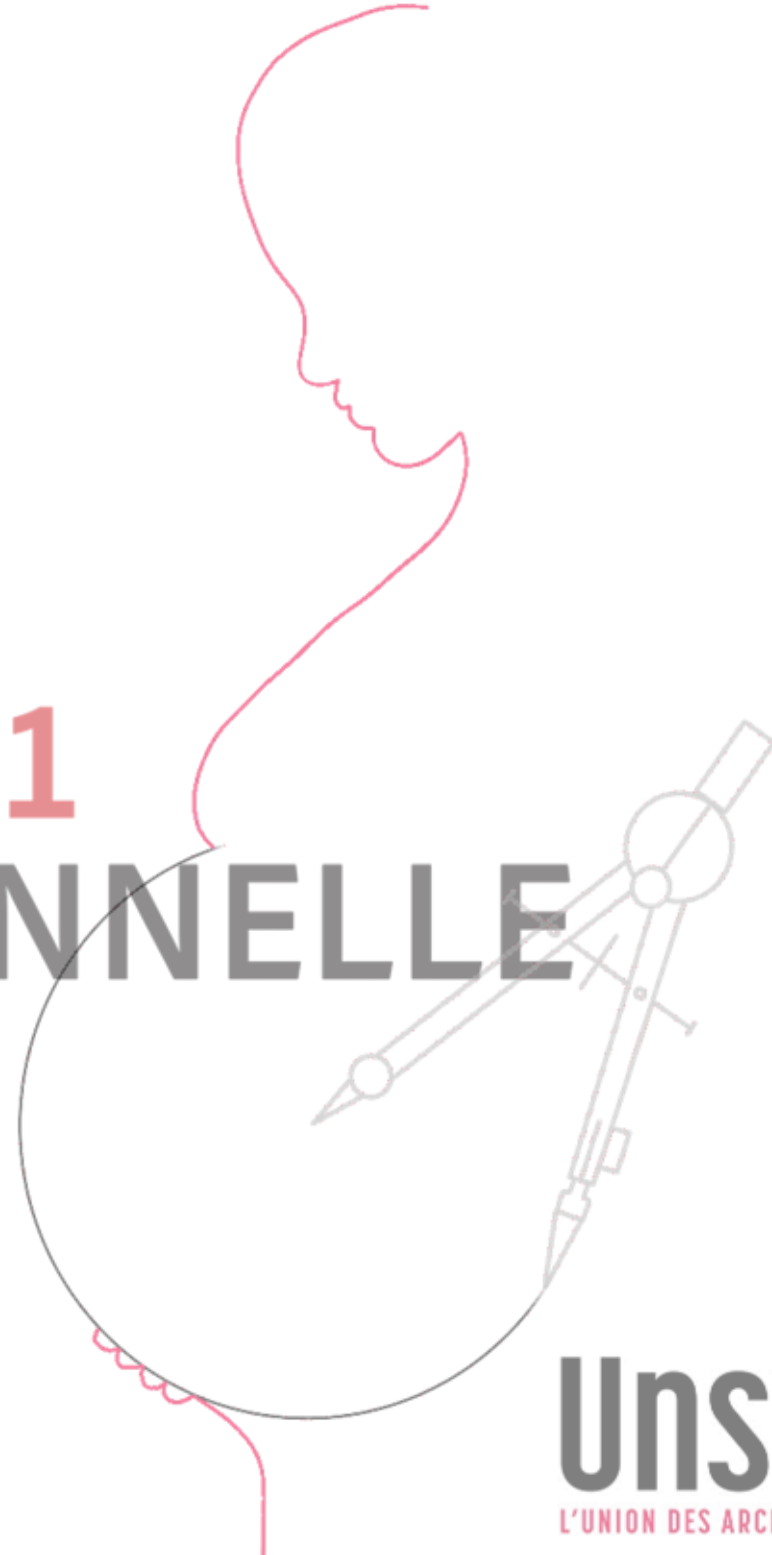


04.02.26
>19h

5 av. de Birmingham

Apéros'Pro du SAR #11

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Syndicat
des
Architectes
du
Rhône Métropole

Unsfà
L'UNION DES ARCHITECTES

ENJEUX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE



Virginie GRANGER

Vice-Présidente Unsfa // Conseillère du SARm

Architecte DE HMONP – BONSENS Architectes
Responsable du GT Egalité de l'Unsfa



Présentation de la recherche

Pratique indépendante de l'architecture et maternité



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

Phase 1 : Enquête en ligne "Architectes & maternité"

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

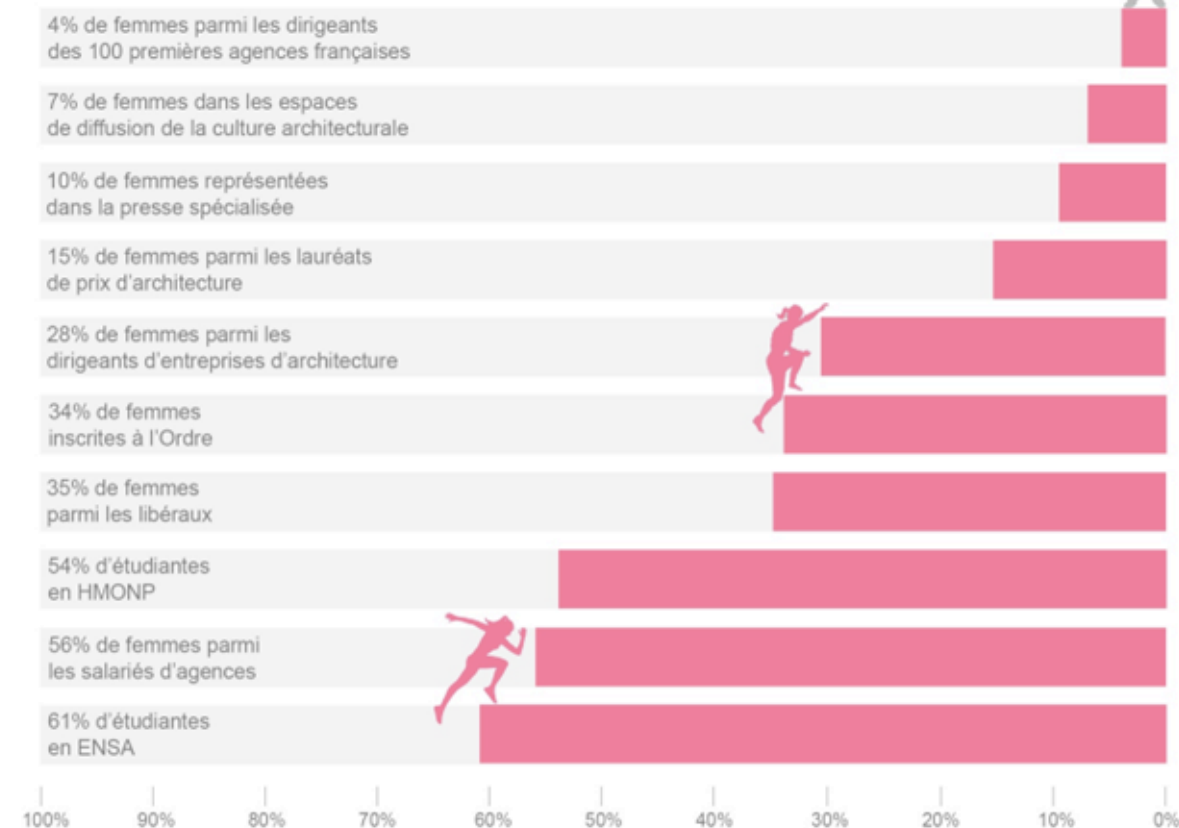
Phase 2 : Recodage et analyse de l'enquête

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

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

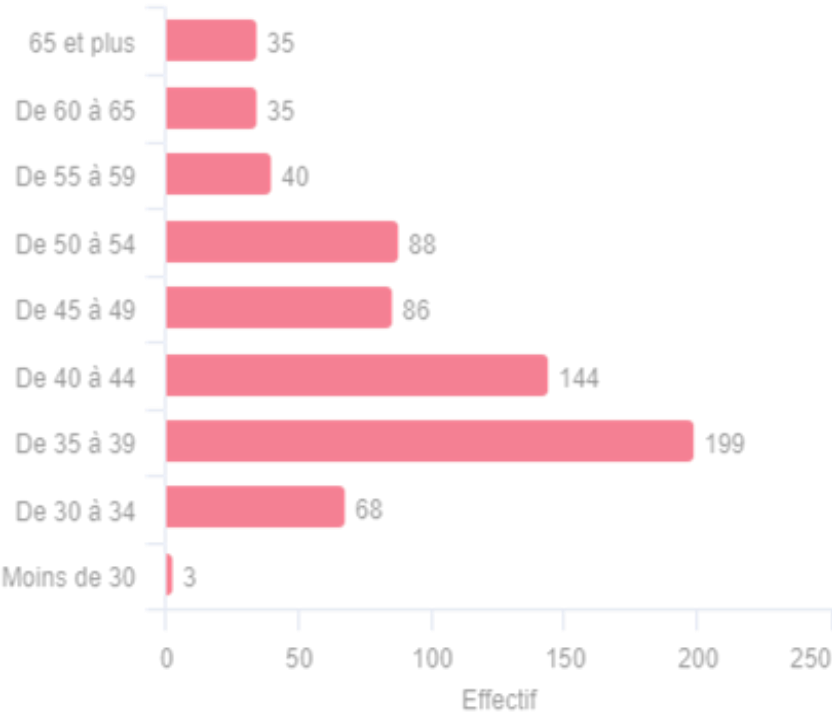
- 61% d'étudiantes dans les Écoles nationales supérieures d'architecture ;
- 50% de femmes dans la population globale des diplômé.es ;
- 34% de femmes inscrites à l'Ordre des architectes ;
- Une diplômée en architecture sur 4 est inscrite à l'Ordre des architectes ;
- Un diplômé en architecture sur 2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

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



IDENTITÉ DES RÉPONDANTES : UNE REPRÉSENTATIVITÉ DES ARCHITECTES DIRIGEANTES

Age des répondantes

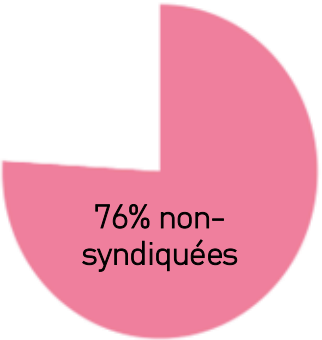


L'enquête a atteint environ 6,5% des femmes inscrites à l'Ordre puisqu'en 2023, 10 700 femmes étaient inscrites à l'Ordre des architectes (contre 22 300 hommes). Environ la moitié des inscrites ont entre 35 et 49 ans. Le nombre de répondantes et leur âge permettent alors d'analyser les résultats de l'enquête de façon solide.

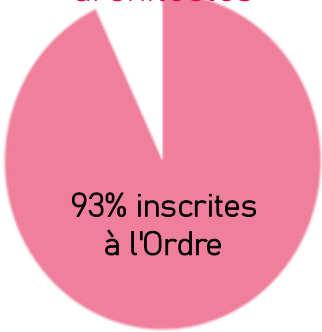
Age au moment de devenir dirigeante : un âge médian entre 30 et 35 ans



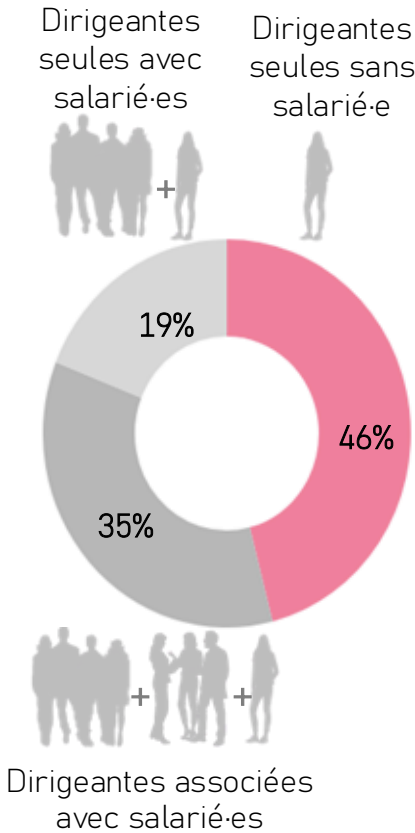
Un large éventail de répondantes



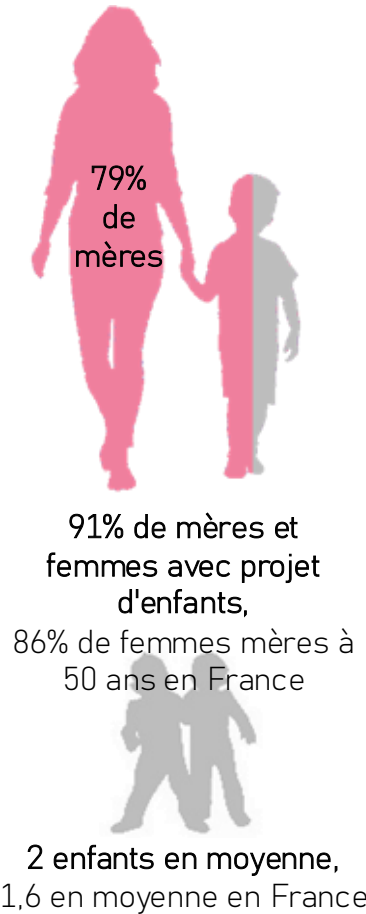
Ordre des architectes



Configuration professionnelle



Maternité



INCIDENCES DE LA VIE PROFESSIONNELLE SUR LA MATERNITÉ



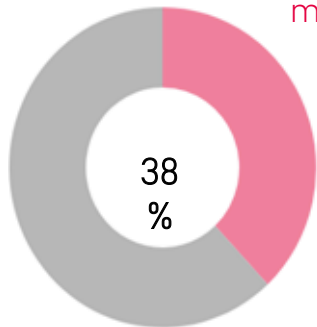
Une maternité
contrainte par
l'exercice
professionnel



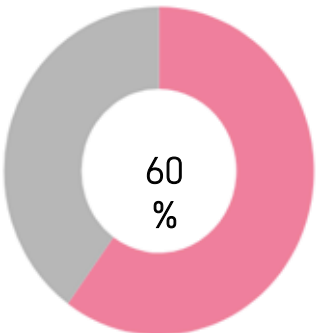
Discriminations
au travail

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

Devenir mère ou non : les freins à la
maternité



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



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

Allaitement entravé



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

Arrêt maternité : un accès difficile aux
indemnités



1 mère sur 5...

...n'a pas reçu/ne compte pas percevoir d'indemnité pendant son arrêt.
...qui aurait pu/pourrait être indemnisée n'a pas fait les démarches.
...en devenir n'envisage de s'arrêter ni avant ni après la naissance d'un
enfant.

INCIDENCES DE LA VIE PROFESSIONNELLE SUR LA MATERNITÉ

Des témoignages des répondantes ont permis de mieux comprendre quelles sont les incidences croisées de la maternité et de la vie professionnelle

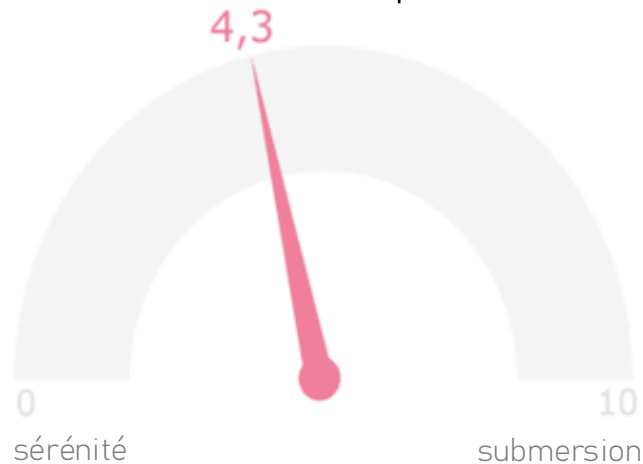
Un quart des remarques évoquent le report voire un abandon du projet d'enfant à cause de l'activité professionnelle, en particulier quand il s'agit de l'exercice indépendant.

Quelques témoignages indiquent une priorité donnée à la carrière, et expriment le regret de ne pas avoir pu passer assez de temps avec les enfants.

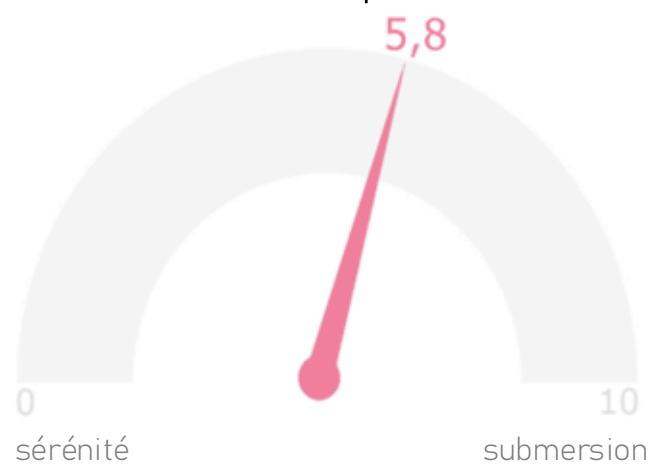
J'ai attendu que ma structure soit "stable" avant d'avoir un enfant afin de pouvoir quitter l'agence le soir à 18h max. Toute mon organisation de travail à l'agence a été repensé en fonction.

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. 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.

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



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



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

INCIDENCES DE LA MATERNITÉ SUR LA VIE PROFESSIONNELLE



Un exercice professionnel contraint par la maternité

Des sacrifices pour la garde des enfants



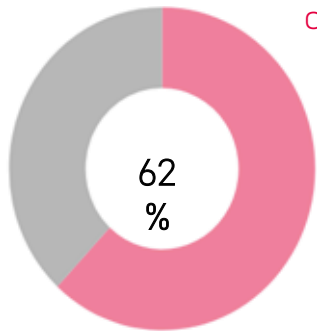
70% des mères estiment avoir fait plus de sacrifices que leur conjoint·e pour pallier les problématiques de garde.

Arrêt : une perte d'activité

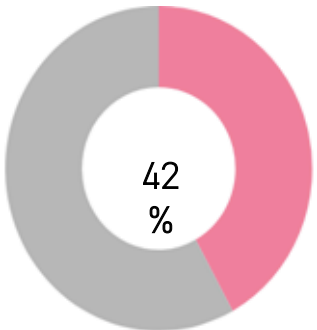


43% des femmes s'étant arrêté ont souffert d'une perte de projets.

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.

Difficultés du parcours vers la maternité

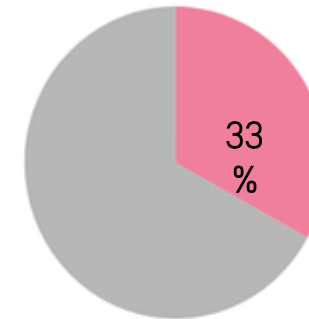


31% des femmes déclarent que des difficultés dans leur parcours vers la maternité ont/ont eu des impacts sur leur activité professionnelle.

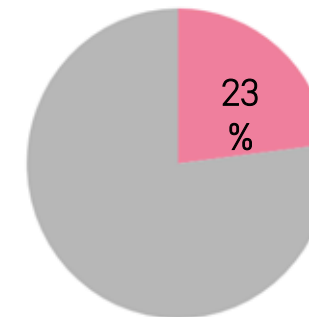


63% des femmes ayant connu des difficultés dans leur parcours vers la maternité ont dû adapter leur temps de travail pour mieux vivre ces épreuves.

Changement de statut après la naissance



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



23% des mères n'ayant pas poursuivi/ne comptant pas poursuivre avec le même statut après une naissance ont complètement changé de projet professionnel.

INCIDENCES DE LA MATERNITÉ SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

Des témoignages des répondantes ont permis de mieux comprendre quelles sont les incidences croisées de la maternité et de la vie professionnelle

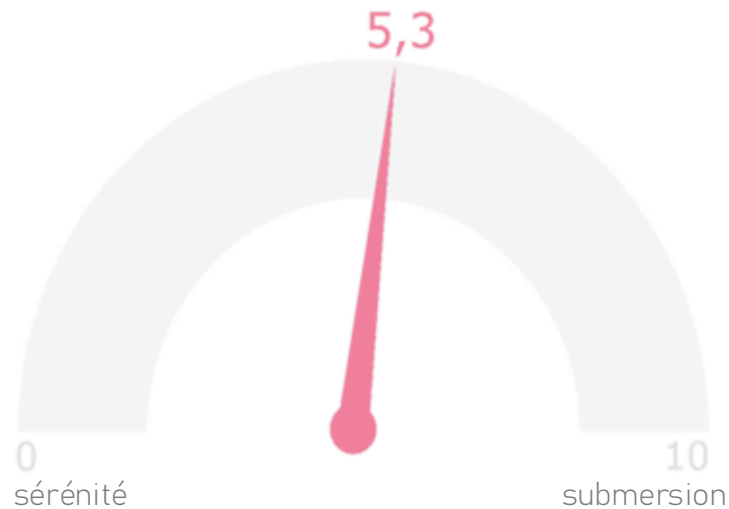
Plus de la moitié des témoignages signalent que la priorité donnée aux enfants a impacté les carrières (limitations, retards) voire l'a sacrifiée.

Pour près d'un quart des témoignages, la maternité a amené les répondantes à orienter différemment leur carrière en changeant ou en envisageant de changer de statut voire de métier après une naissance.

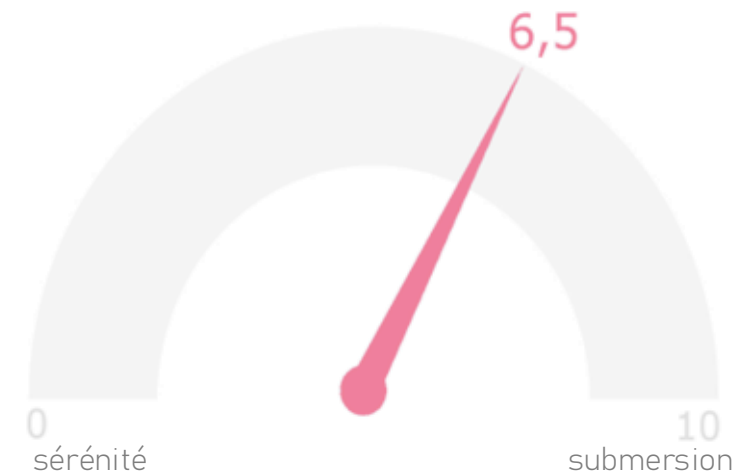
Les enfants nécessitent beaucoup de temps, de régularité et d'attention, ce qui n'est pas compatible avec un emploi à responsabilité. J'ai choisi de subordonner mon projet professionnel aux besoins de mes enfants.

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.

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



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



LE VÉCU DE LA PARENTALITÉ : APPRÉHENSION, PÉNALITÉ ET INCOMPATIBILITÉ

Témoignages contrastés des répondantes concernant leur rapport à la maternité

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

MAIS

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

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

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

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

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

Prime de paternité / pénalité de maternité : la parentalité peut être vécue comme une source de discrimination, ce qu'on appelle *motherhood penalty* (pénalité de maternité). Selon certaines analyses en sociologie de la famille, les hommes bénéficient parfois du *fatherhood bonus* (prime de paternité) à savoir que la paternité pourrait soutenir l'avancement dans la carrière des hommes, « la paternité renforcerait donc souvent le rôle de l'homme en tant que soutien économique principal de la famille et faciliterait un surinvestissement de la sphère du travail rémunéré. » (DOMINIGUEZ-FOLGUERAS, LESNARD 2018)

LES IMPACTS DU STATUT PROFESSIONNEL SUR LE VÉCU DE LA MATERNITÉ

Témoignages des répondantes sur les statuts de salariée et de dirigeante

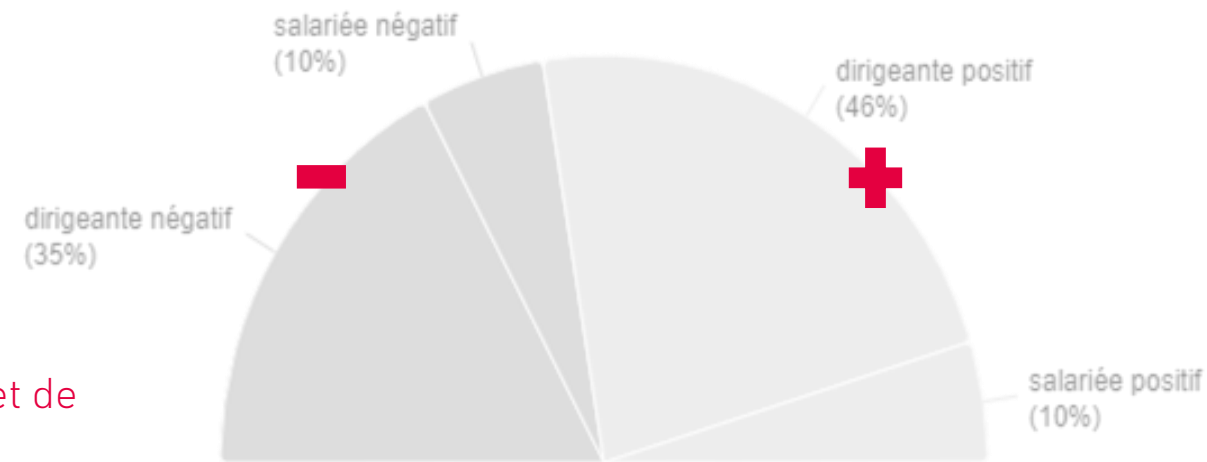
Près de la moitié des expériences ont été vécues négativement. Le statut de dirigeante ou salariée ne semble pas déterminer un vécu positif ou négatif.

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

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

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

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



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

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

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

LES IMPACTS DU STATUT PROFESSIONNEL SUR LE VÉCU DE LA MATERNITÉ

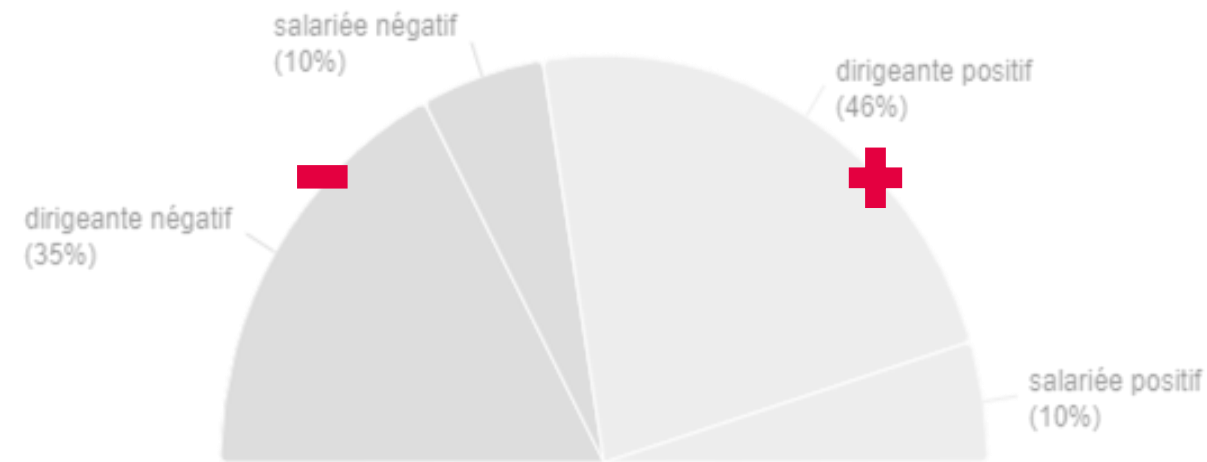
Témoignages des répondantes sur les statuts de salariée et de dirigeante

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

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

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

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



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

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

UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS

Statut de dirigeante

Avoir des associé·es et salarié·es

Être mère ou pas

Âges

Point méthodologique : Les caractéristiques des différents profils sont des éléments d'identité, de vécu ou de considération surreprésentés dans un profil par rapport à la moyenne. Il s'agit de tendances du profil et pas toujours de majorité, jamais de totalité. Les "+" désignent des éléments que nous jugeons positifs et les "-" des éléments négatifs vis-à-vis de l'accord entre maternité et exercice de l'architecture en indépendante.

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

TRAVAILLEUSES NON SALARIÉES

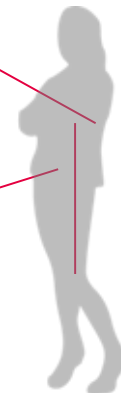
hors micro-entrepreneures
(59%)



Statut conservé
après une naissance +

Arrêt de six semaines
après une naissance +

ASSIMILÉES SALARIÉES (21%)



Réorientation par
défaut -

Statut de dirigeante
considéré positif vis à vis
de la maternité +

MICRO-ENTREPRENEURES (20%)



Passage à un statut de
salariée après une
naissance -

Mode de garde
non rémunéré -

Maternité et vie
professionnelle difficiles
à allier -

Flexibilité du statut
de dirigeante facilitant
la maternité +

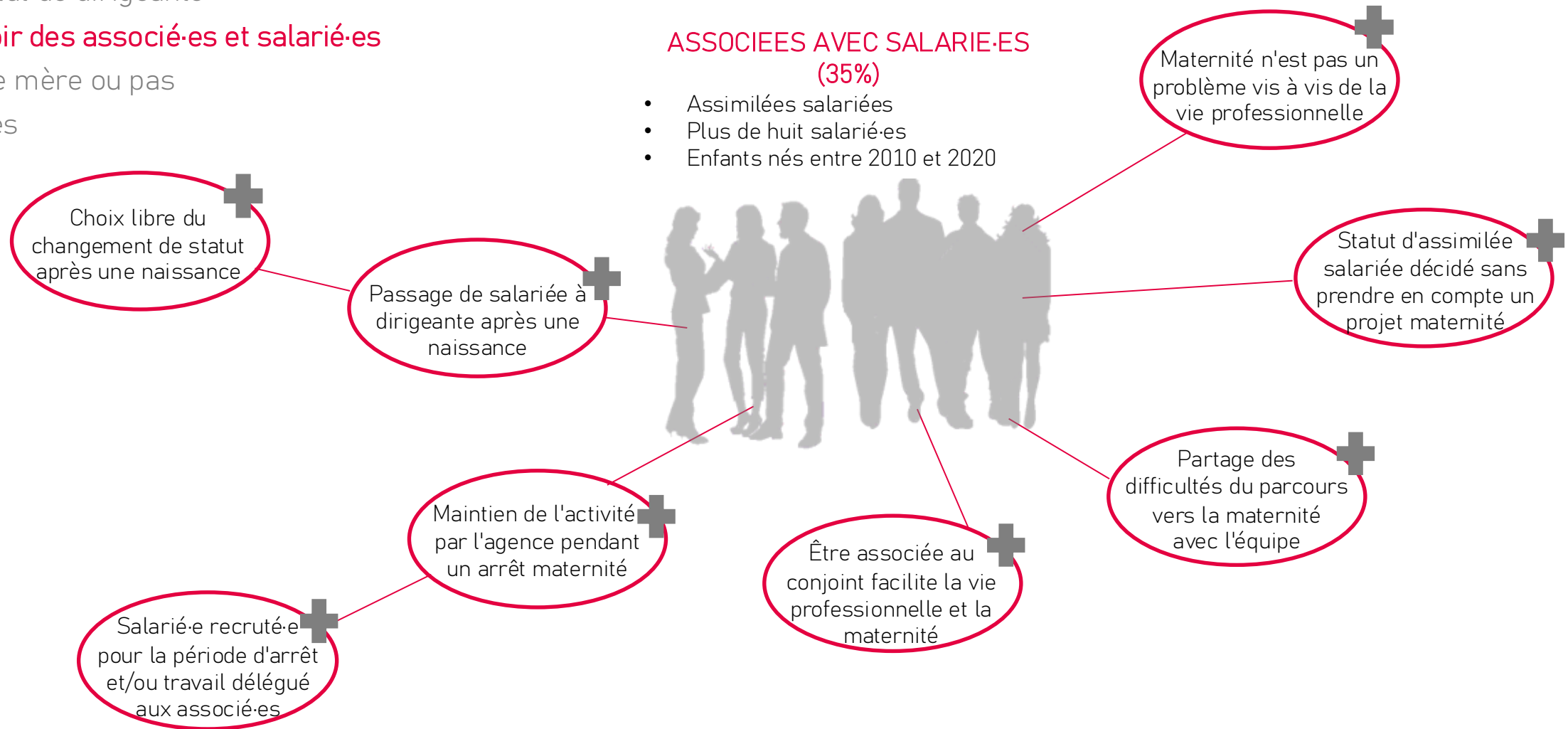
UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : LA MATERNITÉ, GRAND MOMENT DE SOLITUDE

Statut de dirigeante

Avoir des associé·es et salarié·es

Être mère ou pas

Âges



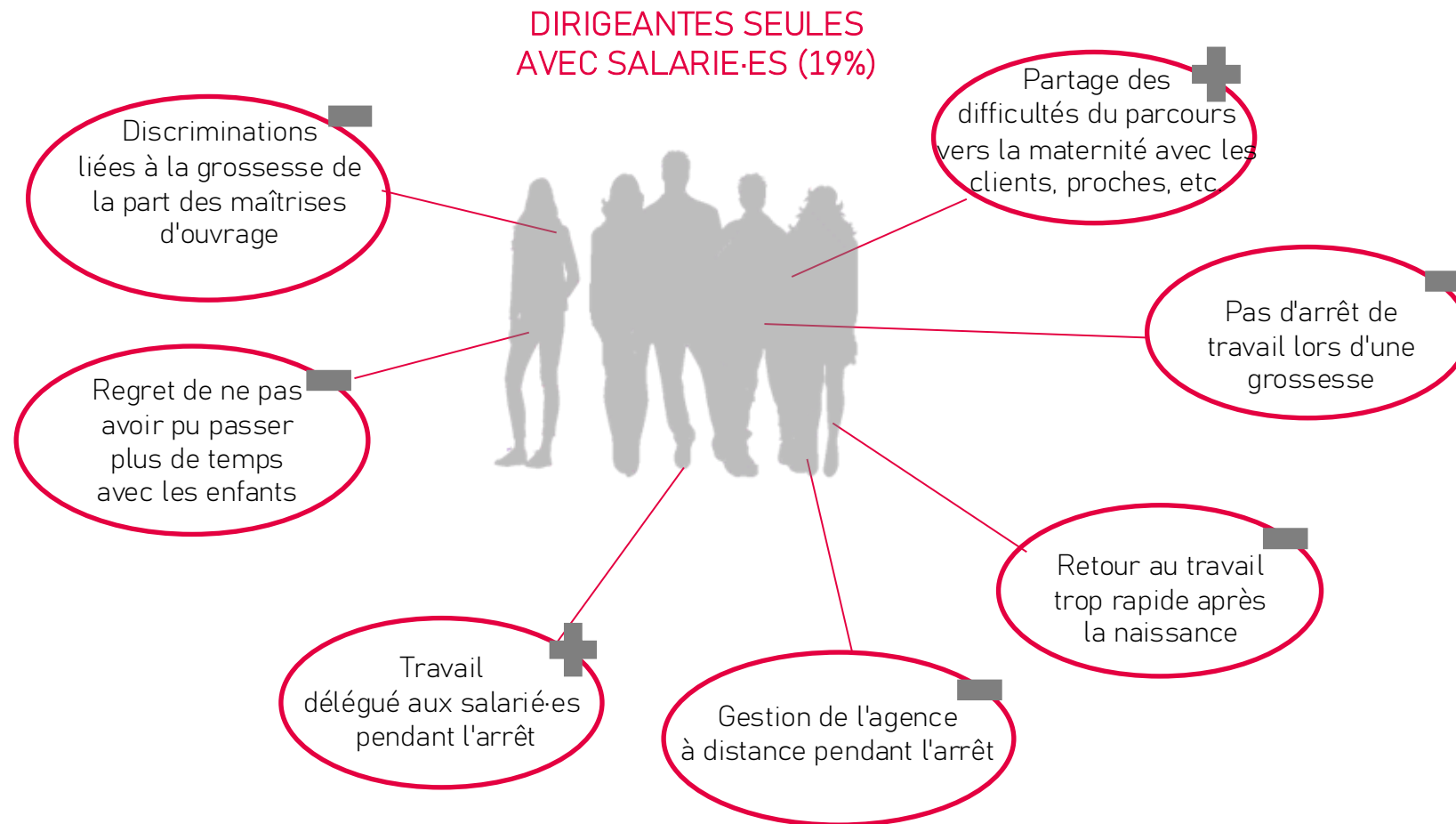
UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : LA MATERNITÉ, GRAND MOMENT DE SOLITUDE

Statut de dirigeante

Avoir des associé·es et salarié·es

Être mère ou pas

Âges



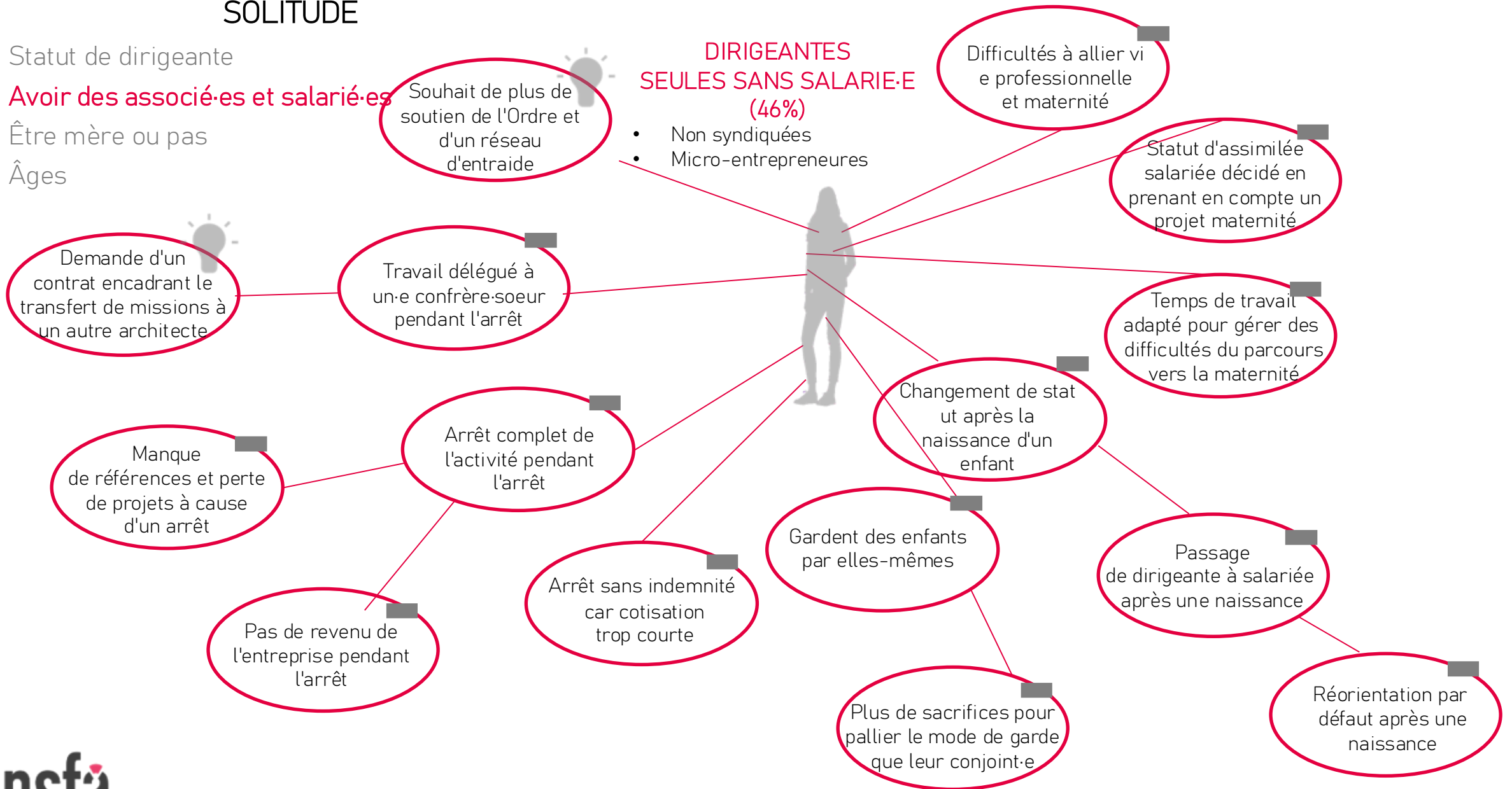
UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : LA MATERNITÉ, GRAND MOMENT DE SOLITUDE

Statut de dirigeante

Avoir des associé·es et salarié·es

Être mère ou pas

Âges



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

Statut de dirigeante

Avoir des associé·es et salarié·es

Être mère ou pas

Âges

MERES (79%)

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

Soutien du/de la conjoint·e

Changement de statut ou de métier suite à la maternité

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

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

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

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

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

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

Besoin de s'associer pour gérer plus facilement une grossesse

Regrets sur un projet maternité abandonné à cause de la profession

FEMMES SANS ENFANT (9%)

- Micro-entrepreneures
- 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

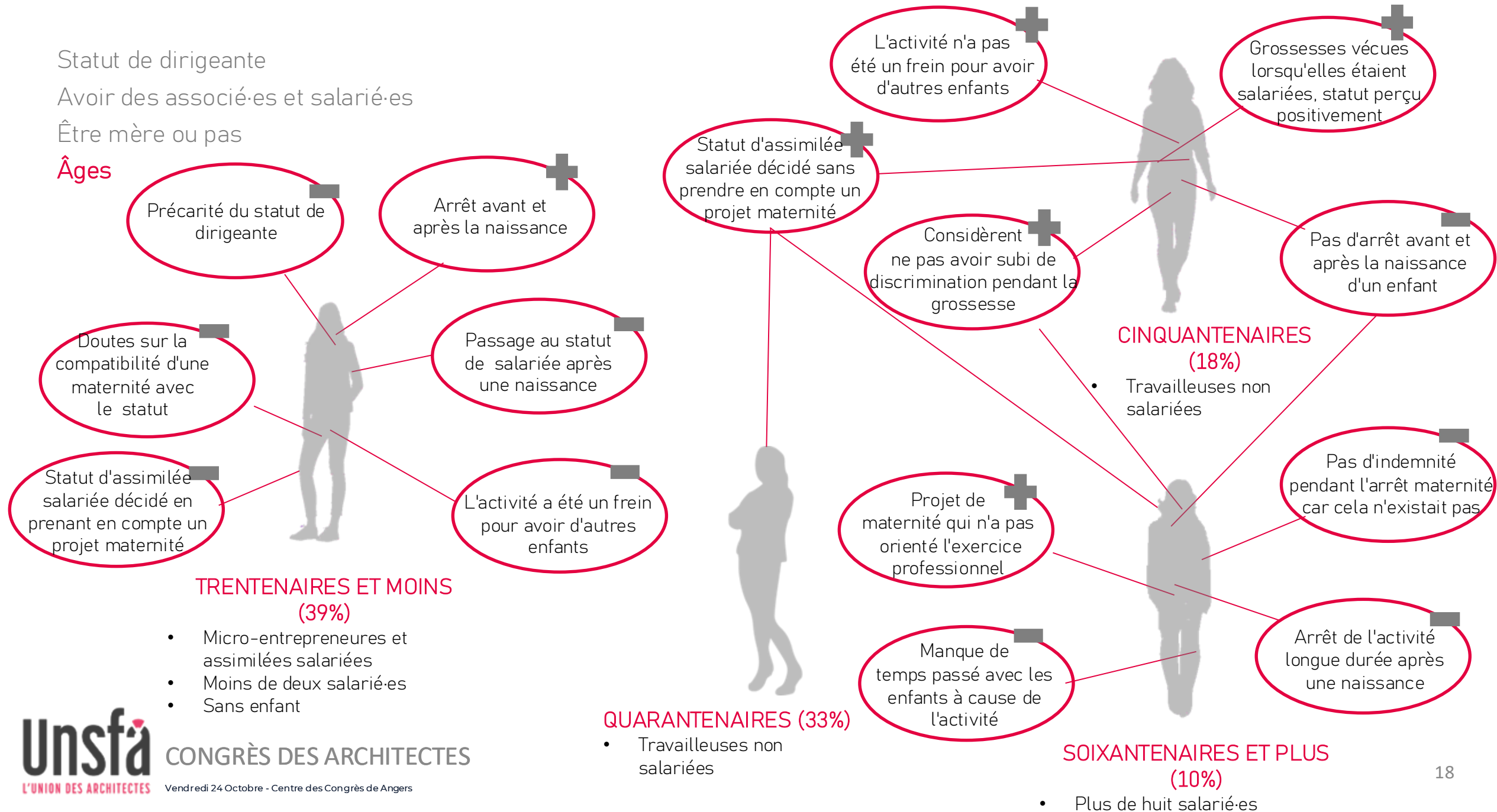
UNE TYPOLOGIE DE PROFILS ET DE SITUATIONS : VISIONS DIFFÉRENTES SELON L'ÂGE

Statut de dirigeante

Avoir des associé·es et salarié·es

Être mère ou pas

Âges



BESOIN DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT

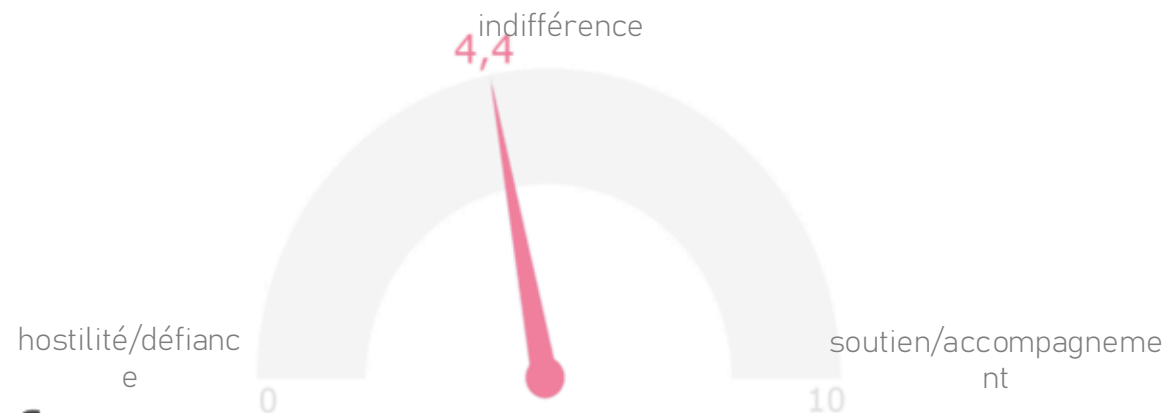
Des témoignages portent également sur ce qui a aidé les répondantes ou sur ce qui aurait pu les aider à concilier maternité et activité professionnelle

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

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

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

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

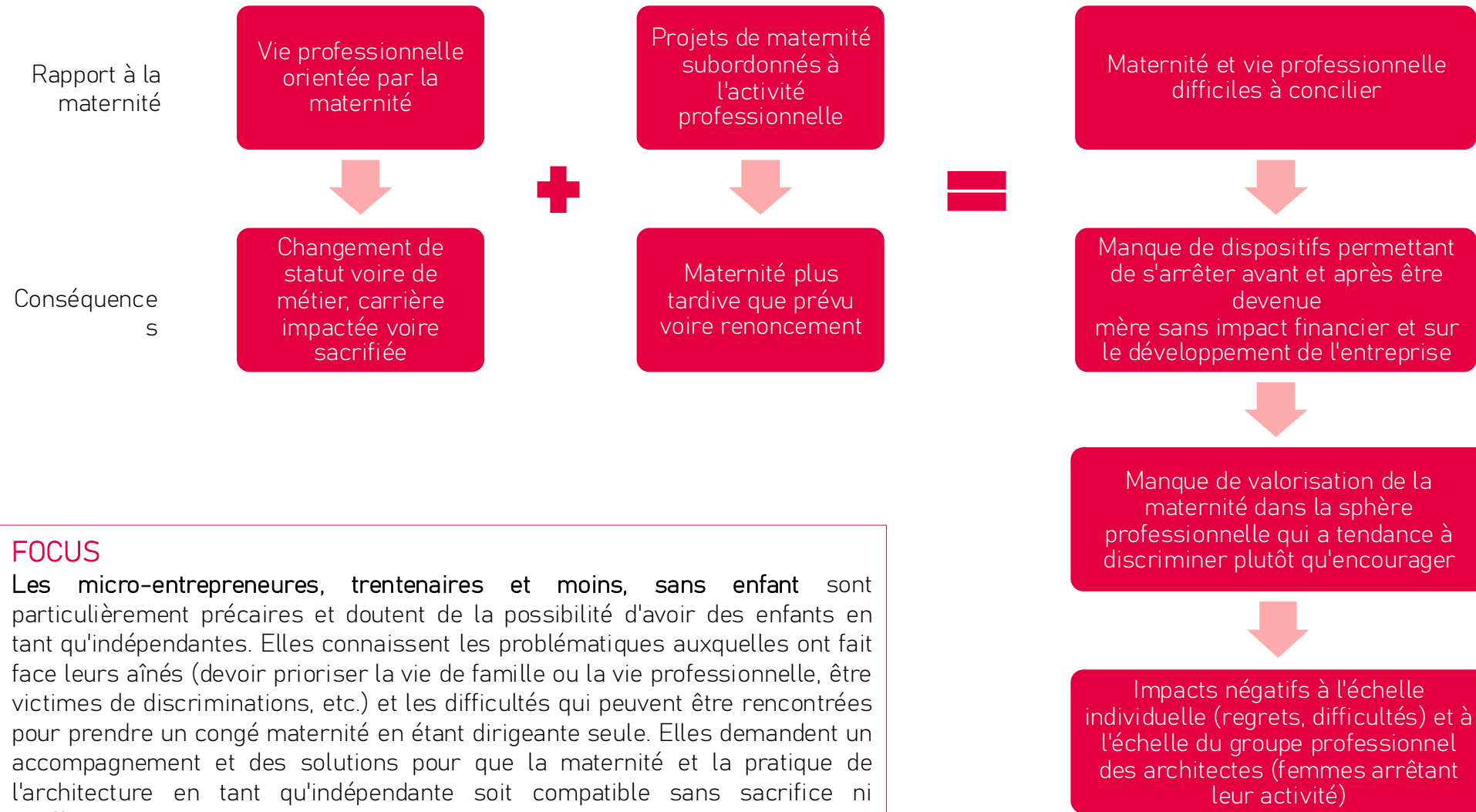


Suite à mon projet maternité, je ne pouvais pas être autant active qu'avant. Il fallait que mon associé prenne une partie de ma charge de travail.

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

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

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





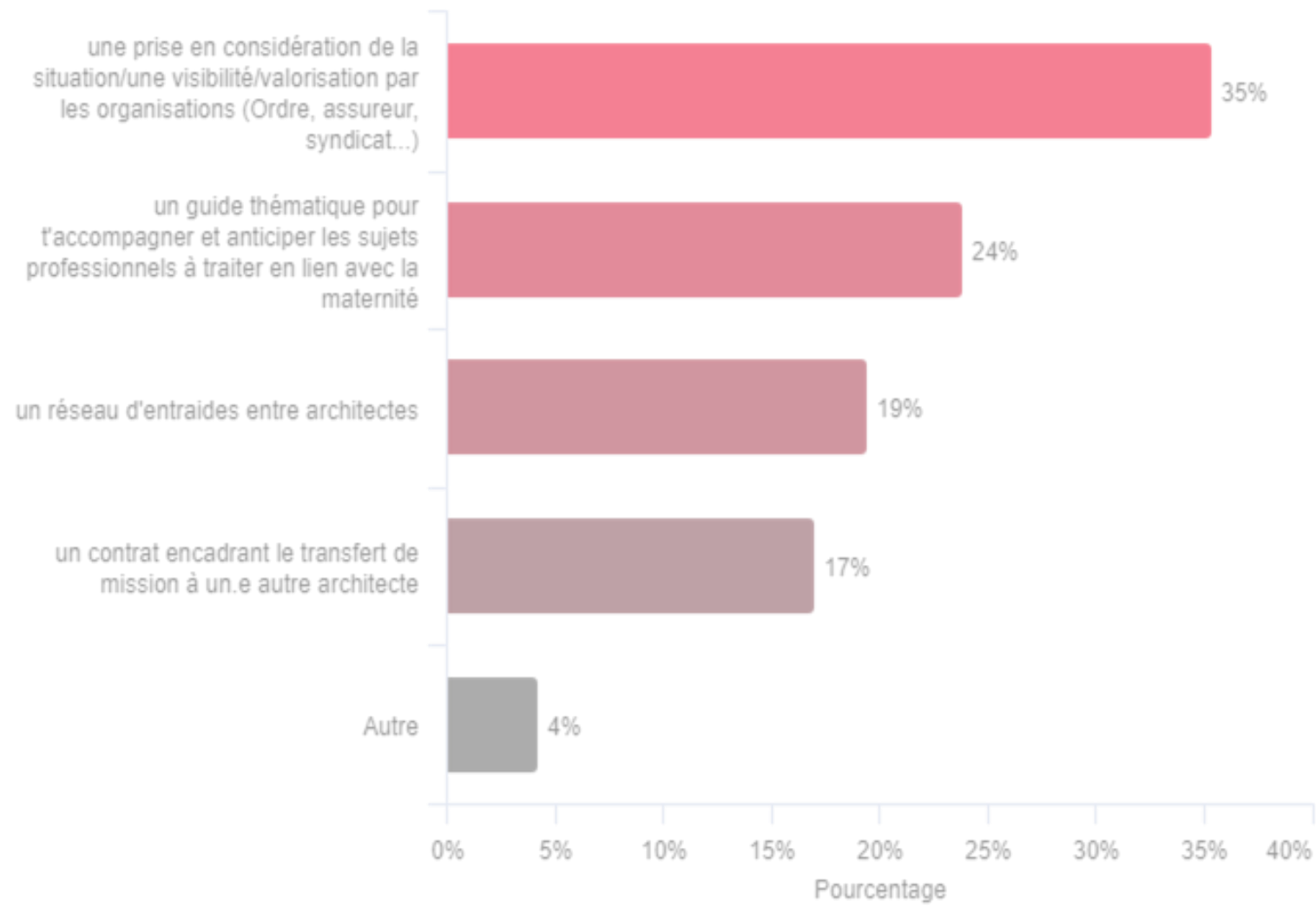
ACTIONS/RÉFLEXIONS

Travail en cours



LES PRIORITÉS RÉSULTANT DE L'ENQUÊTE

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





VISIBILISATION / CONSIDÉRATION



branche
architecture

IIAF

unapl
UNION NATIONALE
DES PROFESSIONS LIBÉRALES



Unsfà
L'UNION DES ARCHITECTES

CONGRÈS DES ARCHITECTES

Vendredi 24 Octobre - Centre des Congrès de Angers

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

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

Comité Parité/Egalité : campagne de sensibilisation/infos – formation – questionnaire obligatoire égalité

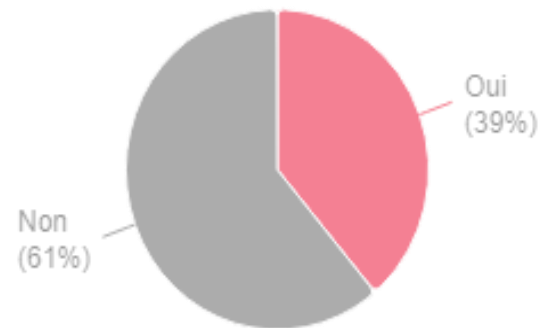
Enquête sur les inégalités H/F tant chez les salariés que les employeurs de la branche : angle qualitatif notamment sur la corrélation rémunération/poste occupé, les temps de travail, le rapport à la parentalité...

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

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

INDEMNITÉS / ARRÊT MATERNITÉ

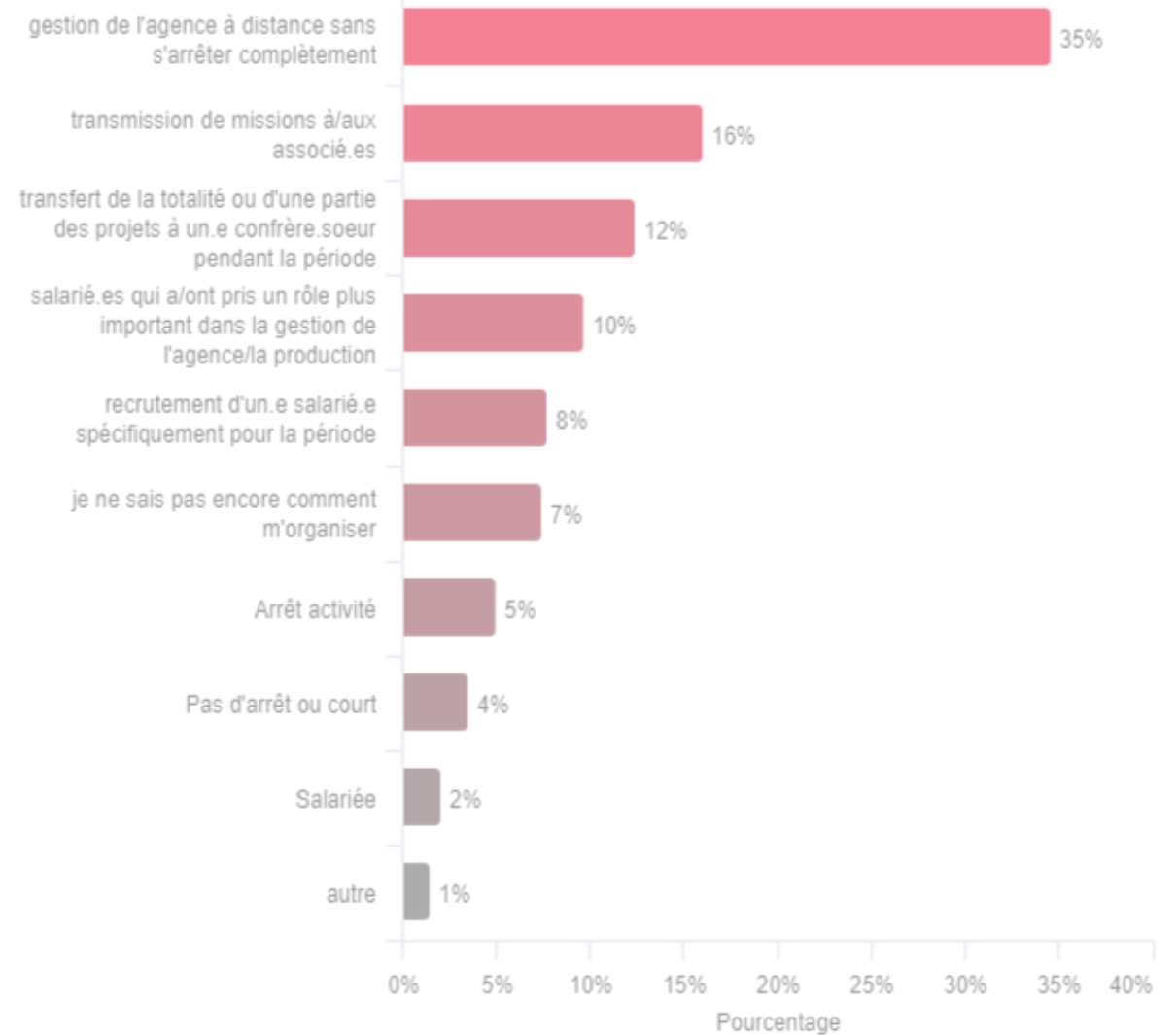
Envisages-tu/As-tu continué à percevoir un revenu de ton entreprise pendant ton arrêt ?



Aujourd'hui l'arrêt total doit être justifié pour prétendre aux indemnités alors qu'elles sont indispensables pour limiter les difficultés économiques.

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

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



GUIDE PARENTALITÉ

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

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

1 – Maternité ou paternité de l'architecte

I. AVANT LA NAISSANCE

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

2 – Gestion de l'agence/des projets

A FORMALISER SUITE AU TRAVAIL DE STRUCTURATION DES MODALITES DE REMPLACEMENT

II. APRÈS LA NAISSANCE

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

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

CONGRÈS DES ARCHITECTES



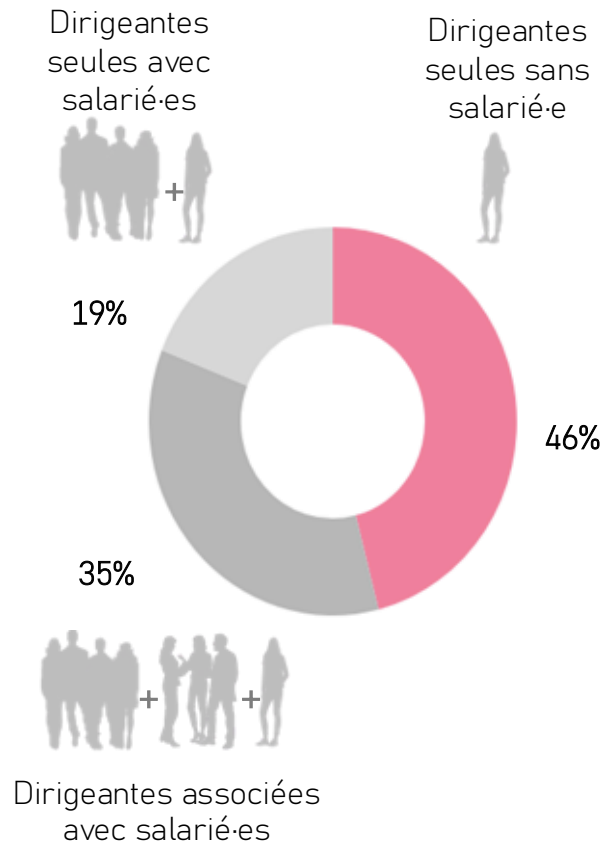
GUIDE PRATIQUE DE LA PARENTALITÉ DE L'AVOCAT

1^{re} ÉDITION
2023

www.cnb.asso.fr

COMMENT ÊTRE REMPLACÉ·E EN TANT QU'ARCHITECTE ?

65% des femmes architectes exercent seules dirigeante avec ou sans salariés



« Je me suis organisée comme j'ai pu »

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

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

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

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

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

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

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

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

Objectif :

- Formaliser un guide présentant les modalités de remplacement envisageable
- Mobiliser les acteurs de la profession pour structurer/visibiliser et normaliser le remplacement
 - MAF : conseils/outils/infos sur les enjeux juridiques, assuranciers...
 - CNOA : visibilisation/repérage des architectes prêts à être contacté par un.e autre architecte ayant besoin d'être remplacé, (Architectes pour tous)



SUJETS EN COURS DE REFLEXION SUR LE REMPLACEMENT/LA SUBSTITUTION

En amont, pour tous les contrats :

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

Rapport au maitre d'ouvrage :

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

Processus de mise en place d'un remplacement :

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

Choisir son/sa remplaçante :

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

Choisir le cadre juridique du remplacement :

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

Assurance

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

Déontologie

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

PARTAGE D'EXPERIENCES : Difficultés et Questions

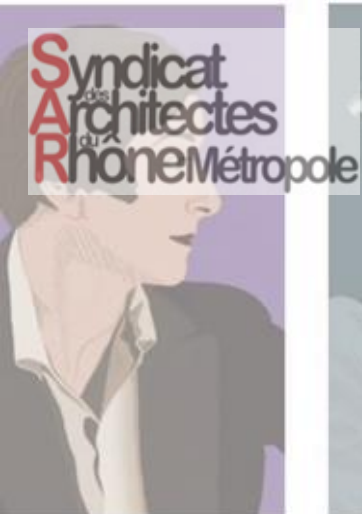
TEMPS D'ECHANGES

Comment vous êtes-vous organisé si vous avez déjà dû organiser votre remplacement / absence de votre Entreprise ?

Avez-vous mis en place des démarches spécifiques, outils sur le sujet... au sein de votre entreprise que vous souhaiteriez partager ?

Quelles questions, difficultés,... rencontrez-vous au quotidien dans la gestion de votre entreprise concernant les sujets d'égalité professionnelle ?

.....



GT EGALITE PROFESSIONNELLE

Rejoignez-nous ! : Pour poursuivre nos actions égalité professionnelle en 2026, aboutir les projets en cours, nous avons besoin de nouvelles recrues.

POUR

Poursuivre tous les travaux en cours,
sans quoi certains projets devront être ajourné

POUR

Atteindre nos objectifs de 2026

POUR

Que l'UNSFA reste présente dans toutes les instances
professionnelles et développe ses actions

PROCHAINE REUNION

**Mardi 17 MARS 2026 entre 12h00 et 14h00
en visio Teams**



ID de la réunion TEAMS pour se connecter :

Numéro de réunion : 311 765 243 175 7 / Code secret : 9PQ7Gi9z



Prochains Rendez-Vous du SARm

Adhérents : A vos agendas ... nos prochains évènements :

6 Mars 2026 – Matinale des Partenaires entre 8h30 et 10h30

- ALKI - Mobilier contemporain
- ECCA – Acteur du Métal Prélaqué
- FARNE AIR - Traitement et diffusion d'air
- GEBERIT - Usage de l'eau dans les bâtiments
- MARCHAL – Volets Roulants et BSO

26 Mars 2026 – Apéro à la Commune : Nouveaux Adhérents

30 Mars 2026 – Prochain Conseil

11 Février 2026 – Rendez Vous Technique : Cabinet Lexcase

- La Transmission d'Agence

Mai - 2026 – Les Balades du SARm - ARLES

24 Septembre 2026 – Les Architectes font la Fête #20

29-30-31 Octobre 2026 – Congrès des Architectes à Dunkerque