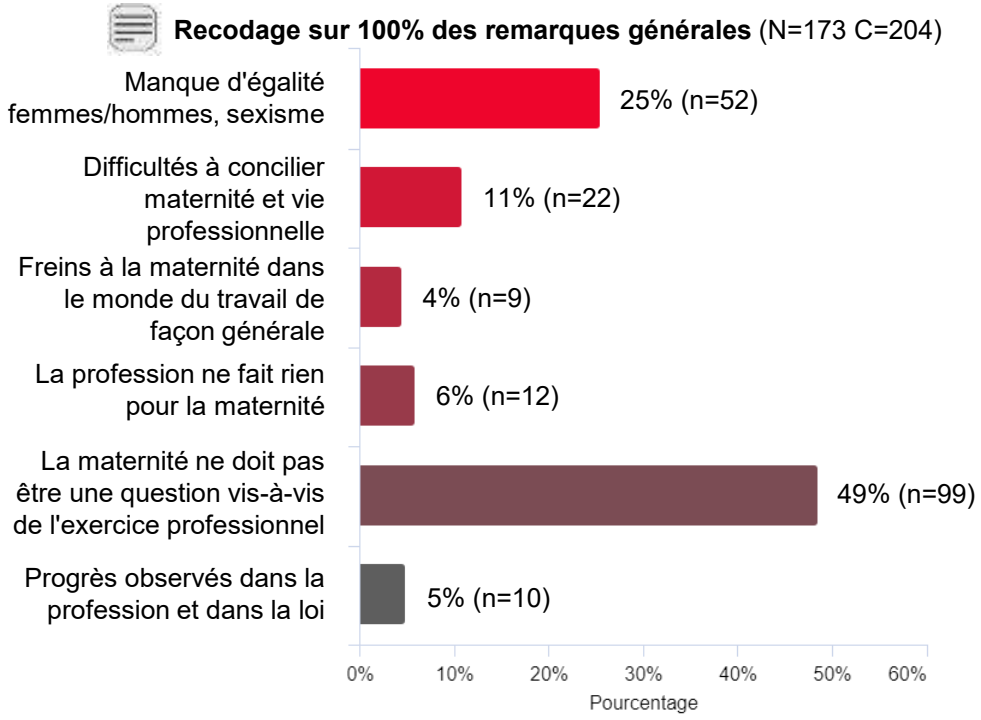
Travailler à la maison et être son propre patron permet, la journée, de gérer son temps quand les enfants sont petits, de travailler aussi à son rythme et au leur, même s'il y a les travers de rattraper la nuit.

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

Le fait d'être parent m'a demandé de m'améliorer du point de vue organisationnel, avec une hiérarchisation des priorités professionnelles afin que cela n'empiète pas sur ma vie personnelle et la relation avec mes enfants. Mes enfants m'inspirent dans tout ce que j'entreprends aujourd'hui, ça façonne ma vision de l'architecture aujourd'hui et à venir.

ATTENTES ET ASPIRATIONS DES RÉPONDANTES : SOUHAITS POUR LIMITER LES DIFFICULTÉS

Une envie d'être mère et dirigeante sans se poser de questions



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

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

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

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

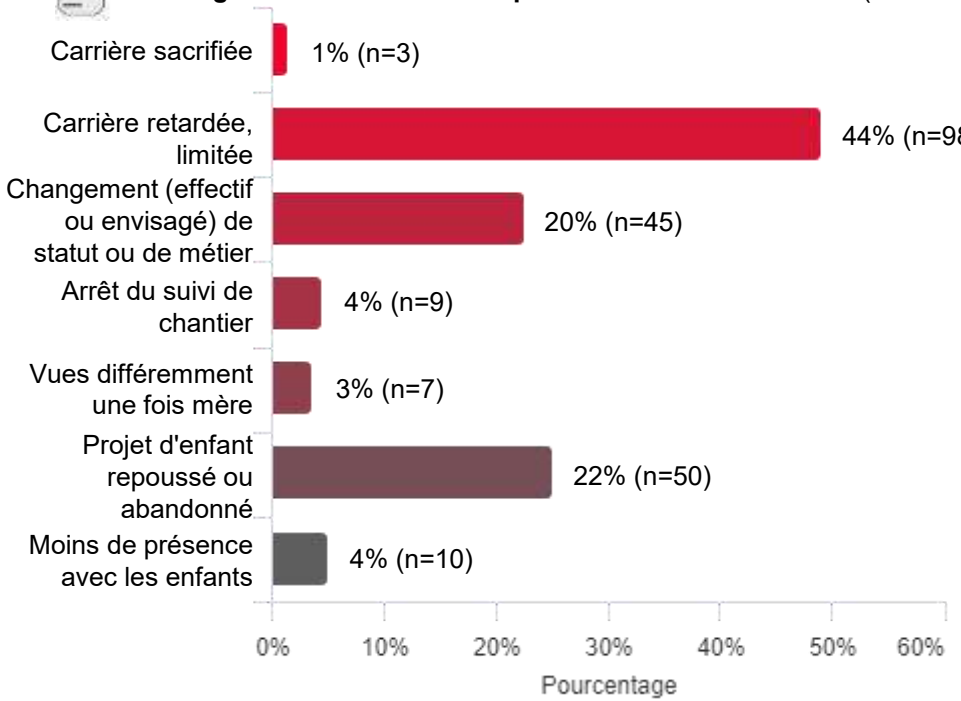
J'ai été alitée pour 2 grossesses sur 3, mon associé a pu avancer dans la progression de son métier et de son expérience alors que j'ai été obligée de me mettre en retrait.

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

ATTENTES ET ASPIRATIONS DES RÉPONDANTES : SOUHAITS POUR LIMITER LES DIFFICULTÉS

Conséquences négatives sur l'exercice professionnel et sur la maternité

Recodage sur 100% des conséquences sur/de la maternité (N=200 C=223)



Les répondantes se sont également exprimées sur les conséquences de la maternité sur leur carrière et sur les conséquences de leur activité professionnelle sur leur maternité.

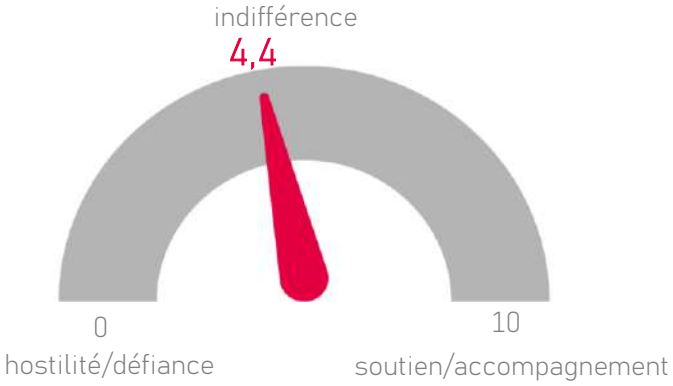
Quelques témoignages indiquent une priorité donnée à la carrière, et expriment le regret de ne pas avoir passé assez de temps avec les enfants, notamment en reprenant le travail très rapidement après être devenue mère.

D'autres indiquent au contraire une priorisation des enfants au détriment du développement de l'entreprise.

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

Ma carrière ne s'est pas totalement interrompue mais il y a eu un vrai ralentissement pour s'occuper des enfants. Quand on se remet au travail, on a par conséquent l'impression d'être « en retard » par rapport aux autres architectes, comme si on avait perdu du temps. Je ne sais pas comment on peut avancer carrière et vie personnelle en parallèle.

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

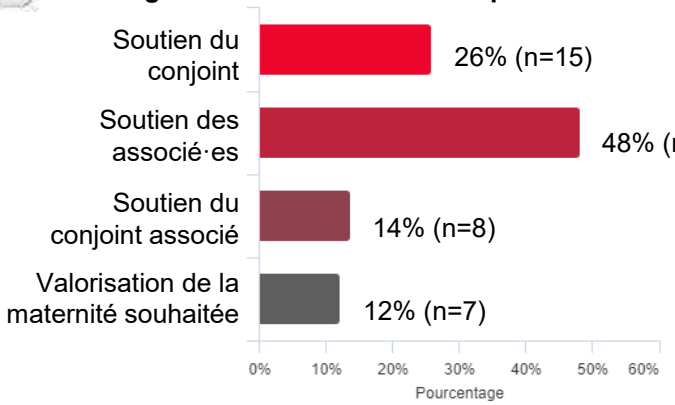


Les femmes interrogées considèrent que la « profession » ne soutient pas les mères et les femmes enceintes. Elles perçoivent l'attitude de la profession comme indifférente voire légèrement hostile.

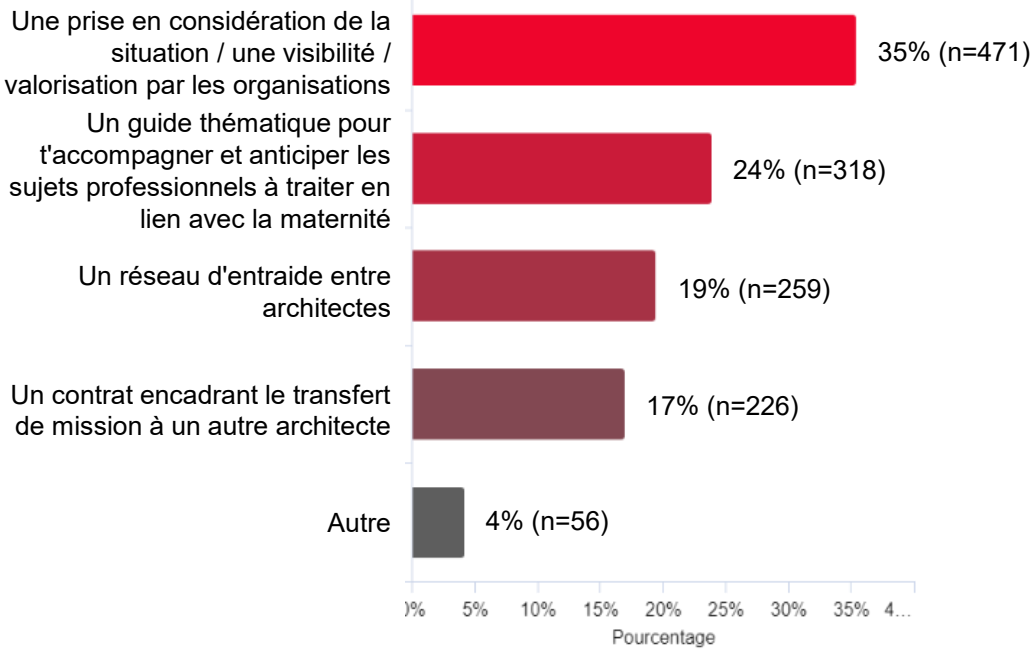
ATTENTES ET ASPIRATIONS DES RÉPONDANTES : SOUHAITS POUR LIMITER LES DIFFICULTÉS

Besoin de soutien et d'accompagnement

Recodage sur 100% des éléments qui ont aidé ou des besoins (N=57 C=58)



Quel type de soutien ou solutions souhaiterais-tu voir exister pour accompagner cette période au niveau professionnel ? Sur 100% (N=1330)



Des témoignages portent également sur ce qui a aidé les répondantes ou sur ce qui aurait pu les aider à concilier maternité et activité professionnelle. **Sur cette thématique, près de la moitié des citations concernent le fait de s'associer** afin notamment de déléguer l'activité pendant l'arrêt maternité (48%). **Plus d'un quart évoque aussi l'importance du soutien du conjoint ou de la conjointe.** (26%) **Aussi, à la croisée de ces deux rôles, plusieurs témoignages évoquent le soutien du conjoint associé** et la plus grande facilité à gérer à la fois la vie professionnelle et la vie personnelle dans cette situation. **Enfin, quelques verbatims indiquent l'importance de pouvoir valoriser la maternité** dans la sphère professionnelle.

Sur le type de soutien ou solutions souhaitées, plus d'une réponse sur trois mentionne la prise en considération et la valorisation de la maternité par les organisations (35%). Dans les réponses autres, on trouve notamment la nécessité d'un arrêt mieux rémunéré, d'horaires professionnels adaptés, d'un congé plus long et de plus d'égalité femmes/hommes.

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

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

Créer une famille ne devrait jamais être un problème. C'est un acte héroïque qui devrait être valorisé dans un CV.

Pour mon troisième enfant, j'ai pris un congé parental d'éducation de 3 ans. J'ai contacté l'Ordre qui m'a répondu que cela n'existe pas chez les architectes.

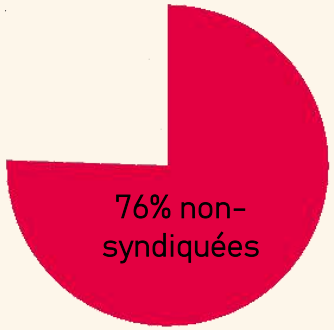
CONCLUSION DE LA PARTIE 1. : CHIFFRES CLÉS

Pluralité des répondantes

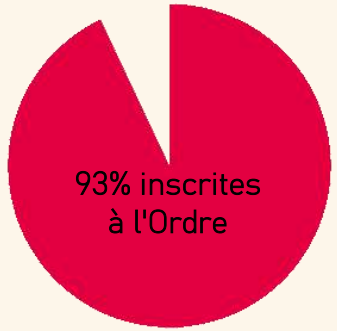
Age



Syndicat



Ordre des architectes



Maternité

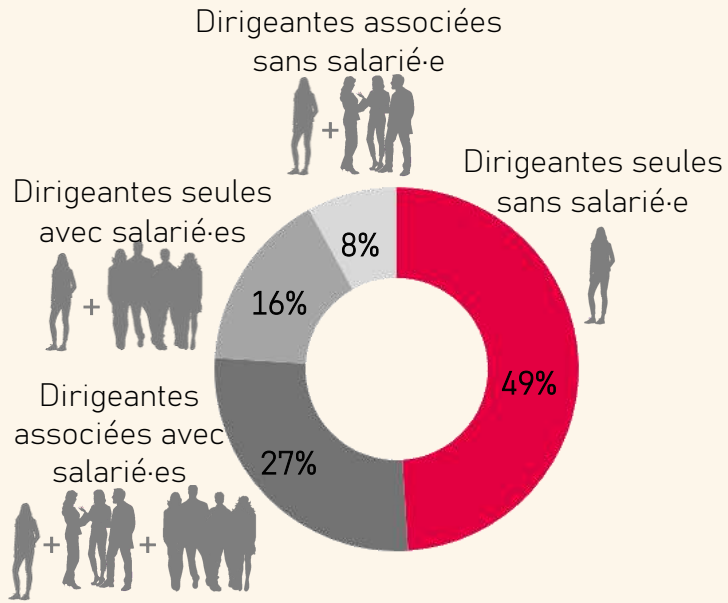


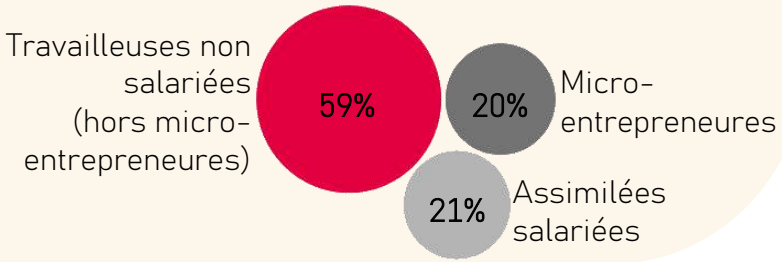
91% de mères et femmes avec projet d'enfants.



2 enfants en moyenne.

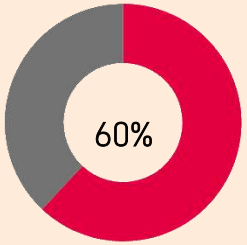
Configuration professionnelle



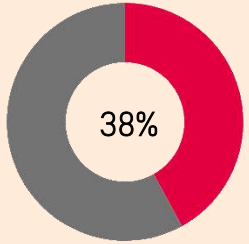


Avant la naissance : anticipation et freins

Activité professionnelle comme frein à la maternité

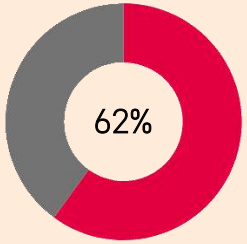


60% des femmes n'ayant pas d'enfant considèrent que leur activité professionnelle a eu un impact sur ce choix.

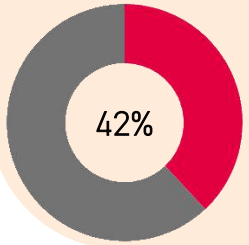


38% des répondantes ayant des enfants estiment que leur activité professionnelle est ou a été un frein pour avoir d'autres enfants.

Modalités de l'exercice professionnel sous condition



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



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

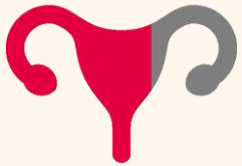
CONCLUSION DE LA PARTIE 1. : CHIFFRES CLÉS

Pendant la grossesse : difficultés et renoncements

Difficultés du parcours vers la maternité



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



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

Discriminations au travail



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

Accès difficile à l'arrêt maternité



Une mère sur cinq...

...n'a pas d'indemnité pendant son arrêt.

...pouvant être indemnisée n'a pas fait les démarches.

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

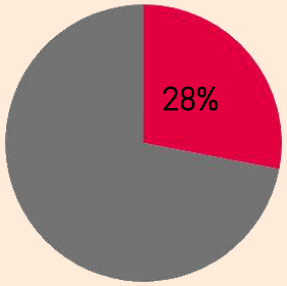
Après la naissance : sacrifices et adaptations

Allaitement entravé

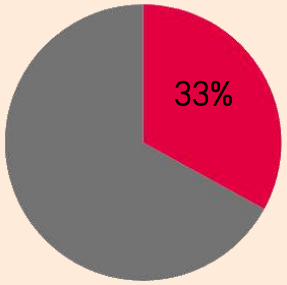


44% des mères qui auraient souhaité continuer à allaiter après leur arrêt n'ont pas pu concilier cela avec leur activité.

Changement de statut après la naissance



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



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

Sacrifices pour la garde des enfants



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

Perte d'activité après un arrêt

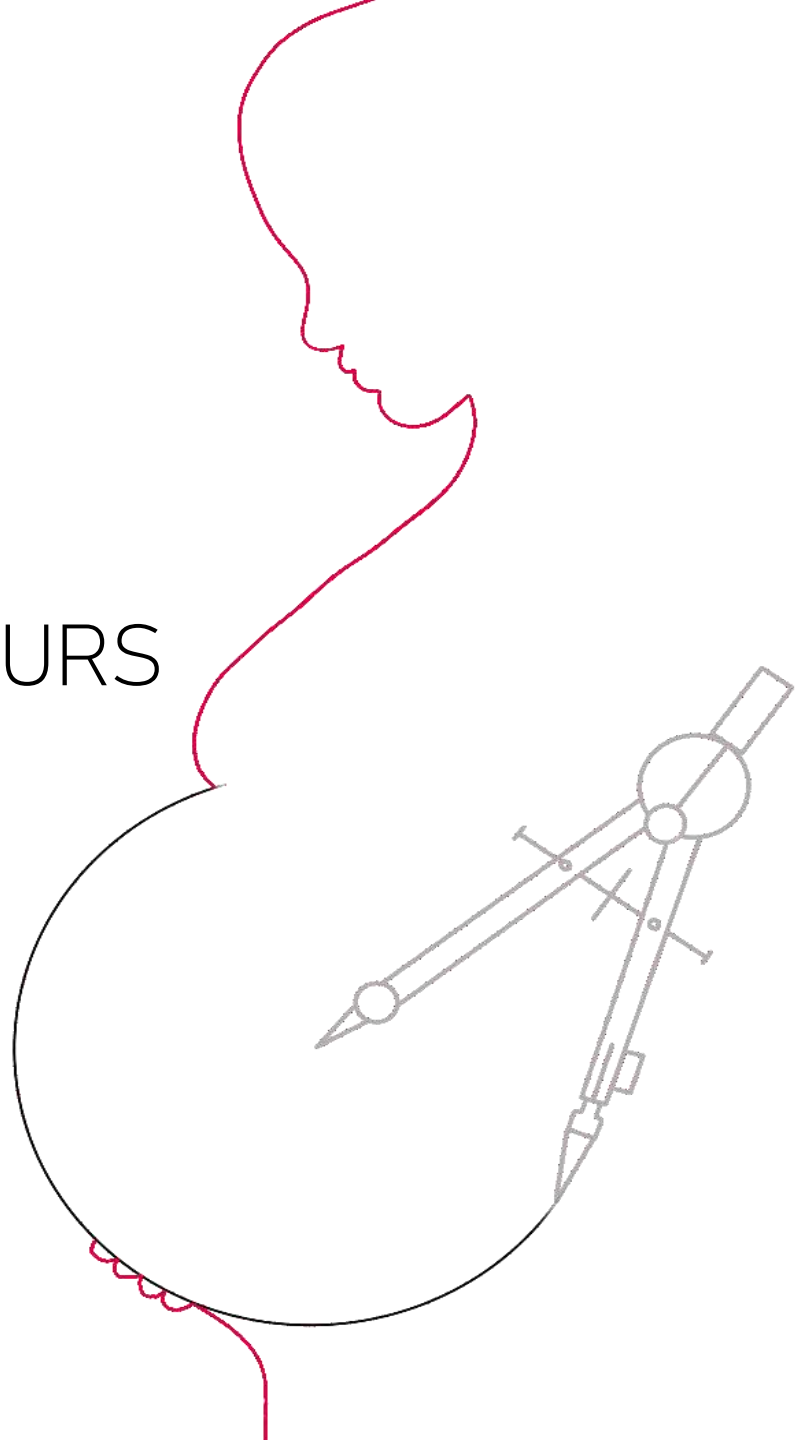


43% des femmes s'étant arrêtées ont souffert d'une perte de projets.

PARTIE 2. STRUCTURATION DES PARCOURS

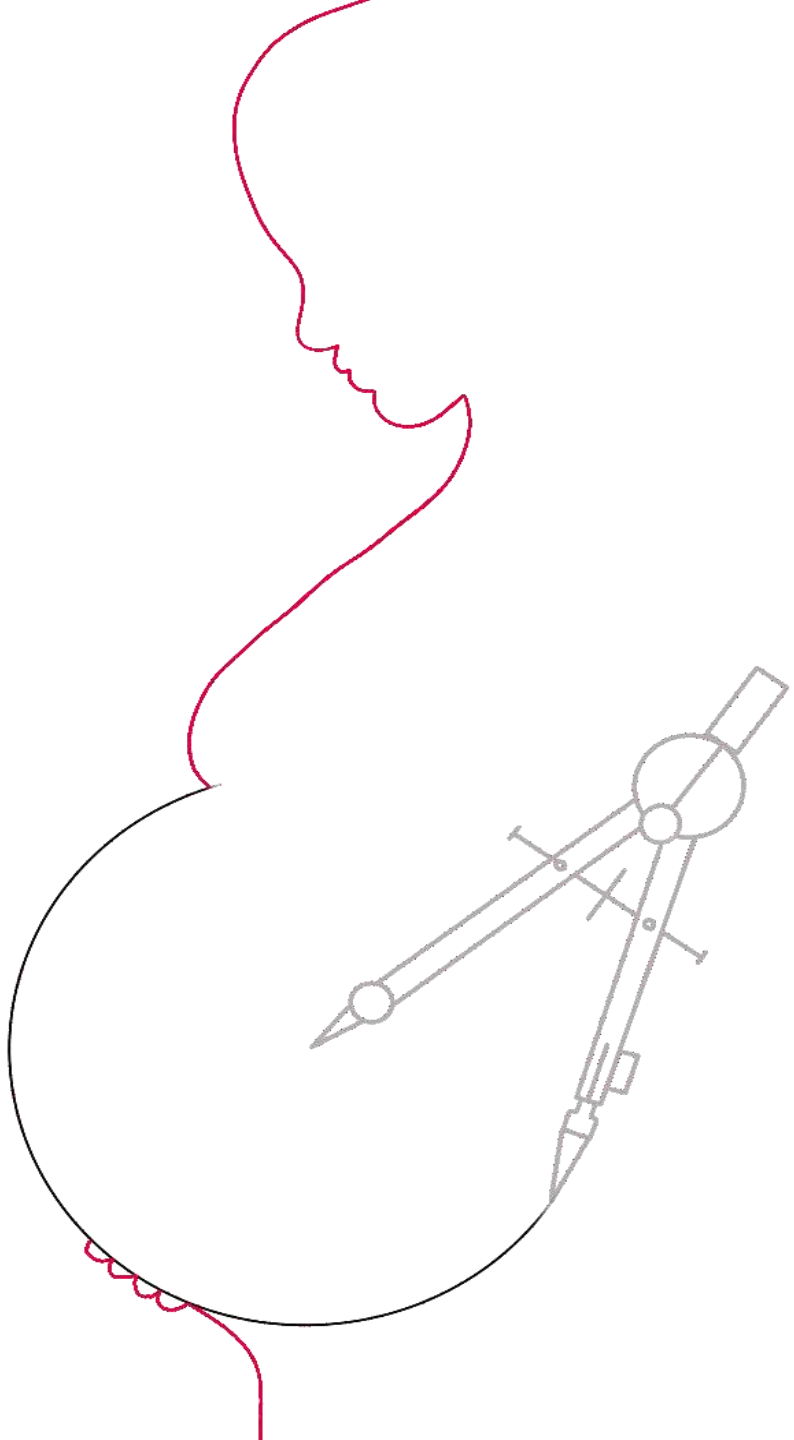
Après avoir fait part des expériences de maternité et de vie professionnelle toutes répondantes confondues, nous allons à présent analyser en quoi ces parcours sont structurés différemment selon le profil des enquêtées.

Nous proposons une typologie de profils : quatre profils selon la configuration de l'activité, trois profils selon le statut de dirigeante et trois profils selon le rapport à la maternité (mère ou non). Une dernière catégorie de profils sera approfondie selon la génération. Ils nous permettront d'analyser les stratégies et adaptations mises en place selon l'âge des répondantes pour concilier maternité et activité professionnelle.



2.1.

TYPOLOGIE DE PROFILS ET SITUATIONS SINGULIÈRES



CONFIGURATION DE L'ACTIVITÉ : LES DIRIGEANTES SEULES EXPOSÉES À PLUS DE DIFFICULTÉS

Quatre profils selon la configuration de l'activité

DIRIGEANTES SEULES SANS SALARIÉ·E (49%)

- Non syndiquées
- Micro-entrepreneures
- Moins de 40 ans
- Non mères



DIRIGEANTES SEULES AVEC SALARIÉ·ES (16%)

- Syndiquées Unsfa
- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Moins de 4 salarié·es
- 65 ans et plus
- Mères



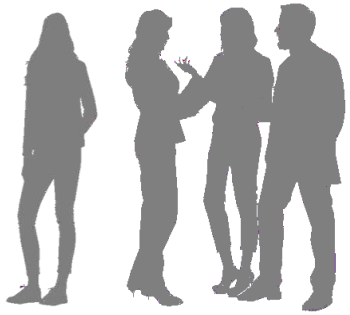
DIRIGEANTES ASSOCIÉES AVEC SALARIÉ·ES (27%)

- Syndiquées Unsfa
- Assimilées salariées
- Plus de 10 salarié·es
- Entre 45 et 50 ans
- Mères



DIRIGEANTES ASSOCIÉES SANS SALARIÉ·E (8%)

- Assimilées salariées
- Moins de 40 ans
- Non mères



Lecture

Les caractéristiques des différents profils sont des éléments d'identité, de vécu ou de considération surreprésentés dans un profil par rapport à la moyenne de l'ensemble. Il s'agit de tendances du profil et pas forcément de majorité, jamais de totalité. Seuls les éléments significatifs sur le plan statistique sont pris en compte. Les indications sous formes de puces sous le nom du profil sont des caractéristiques identitaires et celles dans les bulles sont des expériences vécues ou des avis. Les "+" désignent des éléments que nous jugeons positifs et les "-" des éléments négatifs vis-à-vis de l'accord entre maternité et exercice de l'architecture en indépendante. Certaines caractéristiques peuvent être partagées par plusieurs profils.

Exemple de lecture : Les dirigeantes seules avec salarié·es ont davantage tendance (que les dirigeantes seules sans salarié·es et que les dirigeantes associées) à avoir 65 ans et plus. Pour autant, toutes les répondantes de 65 ans et plus ne sont pas forcément dirigeantes seules avec salarié·es et les 65 ans et plus ne représentent pas la majorité des dirigeantes seules avec salarié·es.

Construire des profils permet d'élaborer des hypothèses quant à ce qui est déterminant de la situation d'une personne et de monter en généralité quant aux constats relevés.

CONFIGURATION DE L'ACTIVITÉ : LES DIRIGEANTES SEULES EXPOSÉES À PLUS DE DIFFICULTÉS

Quatre profils selon la configuration de l'activité

Les dirigeantes seules sans salarié·e (49%) sont les plus nombreuses et sont celles qui cumulent le plus de difficultés au niveau de la vie professionnelle, surtout en devenant mères. Nombre d'entre elles sont micro-entrepreneures, sans enfant, et ont moins de 40 ans. Elles se questionnent sur le fait de devenir mères ou non et celles qui le sont ont des difficultés à concilier la maternité avec la vie professionnelle. Pour cause notamment, la précarité de leur statut. Elles adaptent généralement leur exercice professionnel au projet de parentalité, réduisant par exemple leur temps de travail. Lors de l'arrêt maternité, elles sont rarement indemnisées car elles n'ont pas cotisé assez longtemps. Et si l'activité est totalement arrêtée, elles ne peuvent non plus percevoir de revenus de l'entreprise. A leur retour, elles souffrent souvent de perte de projets. Pour assurer une continuité, certaines délèguent du travail à un·e confrère·soeur mais sans cadre juridique clair proposé par la profession. Dans le même temps, elles doivent majoritairement gérer la garde de leur enfant. Ces difficultés les amènent régulièrement à changer de statut après une naissance, ce changement n'étant pas considéré comme un choix. Manquant globalement de soutien, leur perception de la "profession" vis-à-vis de la maternité est très négative.

Les dirigeantes seules avec salarié·es (16%) vivent difficilement la période autour de la naissance mais indiquent s'en remettre bien finalement. Souvent mères, travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures), elles ont moins d'employé·es que les dirigeantes associées avec salarié·es. Elles peuvent compter sur leurs client·es et leurs proches en cas de difficultés du parcours vers la maternité. Mais, en même temps, elles peuvent être victimes de discriminations de la part de leurs client·es lorsqu'elles sont enceintes puisqu'il n'y a pas d'associé·es à qui transférer les missions. Leur situation inquiète les commanditaires sur un éventuel arrêt de leur projet. Pourtant, les dirigeantes seules avec salarié·es s'arrêtent très peu avant et après la naissance si ce n'est pas du tout. Et, quand elles cherchent à s'arrêter, elles continuent malgré tout à gérer l'agence à distance. Elles délèguent des tâches à leurs salarié·es pour maintenir l'activité. Elles regrettent un retour trop rapide au travail après une naissance et d'une manière générale déplorent ne pas avoir passé plus de temps avec leurs enfants petits. Toutefois, elles ont tendance à se sentir soutenues par leur conjoint·e et à conserver leur statut après une naissance.

Les dirigeantes associées avec salarié·es (27%) ont le vécu le plus positif, à tous les niveaux. Il s'agit plutôt d'assimilées salariées, entre 45 et 50 ans. Mères, elles ont davantage vécu des grossesses en tant que salariées non dirigeantes. Bien qu'elles aient un regard positif sur cela, elles ont choisi de devenir dirigeantes à la suite d'une naissance pour progresser professionnellement. Celles qui ont accueilli une naissance en tant que dirigeante ont tendance à s'arrêter après mais peu avant. Lors de leur arrêt, l'activité de l'agence est maintenue grâce aux associé·es et aussi aux salarié·es. De ce fait, il n'y a pas d'impact sur leurs projets à leur reprise et elles peuvent percevoir des revenus de leur entreprise pendant leur arrêt, sauf en cas de désaccord avec leurs associé·es. Elles ont moins de problèmes de garde que les dirigeantes seules sans salarié·es et considèrent ainsi que la maternité n'est pas un problème vis-à-vis de la vie professionnelle.

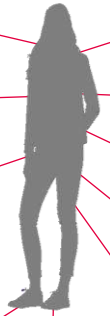
Les dirigeantes associées sans salarié·e (8%) ont un vécu assez similaire aux dirigeantes associées avec salarié·es. Une part importante d'entre elles est assimilée salariée, sans enfant et a moins de 40 ans. Elles évoquent la nécessité de s'associer pour mieux vivre une maternité et estiment qu'en s'organisant en amont, maternité et vie professionnelle peuvent être conciliées. A la différence des autres profils, elles n'expriment pas d'attente vis-à-vis de la profession. Être associée leur permet de partager les difficultés éventuelles rencontrées avec leurs collègues et surtout de leur transmettre des missions pendant l'arrêt maternité. On peut imaginer qu'il y a une continuité entre ce profil et le précédent, les associées pouvant recruter des salarié·es au cours de la progression de leur carrière.

CONFIGURATION DE L'ACTIVITÉ : LES DIRIGEANTES SEULES EXPOSÉES À PLUS DE DIFFICULTÉS

Quatre profils selon la configuration de l'activité

DIRIGEANTES SEULES SANS SALARIÉ·E (49%)

- Non syndiquées
- Micro-entrepreneures
- Moins de 40 ans
- Non mères



Perception négative de la profession vis-à-vis de la maternité

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

Difficultés à allier vie professionnelle et maternité

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

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

Garde des enfants par elles-mêmes

Projet de maternité qui a orienté l'exercice professionnel

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

Changement de statut après la naissance d'un enfant

Passage de dirigeante à salariée non dirigeante après une naissance

Réorientation par défaut après une naissance

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

Précarité du statut de dirigeante

Travail délégué à un·e confrère·sœur pendant l'arrêt

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

Activité complètement suspendue pendant l'arrêt maternité

Arrêt sans indemnité car cotisation trop courte

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

Pas de revenu de l'entreprise pendant l'arrêt

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

CONFIGURATION DE L'ACTIVITÉ : LES DIRIGEANTES SEULES EXPOSÉES À PLUS DE DIFFICULTÉS

Quatre profils selon la configuration de l'activité

DIRIGEANTES SEULES AVEC SALARIÉ·ES (16%)

- Syndiquées Unsfa
- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Moins de 4 salarié·es
- 65 ans et plus
- Mères



Statut conservé après une naissance (+)

Partage des difficultés du parcours vers la maternité avec les client·es, proches, etc. (+)

Soutien du·de la conjoint·e (+)

Discriminations liées à la grossesse de la part de maître·sses d'ouvrage (−)

Travail délégué aux salarié·es pendant l'arrêt (+)

Arrêt envisagé ni avant, ni après une naissance (−)

Gestion de l'agence à distance pendant l'arrêt (−)

Retour au travail trop rapide après la naissance (−)

Regret de ne pas avoir pu passer plus de temps avec les enfants (−)

CONFIGURATION DE L'ACTIVITÉ : LES DIRIGEANTES SEULES EXPOSÉES À PLUS DE DIFFICULTÉS

Quatre profils selon la configuration de l'activité

DIRIGEANTES ASSOCIÉES AVEC SALARIÉ·ES (27%)

- Syndiquées Unsfa
- Assimilées salariées
- Plus de 10 salarié·es
- Entre 45 et 50 ans
- Mères



Garde rémunérée, notamment garde à domicile

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

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

Grossesses vécues en tant que salariées non dirigeantes

Passage de salariée non dirigeante à dirigeante après une naissance

Choix libre du changement de statut après une naissance

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

Arrêt après la naissance mais pas avant

Revenu de l'entreprise perçu pendant l'arrêt

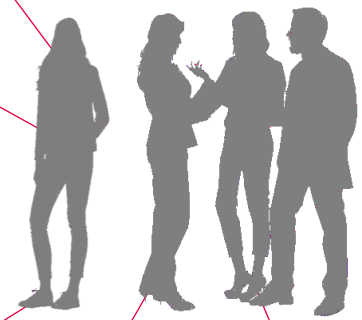
Désaccord avec les associé·es sur le revenu pendant l'arrêt

Salarié· recruté· et/ou travail délégué aux salarié·es pendant l'arrêt

Pas d'impact sur les projets à la reprise après l'arrêt

DIRIGEANTES ASSOCIÉES SANS SALARIÉ·E (8%)

- Assimilées salariées
- Moins de 40 ans
- Non mères



Perception positive de la profession vis-à-vis de la maternité

Statut de dirigeante et de salariée non dirigeante positif vis-à-vis de la maternité

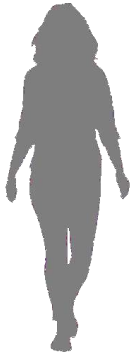
Transmission de missions aux associé·es pendant l'arrêt

Être associée facilite la maternité

Maternité peut ne pas poser de problème si on s'organise

STATUT DE DIRIGEANTE : PRÉCARITÉ DU STATUT DE MICRO-ENTREPRENEURE

Trois profils selon le statut de dirigeante



TRAVAILLEUSES NON SALARIÉES hors micro-entrepreneures (59%)

- Inscrites à l'Ordre des architectes
- Dirigeantes seules ou associées avec salarié·es
- Plus de 8 salarié·es
- Moins d'associé·es
- Entre 50 et 54 ans
- Mères



ASSIMILÉES SALARIÉES (21%)

- Moins inscrites à l'Ordre des architectes
- Dirigeantes associées avec salarié·es
- 2 ou 3 salarié·es
- Plus d'associé·es
- Entre 30 à 39 ans
- Futures mères



MICRO-ENTREPRENEURES (20%)

- Dirigeantes seules sans salarié·e
- Entre 35 et 39 ans
- Non mères

Les travailleuses non salariées hors micro-entrepreneures (59%) sont les plus nombreuses. Elles peuvent percevoir le moment d'une naissance comme une fragilité mais arrivent à maintenir leur activité par la suite. Elles ont généralement plus de salarié·es que les assimilées salariées mais moins d'associé·es. Elles sont plus souvent mères et dans la tranche d'âge des 50-54 ans. Elles signalent des discriminations de la part de maître·sses d'ouvrage lorsqu'elles sont enceintes et continuent à gérer l'agence à distance sans s'arrêter totalement. Toutefois, elles conservent leur statut ; et lorsqu'elles en changent après une naissance, elles le présentent comme un choix libre. Finalement, leur sentiment après une naissance est plutôt serein.

Les assimilées salariées (21%) ont des vécus positifs et ne rencontrent pas particulièrement de difficultés. Elles sont davantage dirigeantes associées avec salarié·es, et dans la tranche d'âge des 30-39 ans. Elles ont généralement des projets d'enfants. Pour elles, le statut de dirigeante est positif vis-à-vis de la maternité, car elles ont pu s'organiser pour. Elles peuvent s'arrêter aussi longtemps que les salariées non dirigeantes après une naissance car elles comptent sur le maintien de l'activité pendant leur arrêt, grâce aux associé·es, et peuvent au besoin recevoir un revenu de leur agence. Elles conservent leur statut après une naissance.

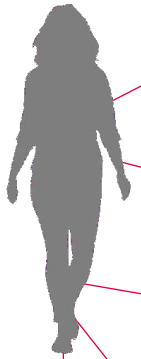
Les micro-entrepreneures (20%) sont exposées à beaucoup de difficultés. Elles sont dirigeantes seules sans salarié·e, plus jeunes (souvent entre 35 et 39 ans) et n'ont généralement pas d'enfant. Bien qu'elles apprécient la flexibilité de leur statut, elles ont tout de même des difficultés à allier vie professionnelle et maternité. Elles se sentent submergées avant et après un arrêt mais aussi non soutenues par la profession. Leur activité est totalement stoppée pendant leur arrêt, elles ne peuvent donc pas percevoir de revenu et elles souffrent de perte de projets à leur retour. Elles ont plus de difficultés de garde que les assimilées salariées. D'une part, elles ont davantage recours à un mode de garde non rémunéré (garde par elle-même, par la famille, etc.). D'autre part, elles font davantage de sacrifices que leur conjoint·e pour pallier le mode de garde (perdre une journée de travail pour garder un enfant malade, etc.). Face à cela, elles ont tendance à changer de statut après une naissance comme par exemple devenir salariée non dirigeante. Cela n'est pas un choix mais relève d'une réorientation par défaut.

STATUT DE DIRIGEANTE : PRÉCARITÉ DU STATUT DE MICRO-ENTREPRENEURE

Trois profils selon le statut de dirigeante

TRAVAILLEUSES NON SALARIÉES hors micro-entrepreneures (59%)

- Inscrites à l'Ordre des architectes
- Dirigeantes seules ou associées avec salarié·es
- Plus de 8 salarié·es
- Moins d'associé·es
- Entre 50 et 54 ans
- Mères



Discriminations liées à la grossesse de la part de maître·sses d'ouvrage

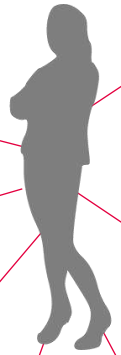
Gestion de l'agence à distance sans s'arrêter complètement

Choix libre du changement de statut après une naissance

Sentiment de sérénité au retour de l'arrêt maternité

ASSIMILÉES SALARIÉES (21%)

- Moins inscrites à l'Ordre des architectes
- Dirigeantes associées avec salarié·es
- 2 ou 3 salarié·es
- Plus d'associé·es
- Entre 30 à 39 ans
- Futures mères



Réorientation par défaut

Passage à un statut de salariée non dirigeante après une naissance

Maternité peut ne pas poser de problème si on s'organise

Mode de garde rémunéré

Statut conservé après une naissance

Statut de dirigeante considéré positif vis à vis de la maternité

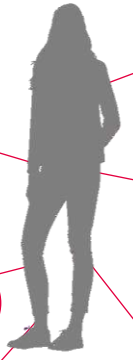
Passage de salariée non dirigeante à dirigeante après une naissance

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

Arrêt de dix semaines après une naissance

MICRO-ENTREPRENEURES (20%)

- Dirigeantes seules sans salarié
- Entre 35 et 39 ans
- Non mères



Changement de statut après la naissance d'un enfant

Maternité et vie professionnelle difficiles à allier

Flexibilité du statut de dirigeante facilitant la maternité

Mode de garde non rémunéré

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

Sentiment de submersion avant et après l'arrêt

Arrêt complet de l'activité pendant l'arrêt

Profession ne fait rien pour la maternité, manque de défense de l'Ordre

Pas de revenus de l'agence pendant l'arrêt

Perte de projets après l'arrêt maternité

Transmission de mission aux associé·es pendant l'arrêt

Revenu de l'entreprise perçu pendant l'arrêt

Souhait d'un contrat encadrant le transfert de missions et un réseau d'entraide

RAPPORT À LA MATERNITÉ : AVOIR DES ENFANTS, OUI MAIS À QUELLES CONDITIONS ?

Trois profils selon le rapport à la maternité



MÈRES (79%)

- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Dirigeantes seules avec des salarié·es
- Plus de 40 ans



FEMMES AVEC PROJET D'ENFANT (12%)

- Assimilées salariées
- Entre 30 et 39 ans



FEMMES SANS ENFANT (9%)

- Micro-entrepreneures
- Dirigeantes seules sans salarié·e
- Moins de 34 ans

Les mères (79%) ont des expériences contrastées mais regrettent souvent l'impact de leur maternité sur leur carrière professionnelle. Elles sont plus fréquemment travailleuses non salariées hors micro-entrepreneures, dirigent seules des salarié·es et sont davantage représentées dans les tranches d'âge au dessus de 40 ans. Leur projet de maternité a orienté les modalités de leur exercice professionnel. Elles apprécient la flexibilité de leur statut pour s'occuper de leurs enfants mais en découle une baisse de leur activité et ainsi une carrière impactée. Une partie d'entre elles a vécu des naissances en étant salariées non dirigeantes et est devenue dirigeante par la suite. Les dirigeantes qui deviennent mères regrettent une reprise du travail trop rapide et un manque de revenu pendant leur arrêt. Elles peuvent malgré tout compter sur le soutien de leur conjoint·e et surtout leurs revenus.

Les femmes avec projet d'enfant (12%) anticipent une maternité, ce qui a des aspects positifs et négatifs. Elles ont tendance à être assimilées salariées et à avoir entre 30 et 39 ans. Du côté positif, elles anticipent l'organisation de l'entreprise pendant la grossesse en envisageant de s'associer, et elles espèrent recevoir des revenus de leur agence pendant l'arrêt en prévoyant de la trésorerie. Du côté négatif, cette organisation en amont prend du temps et elles regrettent d'avoir à repousser un projet de maternité à cause de l'activité. Elles ont ainsi des doutes sur la compatibilité de la maternité avec l'exercice professionnel.

Les femmes sans enfant (9%) portent un regard négatif sur l'impact de l'exercice professionnel sur la maternité. Elles sont plus jeunes (moins de 34 ans), généralement micro-entrepreneures, dirigeantes seules et sans salarié·es. Elles expliquent d'une part l'incompatibilité entre maternité et statut de dirigeante par la précarité de leur situation, et regrettent d'autre part l'impact inégal de la parentalité sur les femmes et les hommes.

RAPPORT À LA MATERNITÉ : AVOIR DES ENFANTS, OUI MAIS À QUELLES CONDITIONS ?

Trois profils selon le rapport à la maternité

MÈRES (79%)

- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Dirigeantes seules avec des salarié·es
- Plus de 40 ans

Revenus du·de la conjoint·e suffisants pour un arrêt non rémunéré

Soutien du·de la conjoint·e

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

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

Pas de revenus de l'agence perçus pendant l'arrêt

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

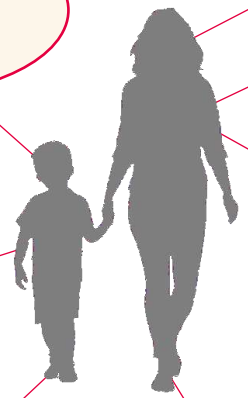
Carrière retardée, limitée à cause de la maternité

Grossesses vécues en tant que salariées non dirigeantes

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

Statut de dirigeante et de salariée non dirigeante positif vis-à-vis de la maternité

Changement de statut ou de métier suite à la maternité



FEMMES AVEC PROJET D'ENFANT (12%)

- Assimilées salariées
- Entre 30 et 39 ans

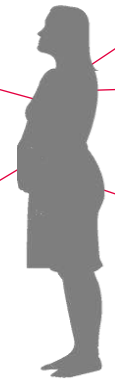
Doutes sur la compatibilité du projet d'enfant avec le statut de dirigeante

Regrets sur un projet maternité repoussé ou abandonné à cause de la profession

Besoin de s'associer pour gérer plus facilement une grossesse

Revenus de l'agence espérés pendant l'arrêt

Trésorerie anticipée avant de s'arrêter



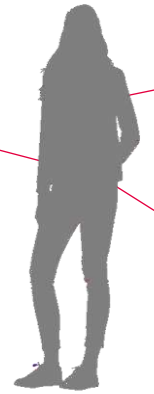
FEMMES SANS ENFANT (9%)

- Micro-entrepreneures
- Dirigeantes seules sans salarié·e
- Moins de 34 ans

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

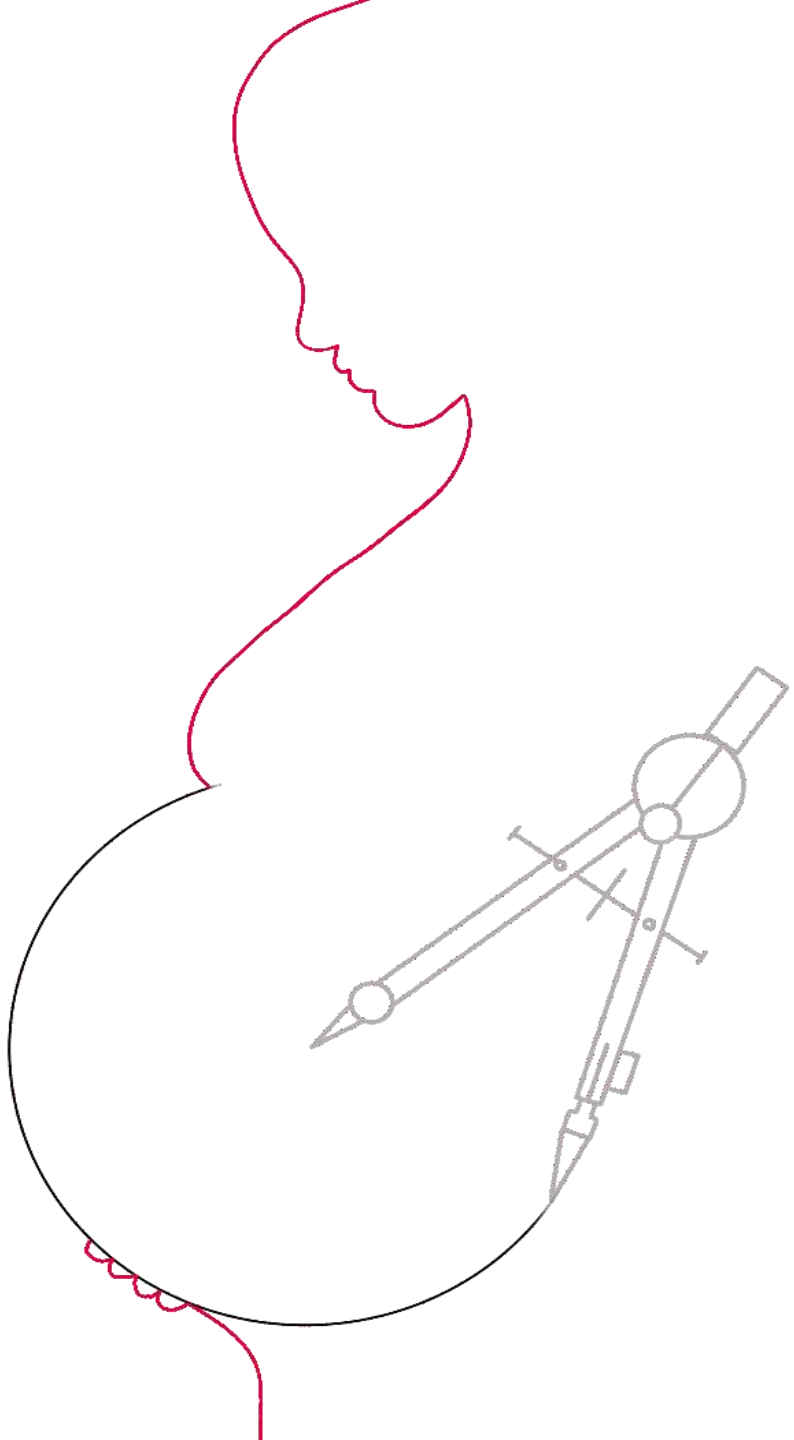
Inégal impact de la parentalité sur les hommes et les femmes

Précarité du statut de dirigeante



2.2.

DYNAMIQUES GÉNÉRATIONNELLES ET ADAPTATIONS



PROFILS PAR TRANCHE D'ÂGE : VISIONS DIFFÉRENTES

Quatre profils selon la tranche d'âge



TRENTENAIRES ET MOINS (39%)

- Micro-entrepreneures et assimilées salariées
- Moins de 2 salarié·es
- Sans enfant

Les plus jeunes, vingtenaires et surtout trentenaires (39%) ne souhaitent pas devenir mère à n'importe quel prix. Elles ne veulent sacrifier ni leur vie familiale ni leur carrière mais ont des doutes et des difficultés à y parvenir. Dans ce profil, elles sont plus fréquemment micro-entrepreneures et assimilées salariées. Elles ont peu de salarié·es lorsqu'elles en ont, et ont plus rarement des enfants. Leur projet de maternité oriente l'exercice professionnel comme par exemple le choix d'un statut d'assimilée salariée. Elles doutent tout de même de la compatibilité des deux à cause de la précarité du statut de dirigeante. Lorsqu'elles sont enceintes, elles peuvent subir des discriminations de leurs client·es. Elles souhaitent s'arrêter avant et après une naissance mais souffrent par la suite d'une perte de projets. De ce fait, elles deviennent parfois salariées non dirigeantes après une naissance ou alors renoncent à avoir d'autres enfants.



QUARANTENAIRES (33%)

- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Dirigeantes associées avec salarié·es
- Mères

Les quarantenaires (33%) ont un vécu mitigé. Souvent travailleuses non salariées (et plus rarement que les précédentes micro-entrepreneures), elles sont plus couramment dirigeantes associées avec salarié·es, et sont mères. Leur statut n'a pas été décidé en prenant en compte un projet de maternité. Elles souffrent de devoir gérer leur agence à distance sans s'arrêter complétement au moment d'une naissance.



CINQUANTENAIRES (18%)

- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Mères

Les cinquantenaires (18%) ont rencontré certaines embuches mais décrivent un vécu plutôt positif. Elles sont aussi plus souvent travailleuses non salariées. Elles ont davantage accueilli une naissance en étant salariées non dirigeantes que les autres générations et l'ont plutôt bien vécu. Elles relatent des difficultés rencontrées avec des associé·es ayant mal reçu leur annonce de grossesse tout en considérant ne pas avoir subi de discrimination pendant leur grossesse, comme les soixantenaires et les plus âgées. En effet, elles répondent "non" quand on leur demande directement si elles ont subi des discriminations mais elles témoignent par ailleurs de situations de discrimination sans les identifier comme telles. On peut supposer qu'il s'agit plutôt d'une perception générationnelle. Les cinquantenaires se sont peu arrêtées avant et après une naissance et n'ont pas souffert d'impact sur leurs projets. Elles étaient sereines après une naissance et leur expérience n'a pas été un frein pour avoir d'autres enfants.



SOIXANTENAIRES ET PLUS (10%)

- Plus de 8 salarié·es
- Plus d'associé·es
- Mères

Les soixantenaires et les plus âgées (10%) sont devenues mères à une époque où peu de choses étaient prévues pour le permettre en tant que dirigeante et ont dû faire avec, ou plutôt sans, développant certains regrets par la suite. Elles ont tendance à avoir plus de salarié·es et d'associé·es que les plus jeunes. Leur projet de maternité n'a pas orienté leur exercice professionnel et elles considèrent le statut de dirigeante positivement. Toutefois, elles se sont peu arrêtées avant et après la naissance car à l'époque il n'était pas possible d'être indemnisée en tant que dirigeante ce qui fait qu'elles regrettent un manque de temps passé avec leurs enfants. L'alternative a été pour elles d'arrêter l'activité pendant une longue durée après la naissance. Elles observent des progrès dans l'exercice de la profession à ce niveau.

PROFILS PAR TRANCHE D'ÂGE : VISIONS DIFFÉRENTES

Quatre profils selon la tranche d'âge

TRENTENAIRES ET MOINS (39%)

- Micro-entrepreneures et assimilées salariées
- Moins de 2 salarié·es
- Sans enfant

Passage au statut de salariée non dirigeante après une naissance

Perte de projets à la suite de l'arrêt

Arrêt envisagé avant et après la naissance

Doutes sur la compatibilité d'une maternité avec le statut

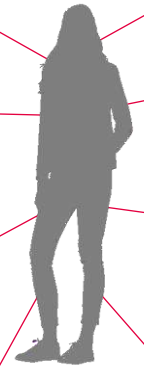
Précarité du statut de dirigeante

Projet de maternité qui a orienté l'exercice professionnel

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

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

Discriminations liées à la grossesse de la part des maîtrises d'ouvrage



QUARANTENAIRES (33%)

- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Dirigeantes associées avec salarié·es
- Mères

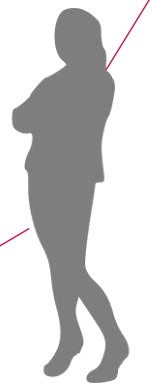
Gestion de l'agence à distance sans s'arrêter complètement

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

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

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

Statut de dirigeante et de salariée non dirigeante positif vis-à-vis de la maternité



CINQUANTENAIRES (18%)

- Travailleuses non salariées (hors micro-entrepreneures)
- Mères

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

Pas d'impact sur les projets à la reprise après l'arrêt

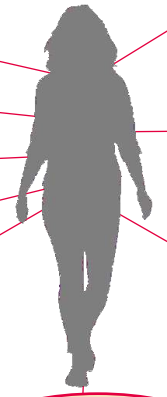
Sentiment de sérénité au retour de l'arrêt maternité

Grossesses vécues en tant que salariées non dirigeantes, statut perçu positivement

Associé·e a mal pris l'annonce de grossesse

Considèrent ne pas avoir subi de discrimination pendant la grossesse

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



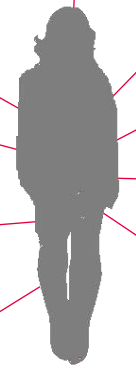
SOIXANTENAIRES ET PLUS (10%)

- Plus de 8 salarié·es
- Plus d'associé·es
- Mères

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

Arrêt de l'activité longue durée après une naissance

Progrès observés dans la profession vis-à-vis de la maternité



ANALYSE CROISÉE SELON LES GÉNÉRATIONS : INTERPRÉTATION DES SITUATIONS

Être dirigeante pour être mère comme nouveau plan de carrière

Date de naissance des enfants en fonction de la date du statut de dirigeante

Date du statut de dirigeante	Date de naissance des enfants					
	Avant 1980	Entre 1980 et 1999	Entre 2000 et 2009	Entre 2010 et 2019	Après 2020	Total
Avant 1980	1	2	0	0	0	**3**
Entre 1980 et 1999	0	62	26	2	0	**90**
Entre 2000 et 2009	0	20	82	58	3	**163**
Entre 2010 et 2019	0	8	45	170	134	**357**
Après 2020	0	0	10	47	52	**109**
Total	**1**	**92**	**163**	**277**	**189**	**722**

Statut estimé pendant les grossesses en fonction de la date de naissance des enfants

Date de naissance des enfants	Statut estimé pendant les grossesses		
	Dirigeante	Salariée non dirigeante	Total
Avant 1980	1	0	**203**
Entre 1980 et 1999	74	21	**1**
Entre 2000 et 2009	131	57	**95**
Entre 2010 et 2019	235	90	**188**
Après 2020	171	32	**325**
Total	**612**	**200**	**812**

Eléments sous-représentés Eléments sur-représentés
La relation est très significative. p-value = < 0,01

On remarque une forte corrélation entre l'année où les répondantes sont devenues dirigeantes et la période où elles ont des enfants. Nous ne disposons pas des années précises mais remarquons que les deux événements se font souvent dans la même décennie. Cependant, **les femmes ayant eu des enfants ces dernières années sont davantage devenues dirigeantes la décennie précédant leur maternité** (enfants nés après 2020, statut de dirigeante entre 2010 et 2019). Les femmes ayant eu des enfants récemment, ce qui correspond aux répondantes les plus jeunes, ont donc fait le choix de devenir dirigeantes et d'attendre quelques années avant d'avoir des enfants.

Les répondantes plus âgées sont plus souvent devenues mères en tant que salariées non dirigeantes. D'après nos tests statistiques, les répondantes ayant eu des enfants avant 2019 avaient une plus forte tendance à faire des enfants en étant salariées non dirigeantes et devenaient dirigeantes peu après. A l'inverse, les mères plus jeunes ont plutôt choisi de devenir dirigeantes dans un premier temps et d'être mères plusieurs années après.

ANALYSE CROISÉE SELON LES GÉNÉRATIONS : INTERPRÉTATION DES SITUATIONS

Être dirigeante pour être mère comme nouveau plan de carrière

Age des répondantes en fonction de l'âge auquel elles sont devenues dirigeantes

Age des répondantes	Age auquel elles sont devenues dirigeantes
65 et plus	30,5
De 60 à 65	34,3
De 55 à 59	34,9
De 50 à 54	34,4
De 45 à 49	33,2
De 40 à 44	31,7
De 35 à 39	29,8
De 30 à 34	28,4
Moyenne	**31,5**

Age des mères à la naissance de leurs enfants en fonction de la date de naissance des enfants

Date de naissance des enfants	Année de naissance moyenne des répondantes	Estimation de l'âge des mères à la naissance de leurs enfants
Avant 1980	1948	27
Entre 1980 et 1999	1963	27
Entre 2000 et 2009	1973	32
Entre 2010 et 2019	1982	33
Après 2020	1987	35

Eléments sous-représentés *Eléments sur-représentés*
La relation est très significative. p-value = < 0,01

Aussi, les jeunes générations deviennent dirigeantes plus tôt. Les moins de 40 ans sont devenues dirigeantes avant leurs 30 ans alors que les 45-65 ans sont devenues dirigeantes à 34 ans en moyenne. L'écart moyen entre ces deux tranches d'âge au moment de devenir dirigeante est de 4,6 ans, ce qui est assez conséquent.

Les jeunes dirigeantes ne font pas pour autant des enfants plus tôt que leurs aînées, au contraire. Nous avons réalisé une estimation (nous disposons seulement des périodes de naissance des enfants mais pas de leur année de naissance exacte) qui montre que les dirigeantes ont des enfants de plus en plus tard, ce qui correspond par ailleurs à une dynamique nationale du recul de l'âge auquel les femmes ont des enfants.

Mise en contexte

L'âge moyen de toutes les mères ayant donné naissance en France en 2023 est de 31 ans contre 27 ans en 1981. En 2023, l'âge moyen des mères ayant un premier enfant en France est de 29,1 ans. Il était de 24,6 ans en 1981 soit 4,5 ans plus tôt. (INSEE)

Les femmes françaises font moins d'enfants puisqu'il y avait 194,5 enfants pour 100 femmes en 1980 contre 183,5 en 2019. (INSEE)

ANALYSE CROISÉE SELON LES GÉNÉRATIONS : INTERPRÉTATION DES SITUATIONS

Nouveau regard sur la maternité

Orientation des modalités de l'exercice professionnel par le projet de maternité en fonction de la date de naissance des enfants

Date de naissance des enfants	Considères-tu que ton projet de maternité a orienté les modalités de ton exercice professionnel ?				
	Oui	Plutôt oui	Plutôt Non	Non	**Total**
Avant 1980	0%	0%	0%	100%	**100%**
Entre 1980 et 1999	39%	14%	5%	41%	**100%**
Entre 2000 et 2009	45%	16%	10%	30%	**100%**
Entre 2010 et 2019	43%	22%	11%	23%	**100%**
Après 2020	39%	26%	8%	26%	**100%**
Total	**43%**	**20%**	**10%**	**27%**	

Orientation des modalités de l'exercice professionnel par le projet de maternité en fonction de l'âge des répondantes

Age des répondantes	Considères-tu que ton projet de maternité a orienté les modalités de ton exercice professionnel ?				
	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Non	Total
Moyenne	45,2	42,2	44,1	46,9	44,9

Eléments sous-représentés *Eléments sur-représentés*
La relation est très significative. p-value = < 0,01

Nombre d'enfants en fonction de l'âge des répondantes

Age des répondantes	Combien d'enfants as-tu ?					
	1	2	3	4	Total	Moyenne
65 et plus	5	20	6	2	33	2,2
De 60 à 65	5	16	9	5	35	2,4
De 55 à 59	7	20	9	1	37	2,1
De 50 à 54	13	37	27	5	82	2,3
De 45 à 49	23	36	17	0	76	1,9
De 40 à 44	36	69	13	4	122	1,9
De 35 à 39	54	68	10	2	134	1,7
De 30 à 34	16	7	2	0	25	1,4
Moins de 30	0	1	0	0	1	2,0
Total	**159**	**274**	**93**	**19**	**545**	**1,9**

Plus les femmes ont eu des enfants récemment et plus leur projet de maternité a orienté les modalités de leur exercice professionnel. Au contraire, les femmes étant devenues mères avant les années 2000 se sont moins posé la question.

Ainsi, les répondantes les plus âgées estiment que la maternité n'a pas orienté les modalités de leur exercice professionnel. Toutefois, les résultats selon l'âge des répondantes ne coïncident pas tout à fait à ceux de l'année de naissance des enfants. Bien que les répondantes ayant eu des enfants le plus récemment correspondent plutôt logiquement aux répondantes les plus jeunes et vice versa, la correspondance n'est pas totale. On voit que ce qui importe le plus par rapport à l'exercice professionnel semble être l'année à laquelle la répondante est devenue mère et non son année de naissance. Le contexte sociétal au moment où la femme devient mère semble plus influer que sa génération.

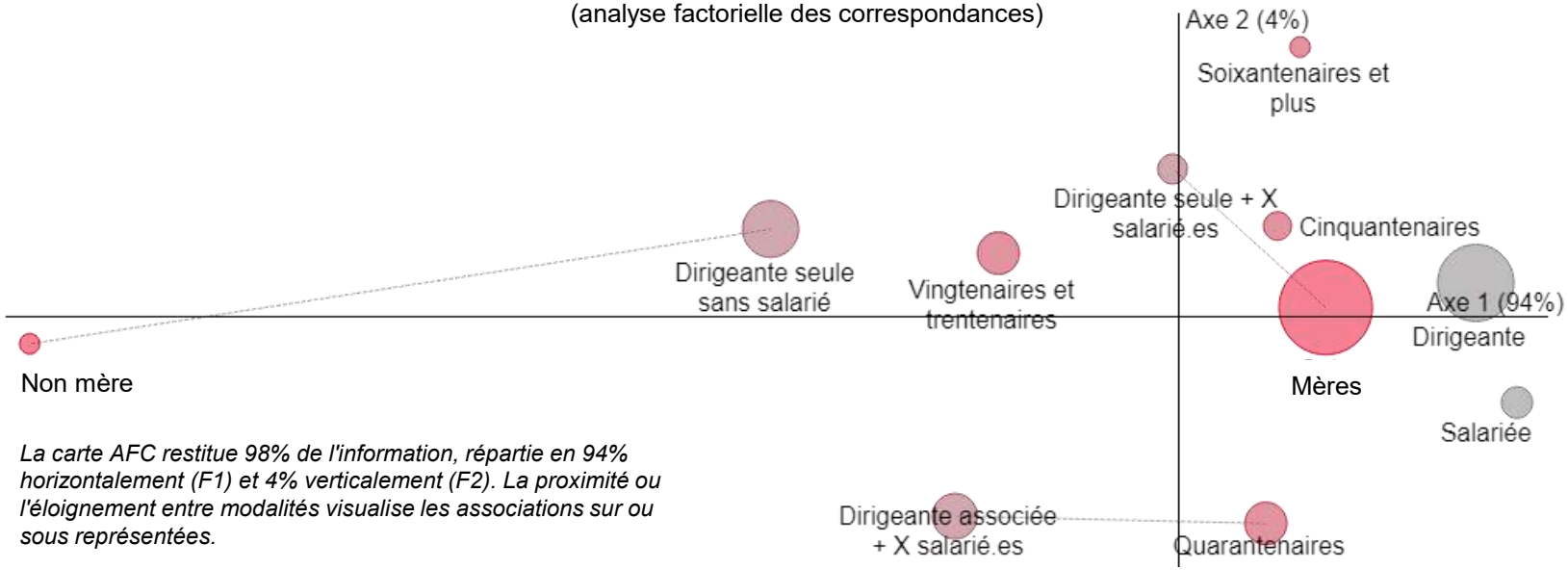
Les femmes ont de moins en moins d'enfants en moyenne. Les femmes de moins de 44 ans ont encore la possibilité d'avoir un ou plusieurs enfants mais on suppose qu'elles auront en moyenne moins d'enfants que leurs ainées.

ANALYSE CROISÉE SELON LES GÉNÉRATIONS : INTERPRÉTATION DES SITUATIONS

Les Mompreneurs comme idéal ?

Nous avons vu que les femmes sans enfant ont plutôt tendance à être dirigeantes seules sans salarié·e. Les quarantenaires sont plutôt des dirigeantes associées alors que les cinquantenaires sont plutôt des dirigeantes seules avec salarié·es. Mais que disent ces différentes situations selon les générations des stratégies mises en place par les femmes ?

Croisement entre le rapport à la maternité, la configuration de l'activité, le statut pendant les grossesses et la génération
(analyse factorielle des correspondances)



La carte AFC restitue 98% de l'information, répartie en 94% horizontalement (F1) et 4% verticalement (F2). La proximité ou l'éloignement entre modalités visualise les associations sur ou sous représentées.

Les Mompreneurs, néologisme construit à partir des termes « mamans » et « entrepreneurs », sont définies par la sociologue Julie Landour « comme des femmes qui créent leur entreprise à l'arrivée d'un enfant, quittant le salariat pour une indépendance qui favoriserait la "conciliation" entre travail et vie de famille » (Landour, 2017). Son enquête porte sur des femmes se revendiquant « Mompreneurs », ce qui n'est pas le cas de nos enquêté·es.

Toutefois, tout comme nos enquêtées jugeant le statut de dirigeante positivement vis-à-vis de la maternité, les Mompreneurs créent leur activité pour « gagner en liberté ». Une part des Mompreneurs enquêtées quittent le salariat car ne tiennent plus le rythme de travail qui leur est imposé. Julie Landour remarque que ces femmes ont « un récit personnalisé qui ne leur permet pas d'élaborer une lecture plus politique de leur situation ». Elle précise d'ailleurs que leur point de vue est plus féminin que féministe. Nous retrouvons dans notre propre enquête des répondantes ayant eu des difficultés à concilier vie professionnelle et maternité sans toutefois déceler qu'il s'agit d'un problème systémique plus qu'individuel. Les trois quarts de son échantillon exercent leur activité professionnelle à leur domicile, la possibilité d'exercer chez soi est un des points positifs soulevé par nos propres répondantes. De même, dans leur recherche sur des jeunes entrepreneures, Marina Bourgain et Pierre Chaudat remarquent que « la recherche d'autonomie et de flexibilité fait partie des principales motivations de la création d'entreprise » des entrepreneuses (Bourgain, Chaudat, 2015). L'idée de pouvoir travailler à la maison tout en gardant ses enfants est dans les faits difficilement réalisable, d'autant plus que les injonctions liées à la parentalité sont de plus en plus chronophages et intensives.

ANALYSE CROISÉE SELON LES GÉNÉRATIONS : INTERPRÉTATION DES SITUATIONS

Les Mompreneurs comme idéal ?

En 1996 déjà, Sharon Hays parlait de « maternité intensive centrée sur l'enfant, guidée par des experts, absorbante émotionnellement, exigeant beaucoup de travail et coûteuse sur le plan financier ». De plus, même lorsque les enfants sont gardés, les femmes étant majoritairement en charge des tâches domestiques, leur travail est fréquemment interrompu par du linge à étendre, un repas à préparer, etc. Julie Landour note que les Mompreneurs ont une durée de travail rémunéré moins importante que les autres indépendant·es, durée encore plus réduite pour celles travaillant chez elles.

L'envie d'être dirigeante pour concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle revient finalement souvent à limiter drastiquement son activité professionnelle. Cela pose des questions de précarité puisque les revenus en sont forcément impactés et, en tant qu'indépendante, l'accès au chômage, à la retraite et à d'autres dispositifs est restreint. La majorité des enquêtées de Julie Landour ont ainsi un revenu inférieur au SMIC.

Ce système peut fonctionner et convenir aux mères. Des répondantes de notre enquête reconnaissent un impact sur le déploiement de leur activité mais sont heureuses de se consacrer davantage à leurs enfants. Toutefois, nous pouvons nous demander ce qu'il advient en cas de séparation avec le père des enfants, un certain nombre de répondantes comptant sur les revenus de leur conjoint. Une séparation pourrait les plonger dans de grandes difficultés financières. La même question reste en suspens concernant les femmes associées à leur conjoint. Elles ont un vécu globalement plus positif que les autres en ayant plus de facilité à concilier vie professionnelle et maternité mais, lors d'une séparation, on peut imaginer la double difficulté à laquelle elles devront faire face. Julie Landour conclut ainsi son article : « S'agissant spécifiquement des femmes, l'étude des Mompreneurs rappelle que dans les rapports sociaux de sexe, elles restent maintenues dans une position infériorisée, qui structure leur rapport au travail, est réactualisée par le travail parental et légitimée par des normes de la parentalité toujours conjuguée au féminin. Leur capacité à l'individuation et à l'émancipation est dès lors d'autant plus difficile à mettre en œuvre, y compris pour les plus favorisées d'entre elles. »

La catégorie de Mompreneur rappelle également celles de *workingmom* ou *wonderwoman*. Mais rappelons que ces mères peuvent parfois compter sur des paramètres favorables comme l'appartenance à une classe sociale supérieure, la possibilité d'employer des personnes (souvent des femmes de classes sociales inférieures), etc.

Une partie des *workingmoms* finissent également par ne plus réussir à tout gérer et sont sujettes à des *burn out* et autres dépressions (selon l'Agence nationale de santé publique, en France, une mère sur six est touchée par la dépression *postpartum* et selon la DARES, les femmes sont plus en situation de *burnout* au travail que les hommes). Les chiffres diffèrent entre les hommes et les femmes et peuvent se rapporter aux concepts de *pénalité de maternité* et de *prime de paternité*. Selon certaines analyses en sociologie de la famille, les hommes bénéficient parfois du *fatherhood bonus* à savoir que la paternité pourrait soutenir l'avancement dans leur carrière, « la paternité renforcerait donc souvent le rôle de l'homme en tant que soutien économique principal de la famille et faciliterait un surinvestissement de la sphère du travail rémunéré » (Dominguez-Folgueras, Lesnard, 2018). Au contraire, les femmes, elles, souffrent d'une *motherhood penalty* qui freine leur carrière, en tant que salariée non dirigeante ou en tant que dirigeante.

ANALYSE CROISÉE SELON LES GÉNÉRATIONS : INTERPRÉTATION DES SITUATIONS

Vers de nouvelles stratégies pour développer sa carrière et passer du temps avec ses enfants

En France, tous domaines confondus, la création d'entreprise et leur croissance sont genrées. Les femmes ont moins de moyens financiers au départ et ont des chiffres d'affaires moins élevés que les hommes trois ans après la création d'entreprise. Les entreprises des hommes croissent plus rapidement et embauchent plus (Direction générale des entreprises). La parentalité est une pierre de plus à l'édifice des inégalités entre les hommes et les femmes, notamment ici entrepreneur·es.

La figure de Mompreneur, longtemps idéalisée, est remise en question depuis quelques années avec la médiatisation de discours qui présentent les difficultés du devenir mère. En 2020, notamment, la sociologue et militante féministe Illana Weizman témoigne et visibilise le terme « postpartum » en lançant le hashtag #MonPostPartum sur les réseaux sociaux puis en publiant l'ouvrage *Ceci est notre post-partum : Défaire les mythes et les tabous pour s'émanciper*. Pendant ces années, on voit plus largement apparaître une diversité de discours sur la maternité. Citons entre autres le podcast Bliss stories qui recueille des témoignages de maternité « sans filtre ni tabou » depuis 2018, la parution de l'ouvrage *Le regret d'être mère* par la sociologue Orna Donath en 2019 ou encore du livre *Lâchez-nous l'utérus. En finir avec la charge maternelle* par la journaliste Fiona Schmidt en 2020. Dans notre enquête, les mères sont davantage devenues dirigeantes plusieurs années avant la naissance de leurs enfants à partir de 2020. Est-ce un hasard si ces dates concordent ?

Il semblerait que la plus jeune génération de mères soit consciente de la difficulté de la maternité de façon générale. Consciente aussi de la difficulté d'allier maternité et statut de salariée non dirigeante, qui plus est dans les agences d'architecture où la « charrette » n'est pas rare. Conscientes enfin des limitations de carrière découlant du fait d'être mère tout en démarrant une activité indépendante. Aussi, les jeunes femmes se considèrent davantage féministes que leurs aînées et sont plus conscientes des inégalités femmes/hommes dont elles sont victimes. Selon le rapport 2026 sur le sexisme en France du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, plus l'âge augmente et moins le sexisme est perçu comme un problème social (par ailleurs, les jeunes hommes seraient de plus en plus masculinistes, c'est-à-dire antiféministes).

Les plus jeunes, qui ont le désir d'être mère, semblent donc déployer une nouvelle stratégie : devenir dirigeante plus tôt afin de stabiliser l'entreprise, puis devenir mère plusieurs années après la création d'entreprise (en préférant probablement le statut d'assimilée salariée).

Les architectes ne sont pas les seules à concilier difficilement l'exercice d'une profession libérale et la maternité. Au sujet des médecins généralistes et libérales, Fanny Baudino et Magali Sorbier décrivent par exemple des problèmes financiers. Les femmes médecins craignent aussi de perdre leur place (Baudino et Sorbier 2016). Elodie Tuaillon-Hibon et Marjolaine Vignola rapportent les inégalités dont sont victimes les avocates mères. Leur carrière est fortement impactée, bien plus que celles des pères, face à une profession très exigeante dont la charge de travail et les habitudes professionnelles se concilient difficilement avec une vie de famille (Tuaillon-Hibon et Vignola 2023).

ANALYSE CROISÉE SELON LES GÉNÉRATIONS : INTERPRÉTATION DES SITUATIONS

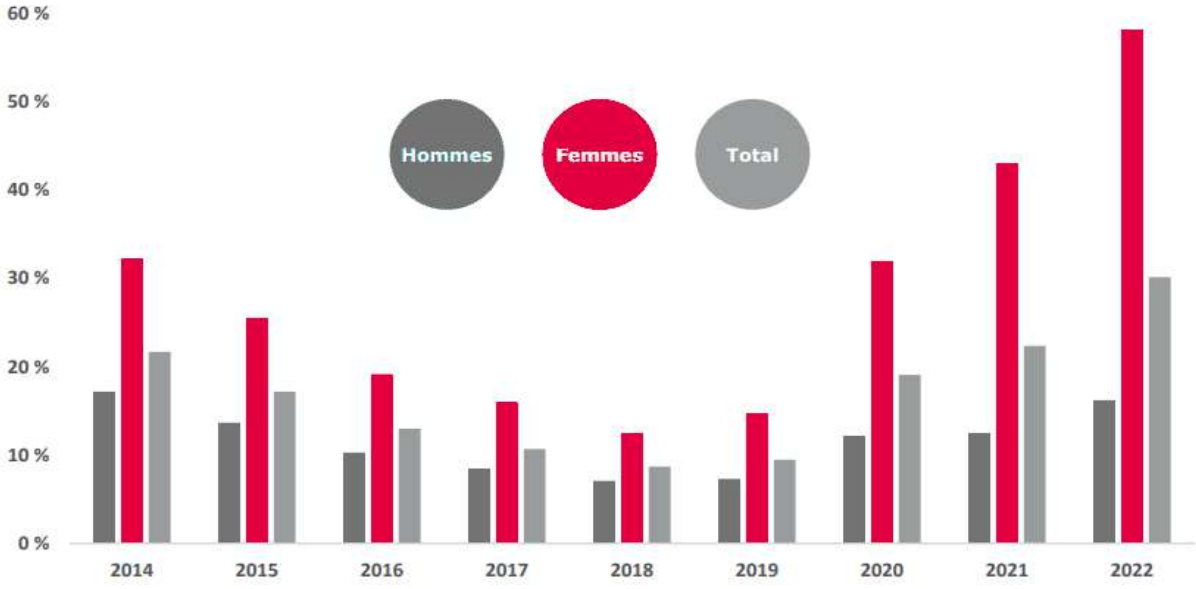
Une vigilance à apporter aux jeunes femmes micro-entrepreneures

Nous manquons encore de recul pour comprendre l'impact de ces nouvelles stratégies sur les jeunes femmes entrepreneures. Dans 30 ans, ces femmes seront-elles satisfaites de leur carrière professionnelle et du temps passé avec leurs enfants ? Vont-elles rester dirigeantes ou revenir à un statut de salariée non dirigeante ? Vont-elles développer leur entreprise ou quitter le monde de l'architecture ? En souhaitant investir leur activité professionnelle en premier lieu, seront-elles davantage touchées par des difficultés à avoir des enfants ensuite ?

En 2018 en France, 37% des micro-entreprises immatriculées ont été créées par des femmes. Toutes choses égales par ailleurs, y compris le secteur d'activité, les micro-entreprises des femmes restent plus souvent actives cinq ans après leur création que celles des hommes (INSEE). Une hypothèse qui expliquerait cette différence est que les hommes évolueraient dans leur exercice professionnel en créant une société alors que les femmes auraient plus de difficultés à faire évoluer leur structure. Depuis 2020, le taux d'architectes libéraux·les micro-entrepreneur·es augmente considérablement. Alors qu'elles étaient 12,5% en 2018, en 2022, 58% des femmes en libérales étaient micro-entrepreneures contre 16% des hommes. Il s'agit en majorité des moins de 35 ans (CNOA. CIPAV). On peut supposer que la Covid-19 a eu un impact sur cette augmentation depuis 2020 en précarisant davantage les femmes. Ces chiffres sont préoccupants puisqu'on voit que ce sont ces femmes qui sont confrontées au plus grand nombre de difficultés dans notre enquête.

Il faut donc s'intéresser de près aux micro-entrepreneures, trentenaires et moins, sans enfant, qui doutent de la possibilité d'avoir des enfants en tant qu'indépendantes. La dimension intersectionnelle de l'analyse permet d'identifier qu'elles souffrent à la fois d'être femmes, jeunes et précaires. Elles sont en demande d'un accompagnement et de solutions pour que la maternité et la pratique de l'architecture en tant qu'indépendante soit compatibles sans sacrifice ni souffrance.

Évolution de la part des architectes autoentrepreneurs de 2014 à 2022



CNOA-CIPAV, *Archigraphie*, 2024.

CONCLUSION DE LA PARTIE 2. : TRAJECTOIRES DIVERSES DES MÈRES

Des trajectoires maintenues, tendues ou reconfigurées

En analysant les parcours de vie des mères, on peut esquisser une typologie : 1) les trajectoires continues qui correspondent à une conciliation réussie entre maternité et exercice de l'architecture en tant que dirigeante, 2) les trajectoires tendues qui allient ces deux facettes en subissant des ajustements voire des sacrifices, et 3) les trajectoires reconfigurées qui ont opéré un changement de projet professionnel. Ces trajectoires sont des idéaux-types. Évidemment, les femmes qui s'en rapprochent témoignent de situations plus complexes et moins schématiques. A ces trajectoires s'ajoutent celles des femmes sans enfant : celles qui ne souhaitent pas en avoir, celles qui n'y arrivent pas et celles qui ont renoncé à ce projet car ont priorisé le développement de leur activité professionnelle.

Nous allons tout d'abord décrire des trajectoires dans lesquelles les femmes deviennent dirigeantes puis mères. La trajectoire continue des architectes dirigeantes devenant mères est un modèle souvent construit et anticipé (type 1). Les diplômées commencent par travailler en tant que salariées non dirigeantes avant de créer leur entreprise, plutôt jeunes. Elles prennent le temps de la développer et notamment de s'associer, si ce n'était pas le cas dès le début, voire de salarier. Elles décident ensuite de devenir mères. L'anticipation leur permet de s'arrêter avant et après la naissance et d'avoir ainsi recours à un congé maternité, indemnisé. L'activité de l'entreprise est maintenue et elles ne souffrent pas d'impact de leur arrêt à leur retour. Elles peuvent continuer à développer leur activité tout en jouissant de la flexibilité de leur statut pour être avec leurs enfants. Il s'agit notamment d'une trajectoire espérée par les trentenaires assimilées salariées qui ne sont pas encore mères.

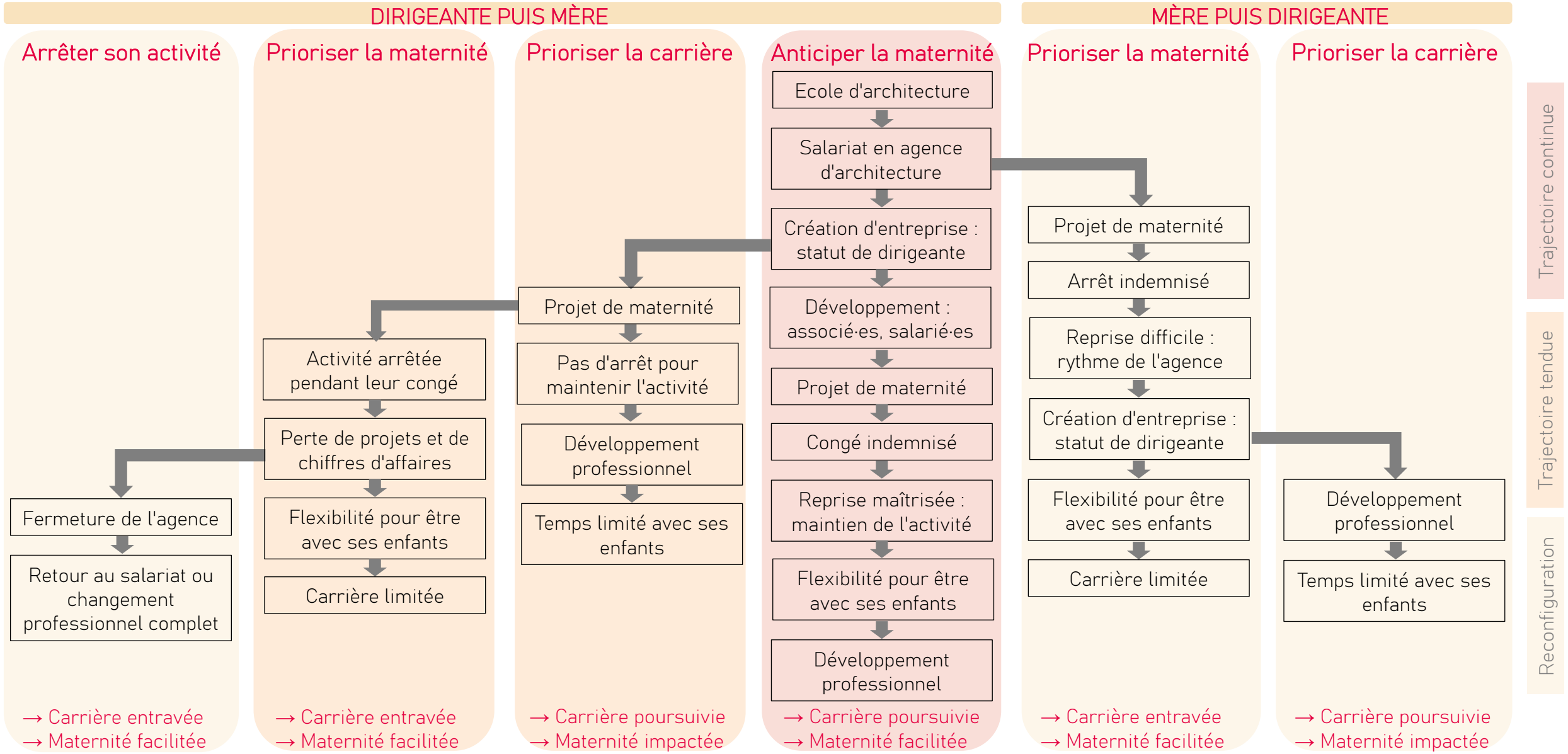
La trajectoire tendue la plus observée est celle priorisant la vie familiale à l'exercice professionnel (type 2). Il s'agit de femmes qui créent leur entreprise après avoir été salariées également mais qui, elles, deviennent mères rapidement après sans avoir stabilisé ou suffisamment développé leur entreprise. Elles s'arrêtent à l'arrivée des enfants mais n'ont pas d'équipe pour maintenir l'activité de l'entreprise pendant ce temps. A leur retour, elles ont peu de projets sur lesquels travailler et estiment avoir perdu des occasions à cause de leur arrêt. Elles maintiennent toutefois leur entreprise. Elles travaillent moins et sur des plus petits projets afin de s'occuper davantage de leurs enfants. Cette trajectoire est vécue par des femmes relativement jeunes souvent micro-entrepreneures.

Une des alternatives est la reconfiguration professionnelle (type 3). Étant devenues mères et souffrant d'une perte de projet, les femmes conscientes de la difficulté qu'elles auront à développer leur entreprise tout en passant du temps avec leurs enfants choisissent de fermer leur agence et de redevenir salariées non dirigeantes ou bien de quitter totalement le monde de l'architecture, ce qui peut constituer une rupture douloureuse et nourrir le sentiment d'injustice.

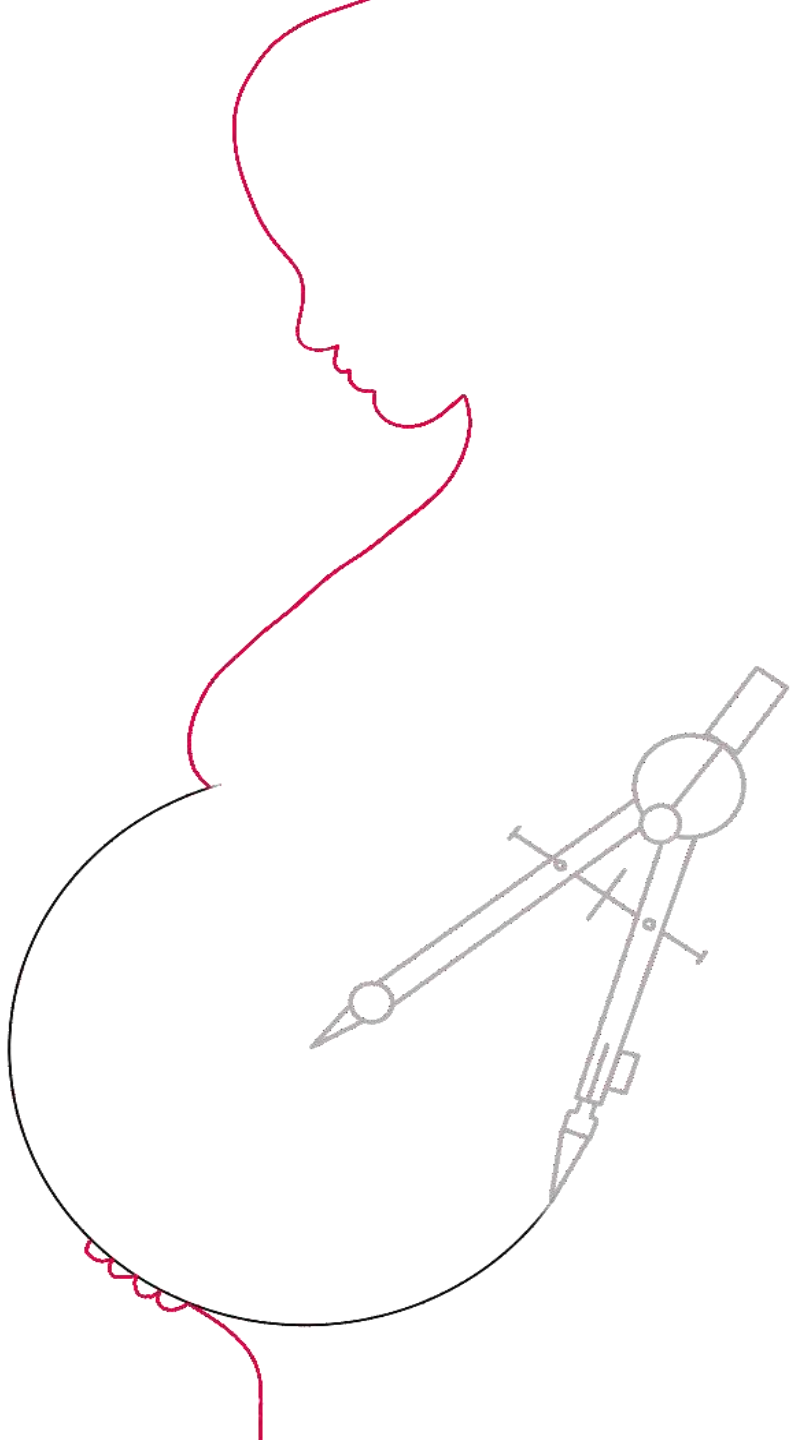
A l'inverse, la seconde trajectoire tendue observée est celle priorisant la carrière à la maternité (type 2). Après avoir travaillé en tant que salariées, ces femmes créent leur entreprise puis ont un projet de maternité. Pour maintenir leur activité professionnelle, elles ne s'arrêtent quasiment pas de travailler autour de la naissance, Ainsi, elles peuvent ensuite développer leur agence mais le temps consacré à celle-ci ne leur permet pas de l'investir autant qu'elles le souhaiteraient auprès de leurs enfants. Cette trajectoire est plutôt vécue par les répondantes de quarante ans et plus.

Nous allons à présent décrire des trajectoires de femmes devenant mères en tant que salariées non dirigeantes. Dans les deux cas il s'agit d'une reconfiguration professionnelle (type 3). Les femmes suivant ces trajectoires travaillent en tant que salariées non dirigeantes après leurs études et deviennent mères sous ce statut pour bénéficier du congé maternité entre autres. Mais à leur retour, elles sont confrontées au rythme de l'agence qu'elles trouvent difficile à gérer en étant mères. Elles choisissent alors de créer leur entreprise. Les premières vont avoir une activité limitée mais bénéficier de la flexibilité de leur statut pour être disponible pour leurs enfants. Les secondes vont prioriser le développement de cette activité et passer moins de temps avec leurs enfants. Dans les deux cas, il s'agit moins souvent des répondantes les plus jeunes.

CONCLUSION DE LA PARTIE 2. : TRAJECTOIRES DIVERSES DES MÈRES



CONCLUSION GÉNÉRALE



LA MATERNITÉ COMME MOMENT DE BIFURCATION DES TRAJECTOIRES

Des stratégies d'adaptation pour concilier projets professionnels et personnels

L'exercice professionnel des femmes est fortement contraint par l'expérience de la maternité. Les femmes anticipent de plus en plus leur projet de maternité et adaptent leur activité professionnelle. Elles peuvent par exemple choisir un statut de dirigeante assimilée salariée ou encore changer de structure et devenir dirigeante après avoir été salariée non dirigeante. Les jeunes femmes deviennent donc dirigeantes plus tôt afin de stabiliser leur entreprise avant de devenir mères de manière différée. La maternité est donc également contrainte par le projet professionnel puisque les répondantes témoignent de projets maternité reculés (ce qui n'est pas sans conséquences) voire abandonnés. Plus conscientes des difficultés et discriminations auxquelles elles pourront être confrontées, les jeunes femmes mettent donc en place des aménagements pour pallier cela. Le revers de la médaille est qu'elles ressentent parfois de grandes inquiétudes et des doutes qui font qu'elles n'osent pas franchir le pas et devenir mères alors qu'une partie d'entre elles en expriment le désir.

Quand elles deviennent mères, les répondantes se confrontent à la plus grande difficulté soulevée dans cette recherche : l'accès à un congé maternité. Les femmes qui s'arrêtent avant et après la naissance de leur enfant doivent suspendre complétement leur activité pour être indemnisées. Dans les faits, il leur est souvent impossible de le faire, surtout pour les femmes dirigeant seules, sans associé·e. Les dirigeantes sans associé·e ni salarié·e peuvent s'arrêter mais prennent alors le risque de perdre des client·es et donc des projets. Elles rencontrent alors de grandes difficultés à la reprise d'activité. Quant aux dirigeantes sans associé·e mais avec salarié·es, il leur est quasiment impossible de s'arrêter et doivent gérer l'agence à distance, parfois même à la maternité, quelques heures avant et après leur accouchement. Des mères regrettent alors de ne pas avoir passé assez de temps avec leurs jeunes enfants et dénoncent une situation qu'elles ont dû subir.

Par la suite, la reprise de l'activité peut être difficile et la carrière freinée par la parentalité. Elles subissent quelquefois des discriminations et les projets qui leur sont confiés peinent à être conséquents. Pour consacrer plus de temps aux enfants, l'activité professionnelle est parfois volontairement ralentie, induisant un temps de travail réduit et des projets de moindre ampleur. Les dirigeantes répondent ainsi massivement apprécier la flexibilité permise par leur statut en adaptant leurs horaires, leur lieu de travail, etc. Certaines sont satisfaites de se consacrer davantage à leurs enfants mais d'autres ont un goût amer lorsqu'elles voient leurs homologues masculins évoluer professionnellement tout en étant devenus pères. Elles ressentent fortement la *pénalité de maternité* et regrettent de ne pas pouvoir plus progresser dans leur carrière. Des mères choisissent alors de changer de modalité d'exercice professionnel voire même de quitter complètement le secteur de l'architecture.

Face à cela, les répondantes sont force de proposition et expriment des besoins et des actions concrètes qui les aideraient. La maternité doit être valorisée dans la sphère professionnelle, au même titre que la paternité, et des aménagements concrets doivent être pensés : horaires des réunions, modes de garde adaptés, etc. La charge parentale doit être mieux répartie dans les couples et mieux soutenue pour les mères seules. Pour garantir un arrêt maternité suffisant et indemnisé, des modalités de remplacement doivent être imaginées et encadrées. Dans un contexte français où la natalité est encouragée au même titre que le travail (au sens du travail rémunéré), cela ne peut se faire sans soutien effectif.

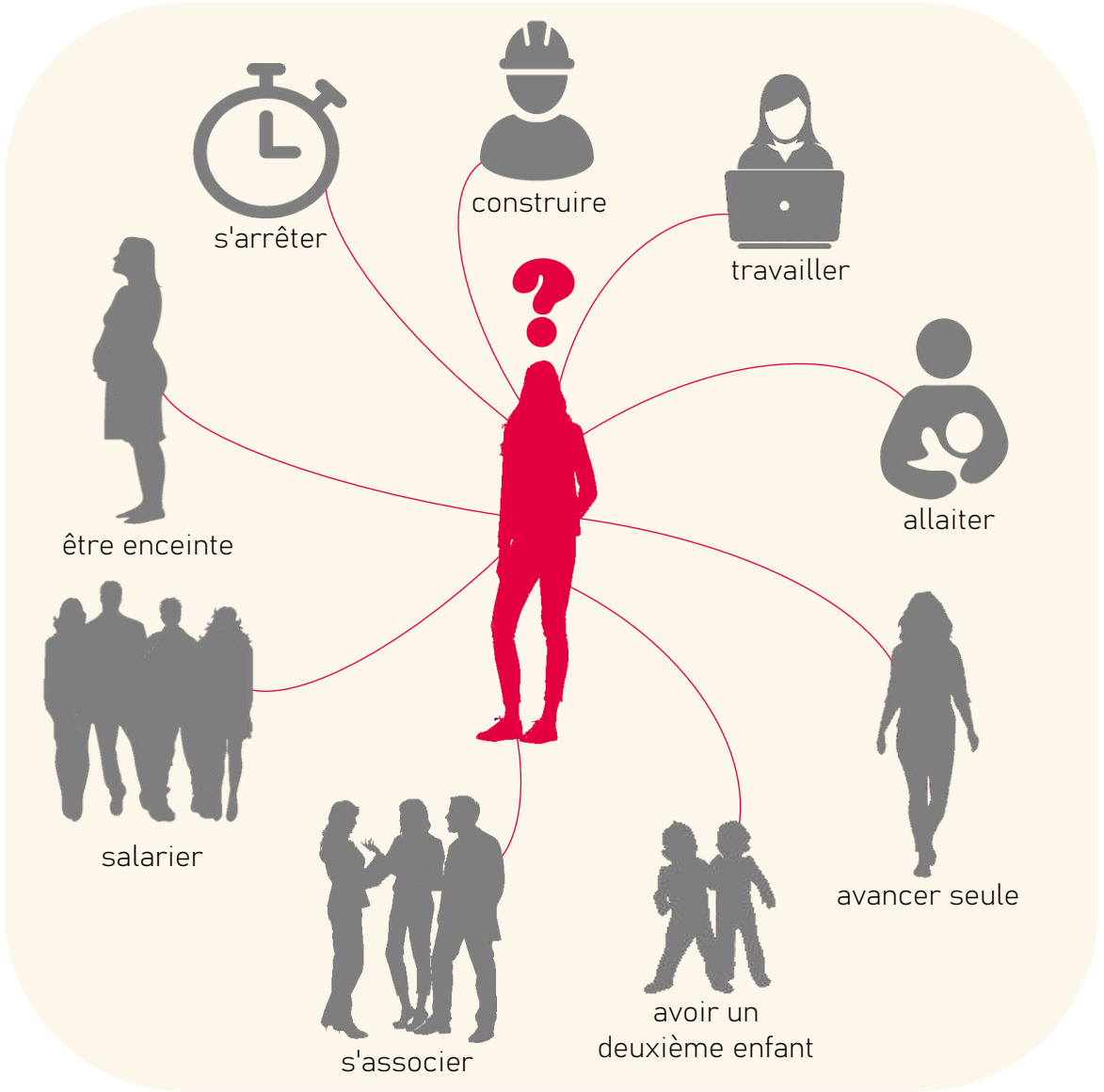
Les contributions des 717 architectes dirigeantes ou anciennes dirigeantes à l'enquête "Architectes & Maternité" posent encore de nombreuses questions : quel avenir pour les mères privilégiant le temps avec leurs enfants et pratiquant une activité réduite, en cas de séparation par exemple ? Face à la demande grandissante de congélation des ovocytes et d'accès à la PMA, quelles conséquences sur la fertilité et l'état émotionnel pour les femmes reculant leur projet de maternité ?

LA MATERNITÉ COMME MOMENT DE BIFURCATION DES TRAJECTOIRES

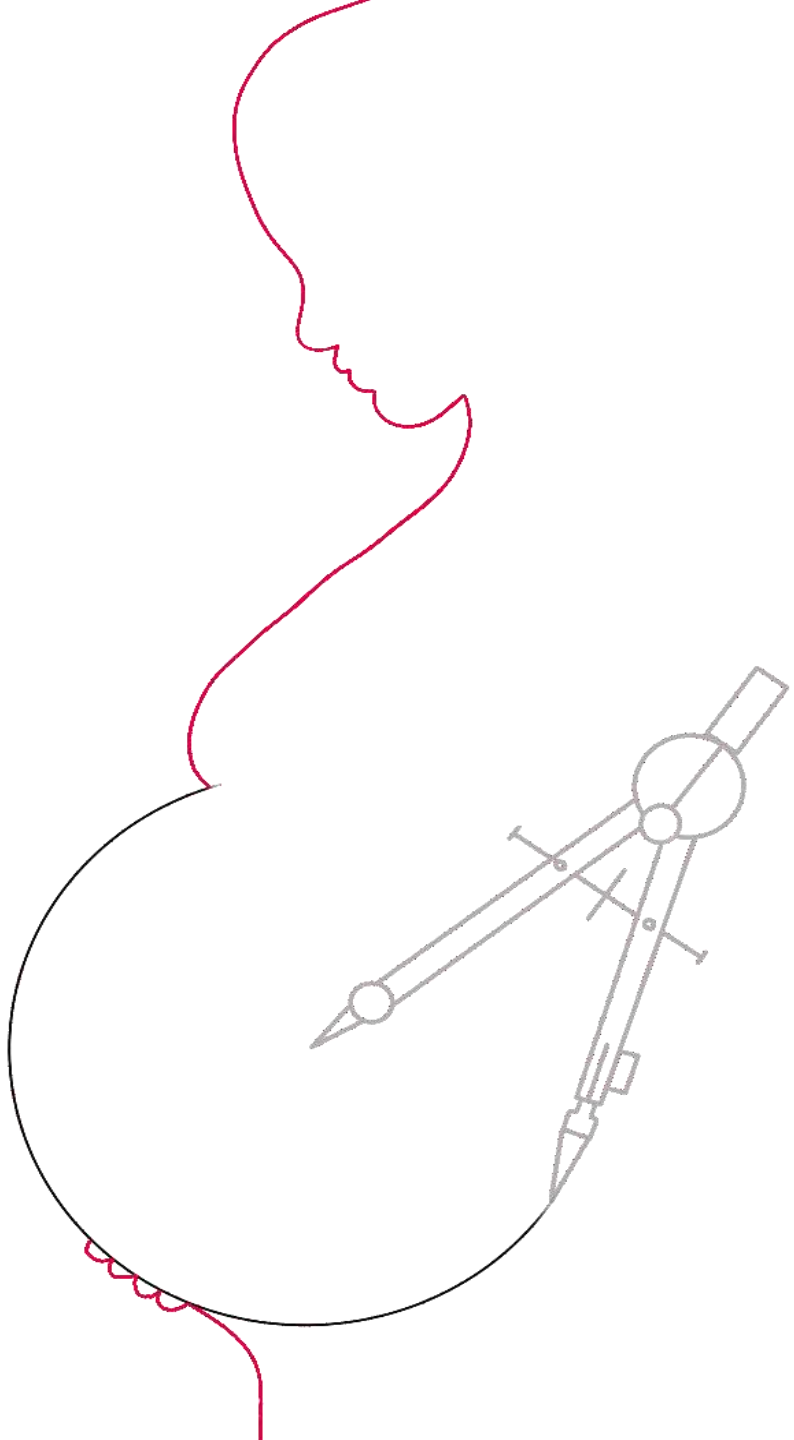
Des difficultés toujours prégnantes

L'analyse de l'enquête "Architectes et Maternité" lancée par le Groupe de Travail Égalité Professionnelle de l'Unsfa en 2024 nous a permis de décrire les trajectoires des architectes dirigeantes, regardées à travers le prisme de la maternité. Les carrières sont guidées par des stratégies, des sacrifices, des opportunités et des choix souvent contraints. En s'adressant à une variété de dirigeantes et anciennes dirigeantes selon la configuration de leur activité, leur statut, leur âge, leur rapport à la maternité, etc., l'enquête révèle des expériences contrastées de la maternité et un vécu tantôt positif, tantôt négatif. Nous avons pu voir comment les architectes dirigeantes se représentent cette expérience avant, pendant, après la naissance des enfants. Les témoignages collectés via l'enquête ont permis de construire des profils et de mesurer les impacts multiples de la maternité. Enfin nous avons pu déceler l'évolution de la construction du projet de maternité au regard de l'exercice professionnel entre les dirigeantes les plus âgées et les plus jeunes.

Bien que tout au long de cette recherche nous nous soyons concentrées sur les chemins tortueux, sur les freins et les difficultés à concilier maternité et vie professionnelle, n'oublions pas que certaines répondantes témoignent d'un parcours linéaire, selon elles idéal, en ayant maintenu la trajectoire souhaitée. Cependant, reste un trop grand nombre de témoignages négatifs voire alarmants qui dépeignent des situations de grande difficulté physique, psychologique, financière, etc. Trop de femmes architectes dirigeantes mais également salariées non dirigeantes dénoncent l'incompatibilité du développement de la carrière avec la jouissance d'une maternité épanouie. Les trajectoires des 717 répondantes à l'enquête "Architectes & Maternité" sont trop souvent dirigées par des sacrifices et des stratégies d'adaptation. La maternité est alors un engrenage clef pour comprendre les dynamiques de genre dans l'architecture et le retrait des femmes de l'exercice de la profession réglementée. Elles attendent aujourd'hui des évolutions de la société et de la « profession » afin de les soutenir dans leurs choix.



BIBLIOGRAPHIE



BIBLIOGRAPHIE

ASSURANCE MALADIE. "Les prestations maternité des travailleuses indépendantes et des conjointes collaboratrices" 2026 [en ligne]. Disponible sur < https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnites-journalieres-maladie-maternite-paternite/indemnites-journalieres-et-prestations-maternite-paternite-adoption/prestations-maternite-independantes-conjointes-collaboratric > (consulté le 28/04/2026).

AURIOL Emmanuelle, LANDAIS Camille, ROUSSILLE Nina. Conseil d'analyse économique. *Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique*. 2024.

BAUDINO Fanny et SORBIER Magali. *Les difficultés des femmes médecins généralistes libérales au cours de leur maternité*. Lyon : Université Claude Bernard Lyon 1, 2016.

BOURGAIN Marina et CHAUDAT Pierre. Vie professionnelle et maternité : représentations comparées de jeunes entrepreneures et cadres en TPE et PME en croissance. *Revue de l'Entrepreneuriat*. 14(2), 83-108. 2015. DOI 10.3917/entre.142.0083

DARES. BLASCO Sylvie, ROCHUT Julie, ROULAND Bénédicte. *Impact de l'intensification et de l'autonomie au travail sur la santé mentale*. Valorisation de la recherche n°4. 2024.

DIRECTION GENERALE DES ENTREPRISES, MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DE LA SOUVERAINETE INDUSTRIELLE ET NUMERIQUE. *Entrepreneuriat des Femmes en France. Baromètre 2025.* 2025.

DOMINGUEZ-FOLGUERAS Marta, LESNARD Laurent. « Familles et changement social ». *L'Année sociologique* 68, no 2, 2018. DOI 10.3917/anso.182.0295

ENTREPRENDRE SERVICE PUBLIC. "Création d'entreprise : choisir la forme juridique de votre entreprise" 2026 [en ligne]. Disponible sur < https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23844 > (consulté le 28/04/26).

HAUT CONSEIL A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. *Rapport annuel 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France. La menace masculiniste*. 2026.

LANDOUR Julie. Les Mompreneurs. Entre entreprise économique, identitaire et parentale. *Travail et emploi*, 150(2), 79-100, 2017. DOI 10.3917/agora.085.0137c

INSEE. Natalité - Fécondité. Insee Références. 2020.

INSEE, POINTET Jeanne. "Un premier enfant à 29,1 ans en 2023 : un âge qui continue d'augmenter". Insee Focus n°356. 2025.

INSEE, RICHET Damien. "Micro-entrepreneurs immatriculés en 2018 : moins de trois sur dix encore actifs cinq ans après" Insee Première n°2069, 2025.

MACAIRE Elise (dir.), LAPEYRE Nathalie, BOUYSSE-MESNAGE Stéphanie, LABROILLE Anne, THIRIAT Jeanne, BECHEMIN Audrey. *Dynamiques de genre dans l'architecture. Pratiques professionnelles, inégalités, violences*. Rapport de recherche pour le ministère de la Culture, Observatoire de l'économie de l'architecture, LET-LAVUE, ENSAPLV, 2025.

OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION D'ARCHITECTE, ORDRE DES ARCHITECTES. *Archigraphie 2020*, 2020.

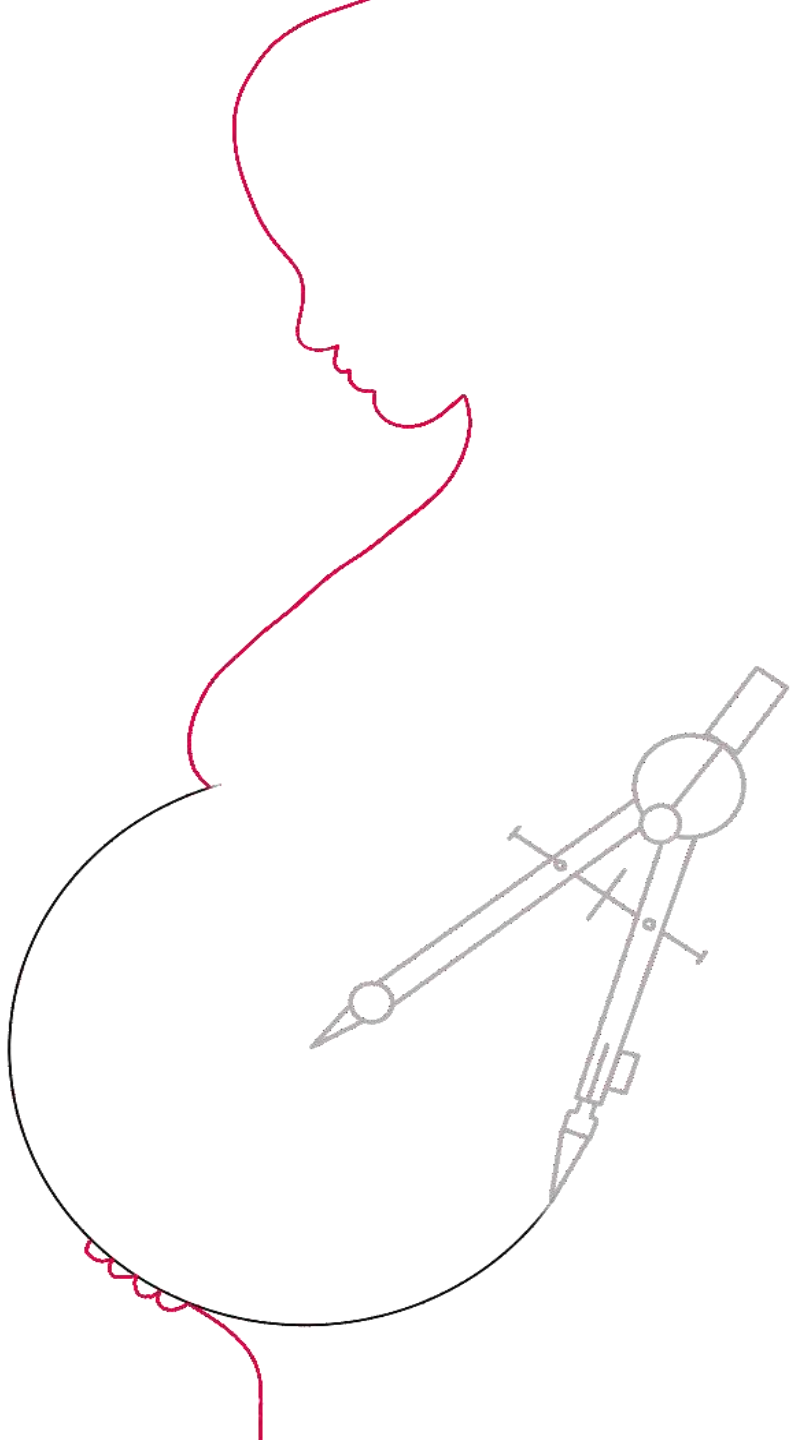
OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION D'ARCHITECTE, ORDRE DES ARCHITECTES. *Archigraphie 2024,* 2024.

SANTE PUBLIQUE FRANCE, "Prévalence de la dépression, de l'anxiété et des idées suicidaires à deux mois postpartum : données de l'Enquête nationale périnatale 2021 en France hexagonale, Bulletin épidémiologique hebdomadaire, 2023, n°. 18, p. 348-360. 2023.

TUAILLON-HIBON Élodie, VIGNOLA Marjolaine. « Dynamique et limites de la féminisation de la profession d'avocat·e ». Archives de philosophie du droit 64, no 1 (2023): 133-61. https://doi.org/10.3917/apd.641.0133.

UNSFA. "Enquête architectes & maternité" 2024 [en ligne]. Disponible sur < https://www.unsfa.fr/enquete-architectes-maternite/ > (consulté le 28/04/26).

ANNEXES



MÉTHODOLOGIE : RECODAGE DE L'ENQUÊTE "ARCHITECTES & MATERNITÉ"

Étape 1 : recoder les réponses fermées ("Variable" → Manipulation)

- "Date de naissance" → Seulement l'année conservée.
- "Es-tu inscrite à l'Ordre des Architectes en ton nom propre ?" → "0" et "1" remplacés par "Non" et "Oui".
- "Quel est ton statut actuel/ton dernier statut de dirigeante ?" → Modalités remplacées par : "Micro-entrepreneure" ; "Assimilée Salariée" ; "Travailleuse Non Salariée (hors micro-entrepreneure)".
- "Ton statut de salariée dirigeante a-t-il été décidé en prenant en compte un éventuel projet de maternité ?" → "0" et "1" remplacés par "Non" et "Oui".
- "Quelle est la configuration de ton activité ?" → Modalité "Libérale seule" remplacée par "Dirigeante seule sans salarié".
- "As-tu trouvé des solutions, des moyens pour mieux vivre ces épreuves personnelles au niveau professionnel ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Date naissance enfants" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Après la naissance d'un enfant, considères-tu que ton activité professionnelle a été/est un frein dans ta volonté d'avoir d'autres enfants ?" → "0" et "1" remplacés par "Non" et "Oui".
- "Envisages-tu de t'arrêter pour la naissance de ton enfant ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "T'es-tu arrêté AVANT la naissance de ton enfant ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "T'es-tu arrêté APRÈS la naissance de ton/tes enfants ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "As-tu reçu / Comptes-tu percevoir des indemnités pendant ton arrêt (avant/après) ?" → "0" et "1" remplacés par "Non" et "Oui".
- "Si oui, lesquelles ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Si non, Pourquoi ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Pourquoi n'étais-tu pas éligible ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Envisages-tu / As-tu continué à percevoir un revenu de ton entreprise pendant ton arrêt ?" → "0" et "1" remplacés par "Non" et "Oui".
- "Si oui, par quel moyen ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Si non, pour quelle raison ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Si tu comptes t'arrêter/tu t'es arrêtée avant/après la naissance de ton/tes enfants, quelle gestion de ton absence à l'agence ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Si tu as transféré/ tu comptes transférer au moins l'un de tes projets à un.e consoeur.frère : quelles modalités de transfert de RESPONSABILITÉ ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Si tu as transféré/si tu comptes transférer au moins l'un de tes projets à un.e consoeur.frère : quelles modalités de RÉMUNÉRATION ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Si tu t'es arrêtée avant/après la naissance de ton/tes enfants : quel impact as-tu identifié sur ton agence concernant la prospective ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Comment comptes-tu/as-tu géré le mode de garde de ton enfant ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Comment comptes-tu/as-tu géré le mode de garde de ton enfant ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.
- "Quel type de soutien ou solutions souhaiterais-tu voir exister pour accompagner cette période au niveau professionnel ?" → Modalités qui étaient en plusieurs variables rassemblées en une seule.

MÉTHODOLOGIE : RECODAGE DE L'ENQUÊTE "ARCHITECTES & MATERNITÉ"

Étape 2 : recoder les réponses ouvertes ("Variable" → Manipulation)

- "Depuis quelle année travailles-tu comme architecte dirigeante ?" → Réponses en nombre d'années recodées en une année civile (= Année à laquelle le questionnaire a été renseigné - Nombre d'années indiquées dans la réponse ouverte) *Exemple : La répondante a indiqué "9" et a renseigné le questionnaire en 2024, 2024-9=2015.*
- "Si tu rencontres/a rencontré des difficultés dans ton parcours vers la maternité (PMA, endométriose, SOPK, fausse couche précoce/tardive, IMG...), comment cela impacte/a impacté ton activité professionnelle ? [Autre]" (26 réponses) → Réponses ouvertes "autre" recodées dans les modalités existantes, variable supprimée.
- "As-tu trouvé des solutions, des moyens pour mieux vivre ces épreuves personnelles au niveau professionnel ? [Autre]" (87 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "arrêt maladie" ; "partage des difficultés avec un spécialiste (psychologue, coach)" ; "partage des difficultés avec des proches (conjoint, famille, etc)" ; "changement de travail, adaptation du travail".
- "Après la naissance de ton/tes enfants, comptes-tu poursuivre / as-tu poursuivi ta pratique avec le même statut qu'auparavant ? Quelle a été/serait la nature du changement ? [Autre]" (63 réponses) → Réponses recodées dans des modalités créées : "changement de salariée à dirigeante" ; "changement de dirigeante à salariée" ; "autre changement de statut".
- "Vers quel mode d'exercice es-tu allée/te projettes-tu ? [Autre]" (60 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "Dirigeante" ; "Dirigeante SASU" ; "Dirigeante EURL" ; "Dirigeante SARL" ; "Dirigeante SAS" ; "Dirigeante assimilée salariée" ; "Dirigeante associée". Modalités modifiées : "Dirigeante TNS" ; "Salariée".
- "Vers quel mode d'exercice es-tu allée/te projettes-tu ? Choix ou pas ? [Autre] (16 réponses) → Variable supprimée.
- "Envisages-tu de t'arrêter pour la naissance de ton enfant ? [Autre]" (43 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes, variable supprimée.
- "As-tu reçu / Comptes-tu percevoir des indemnités pendant ton arrêt (avant/après) ? Si oui, lesquelles ? [Autre]" (34 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "Prime" ; "Chômage" ; "Prestation partagée d'éducation de l'enfant" ; "Rémunération de l'entreprise".
- "Si non, pourquoi ? [Autre]" (26 réponses) → Réponses recodées dans des modalités créées : "Pas d'arrêt" ; "Pas d'activité" ; "Non connaissance" ; "Indemnités versées à l'entreprise".
- "Pourquoi n'étais-tu pas éligible ? [Autre] (56 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existante et modalités créées : "Long arrêt" ; "Rien n'existait" ; "Pas d'activité" ; "A l'étranger" ; "Création société".
- "Envisages-tu / As-tu continué à percevoir un revenu de ton entreprise pendant ton arrêt ? Si oui, par quel moyen ? [Autre]" (62 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "Salariée" ; "Assurance privée" ; "Pas d'arrêt ou limité" ; "Facturation".
- "Si non, pour quelle raison ? [Autre]" (134 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "Chômage" ; "Conserver trésorerie" ; "Paiement remplaçant·e" ; "Indemnités suffisantes" ; "Pas d'arrêt ou court" ; "Salariée".
- "Si tu comptes t'arrêter/tu t'es arrêtée avant/après la naissance de ton/tes enfants, quelle gestion de ton absence à l'agence ? [Autre]" (139 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "Pas d'arrêt ou court" ; "Salariée" ; "Arrêt activité".
- "Si tu as transféré/ tu comptes transférer au moins l'un de tes projets à un.e consoeur.frère : quelles modalités de transfert de RESPONSABILITÉ ? [Autre]" (27 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "Nouveau contrat" ; "Sous-traitance" ; "Transfert complet du projet".

MÉTHODOLOGIE : RECODAGE DE L'ENQUÊTE "ARCHITECTES & MATERNITÉ"

- "Si tu as transféré/si tu comptes transférer au moins l'un de tes projets à un.e consoeur.frère : quelles modalités de RÉMUNÉRATION ? [Autre] (20 réponses)" → Réponses recodées dans les modalités existantes et variable supprimée.
- "Si tu t'es arrêtée avant/après la naissance de ton/tes enfants : quel impact as-tu identifié sur ton agence concernant la prospective ? [Autre]" (128 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "Charge sur l'associé·e" ; "Perte de crédibilité" ; "Ralentissement".
- "Comment comptes-tu/as-tu géré le mode de garde de ton enfant ? [Autre] (27 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalités créées : "garde rémunérée : assistant.e maternel.le" ; "garde sur le lieu de travail".
- "Considères-tu avoir subi des discriminations pendant ta grossesse ? [Autre] (37 réponses) → Réponses recodées dans les modalités existantes et modalité créée : "Discriminations en tant que salariée".
- "Quel type de soutien ou solutions souhaiterais-tu voir exister pour accompagner cette période au niveau professionnel ?" [Autre] (67 réponses) → Réponses recodées dans des modalités créées : "Aide au retour de congés" ; "Arrêt mieux rémunéré" ; "Congé plus long" ; "Egalité femmes/hommes" ; "Être mieux informée des droits maternité" ; "Horaires professionnelles adaptées" ; "Mode de garde adapté" ; "Report de gestion administrative" ; "Soutien à l'allaitement"
- "Considères-tu que ton activité d'architecte a un impact dans ton incertitude concernant le fait d'avoir ou non un/des enfants ? Pourquoi ?" (35 réponses) → Réponses recodées dans des modalités créées : "Raisons financières" ; "Manque de temps"

Toutes les modalités créées concernant les variables "Autre" ont été ajoutées aux variables avec les modalités existantes. Une modalité "autre" a également été créée pour les réponses ouvertes conservées. Les réponses ouvertes conservées sont seulement celles qui n'ont pas été recodées et qui sont pertinentes..

Étape 3 : créer des nouvelles variables

- Une variable "Statut pendant les grossesses" a été créée avec les modalités : "Salariée" ; "Dirigeante". Le statut a été estimé selon le croisement de réponses du questionnaire.
- Une variable "T'es-tu arrêtée pour la naissance de ton/tes enfant(s) a été créée avec les modalités "Oui : avant et après" ; "Oui : avant mais pas après" ; "Oui : après mais pas avant" ; "Non : ni avant, ni après". Ces réponses ont été permises par le recodage des questions "Envisages-tu de t'arrêter pour la naissance de ton enfant ?", "T'es-tu arrêtée AVANT la naissance de ton enfant ?" et "T'es-tu arrêtée APRES la naissance de ton/tes enfants ?"

MÉTHODOLOGIE : RECODAGE DE L'ENQUÊTE "ARCHITECTES & MATERNITÉ"

Étape 4 : recoder deux réponses ouvertes selon un code créé

"Considères-tu que ton projet de maternité a orienté les modalités de ton exercice professionnel ? Pourquoi ?" (651 réponses) et "Pour terminer tu peux, si tu le souhaites, partager ton témoignage, des idées, remarques, sur ton expérience, ton rapport à la maternité au regard de ta profession..." (302 réponses)
→ Réponses recodées selon le code créé.

Vécu en salariée non dirigeante – positif
- 1 : Maternité en tant que salariée, avant d'être indépendante.

Vécu en salariée non dirigeante – négatif
- 2 : Maternité difficile à gérer à cause des patrons, des horaires, etc.
- 3 : Illégal : licenciement, harcèlement.
- 4 : Être maman difficile à gérer : pots ou réunions le soir, charrettes, etc.

Vécu en dirigeante d'entreprise – positif
- 5 : Maternité n'a pas posé de problème.
- 6 : Maternité peut ne pas poser de problème si on s'organise.
- 7 : Flexibilité du statut indépendante : plus facile pour maternité.
- 8 : Maternité après que l'activité soit installée.

Vécu en dirigeante d'entreprise – négatif
- 9 : Maternité difficile à gérer.
- 10 : Besoin de beaucoup travailler en tant qu'indépendante.
- 11 : Revenus irréguliers, faibles en tant qu'indépendante, précarité.
- 12 : Reprise du travail trop rapide, arrêt trop court car indépendante.
- 13 : Manque de défense et de solutions proposées par l'Ordre.
- 14 : Manque de dispositifs maternité pour les indépendantes.
- 15 : Clients ont mal pris la maternité.
- 15bis : Associé a mal pris la maternité.
- 16 : Projet enfant mais doute sur si c'est compatible avec le statut de dirigeante d'entreprise.

Généralités
- 17 : Profession ne fait rien pour la maternité.
- 18 : La maternité ne doit pas se poser en regard de la vie professionnelle, l'un et l'autre n'ont rien à voir, la question ne s'est pas posée, les deux sont compatibles.
- 19 : Freins à la maternité dans le travail de façon général et pas que architectes.
- 20 : Progrès observés par la profession et la loi.
- 21 : Difficulté concilier maternité et vie pro.
- 22 : Manque égalité femmes/hommes, sexisme.

Conséquences de la/ sur la maternité
- 23 : Carrière sacrifiée.
- 24 : Carrière retardée, limitée à cause de maternité.
- 25 : Maternité a poussé à changer de métier/statut ou envisagé.
- 26 : Arrêt suivi de chantier pendant la grossesse ou depuis la naissance.
- 27 : Une fois enceinte ou mère : vues différemment : moins légitimes.
- 28 : Projet enfant repoussé ou abandonné à cause du métier.
- 29 : Moins de présence avec les enfants à cause du métier, regrets.

Besoins/Choses qui ont aidées
- 30 : Soutien du conjoint.
- 31 : Être associé pour déléguer les responsabilités pendant le congé ou pouvoir travailler en réseau pendant la maternité ou avec des salarié·es.
- 31bis : Conjoint associé.
- 32 : La maternité doit être valorisée.

MÉTHODOLOGIE : ANALYSE SPHINX

Étape 1 : tri à plat

Une fois l'enquête recodée, le logiciel Sphinx nous a permis d'obtenir des résultats. Le premier est le tri à plat, il s'agit d'avoir une vue d'ensemble des réponses de toutes les répondantes pour chaque question.

Étape 2 : tri croisé

Un tri croisé nous a ensuite permis de croiser deux questions ensemble lorsque nous supposions qu'elles étaient corrélées. Le logiciel permet alors de confirmer ou non l'hypothèse.

Étape 3 : tableau des caractéristiques

Enfin nous avons réalisé des tableaux des caractéristiques. Il s'agit de regarder toutes les réponses aux questions en fonction d'un paramètre. Nous avons choisi 4 paramètres : le statut de dirigeante, la configuration de l'entreprise, le rapport à la maternité et l'âge des répondantes (d'autres variables ont été testées mais présentaient moins de surreprésentations statistiques). Cela nous a permis de construire des typologies de profils. Les caractéristiques des différents profils sont des éléments d'identité, de vécu ou de considération surreprésentés dans un profil par rapport à la moyenne. Il s'agit de tendances du profil et pas toujours de majorité, jamais de totalité. Les "+" désignent des éléments que nous jugeons positifs et les "-" des éléments négatifs vis-à-vis de l'accord entre maternité et exercice de l'architecture en indépendante.

DONNÉES COMPLÉMENTAIRES

Différents rapports à la maternité selon le statut

Rapport à la maternité en fonction du statut de dirigeante

Quel est ton statut actuel/ton dernier statut de dirigeante ?	Quel est ton rapport à la maternité ?				
	J'ai un ou plusieurs enfants	Je suis en parcours vers la maternité	J'envisage d'avoir un enfant prochainement	Je ne sais pas	Je ne souhaite pas avoir d'enfant
Assimilée salariée	71%	3%	13%	7%	5%
Travailleuse non salariée (hors micro-entrepreneure)	85%	2%	8%	3%	3%
Micro-entrepreneure	70%	3%	11%	11%	6%
Total	**79%**	**2%**	**10%**	**5%**	**4%**

Les travailleuses non salariées hors micro-entrepreneures ont davantage tendance à être mère contrairement aux micro-entrepreneures plus touchées par les doutes.

Mode de garde en fonction de la configuration de l'activité

Quelle est la configuration de ton activité ?	Comment comptes-tu/as-tu géré le mode de garde ?			
	Autre	Garde non-rémunérée	Garde rémunérée	**Total**
Dirigeante associée + X salarié.es	9	44	219	**272**
Dirigeante seule + X salarié.es	6	39	111	**156**
Dirigeante seule sans salarié	35	95	242	**372**
Total	**50**	**178**	**572**	**800**

Les femmes seules sans salarié·e ont davantage recours à la garde non rémunérée alors que les dirigeantes avec associé·es et salarié·es ont très majoritairement recours à une garde rémunérée.

Eléments sous-représentés *Eléments sur-représentés* *La relation est très significative. p-value = < 0,01*

Remerciements des chercheuses

Nous remercions l'Unsfa et particulièrement le Groupe de Travail Egalité Professionnelle porté par Virginie Granger de nous avoir confié le travail d'analyse de l'enquête "Architectes & Maternité" qui a été passionnant à mener. Merci pour les échanges stimulants et pour la patience que nécessite la production de résultats de recherche et leur diffusion.

Nous remercions nos collègues de la recherche Architectes, urbanistes et paysagistes, face aux défis du 21e siècle (ANR ProMetUrba21, Ramau), l'équipe de l'axe transversal : Nathalie Lapeyre, Stéphanie Bouysse-Mesnage, Meriem Ben Mlouka pour leurs conseils et leurs éclairages. Merci à Johannie Bouffier Hartmann, Anne Labroille et Cassiane Mariotti, conseillères ordinales au CROAIF et membres de la commission égalité, diversité et inclusion pour leurs retours dans le cadre de l'atelier sur "La parentalité et la conciliation vie professionnelle/vie privée" organisé le 16 décembre 2025. Enfin, merci infiniment à Véronique Biau pour sa relecture attentive et son soutien.

Elise Macaire (responsable de la recherche, LAVUE-LET ENSA PLV)
Jeanne Thiriat (chargée de recherche au LAVUE-LET ENSA PLV)

Document imprimé le 2 juin 2026