branche
architecture

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Analyse des réponses au questionnaire « Égalité Professionnelle » - Enquête 2025

Introduction

La présente analyse s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des travaux menés au sein du Comité Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en lien avec la CPPNI.

Elle vise à exploiter les résultats de l'enquête 2025 fondée sur un questionnaire d'auto-évaluation adressé aux entreprises de la branche, afin d'identifier les pratiques existantes, les perceptions de l'égalité professionnelle et les leviers d'amélioration.

L'analyse repose exclusivement sur les données issues du fichier Excel transmis. Ce fichier rassemble les réponses de 402 entreprises, qui constituent le périmètre retenu pour l'ensemble des traitements statistiques présentés dans ce document.

Les tableaux et graphiques produits sont strictement issus de ce périmètre. Les éléments d'analyse qualitative et d'interprétation sont formulés en tenant compte de la structuration du tissu professionnel de la branche.

1. Périmètre et méthodologie

L'enquête porte sur 402 entreprises ayant renseigné le questionnaire d'auto-évaluation relatif à l'égalité professionnelle. Les entreprises répondantes sont majoritairement des structures de très petite, petite et moyenne taille, souvent caractérisées par une organisation interne peu formalisée et une gestion directe par les dirigeants ou associés.

Ce contexte constitue un élément central pour la lecture et l'interprétation des résultats. Dans les petites structures, les relations professionnelles peuvent être plus directes, les fonctions moins formalisées, et les outils de gestion des ressources humaines moins développés que dans les entreprises de plus grande taille. Ces spécificités influencent à la fois les pratiques effectives et la perception des enjeux d'égalité professionnelle.

Éléments de biais à prendre en compte

Plusieurs limites méthodologiques doivent être rappelées :

- le nombre de répondants reste limité au regard de l'ensemble de la branche, soit 3,8% des entreprises employeuses de France en 2025;

- une part significative des réponses provient d'entreprises de moins de cinq salariés, qui n'étaient pas la cible prioritaire du questionnaire dans le cadre de l'accord de branche ; certaines entreprises répondantes n'étant de surcroît pas employeuses;

- les entreprises ayant répondu sont probablement plus sensibilisées aux enjeux d'égalité professionnelle, notamment lorsque la réponse n'était pas obligatoire ;

Ces éléments invitent à interpréter les résultats avec prudence et à les replacer dans le contexte global de la structuration des entreprises de la Branche.

Ils soulignent également la nécessité de questionner l'adéquation entre les outils proposés, les entreprises effectivement ciblées par l'accord de branche, et les modalités de suivi de l'égalité professionnelle à mettre en œuvre dans le cadre du dialogue social.

2. Profil des entreprises répondantes

L'analyse de la répartition des entreprises selon leur effectif salarié met en évidence la prédominance des petites structures. Cette configuration structurelle influence fortement les pratiques internes, les perceptions de l'égalité professionnelle et la capacité à formaliser des politiques de ressources humaines.

Tableau 1 - Répartition des entreprises répondantes selon l'effectif salarié

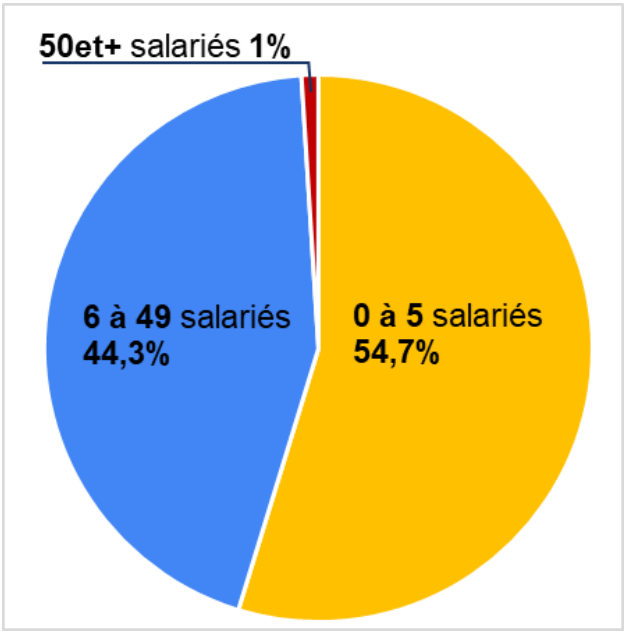

Figure 1 : Répartition grosse maille des entreprises répondantes par taille suivant le nombre de salariés

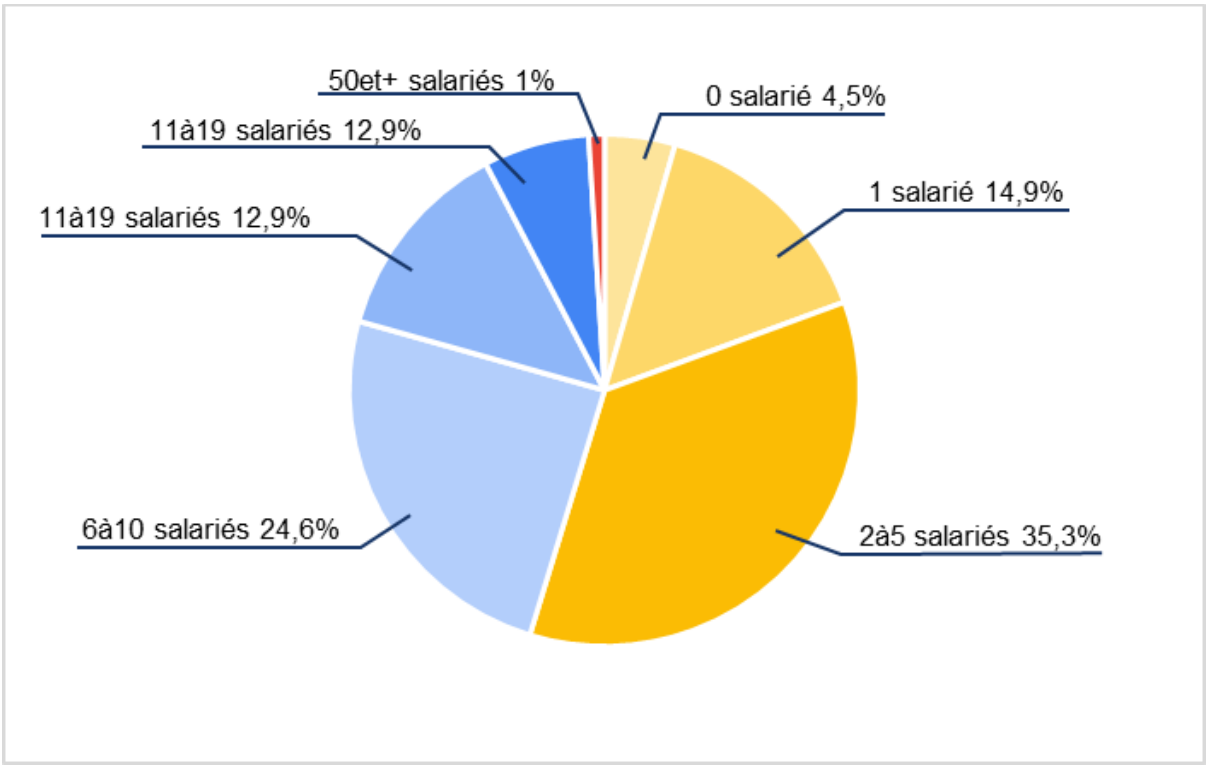

Figure 2 : Répartition fine des entreprises répondantes par taille suivant le nombre de salariés

Catégorie d'effectif	Nombre d'entreprises	Part (%)
Entreprise sans ou avec moins de 5 salariés	**220**	**54,7 %**
0 salarié	18	4,5 %
1 salarié	60	14,9 %
2 à 5 salariés	142	35,3 %
Entreprise avec 6 à 50 salariés	**157**	**42,8 %**
6 à 10 salariés	99	24,6 %
11 à 19 salariés	52	12,9 %
20 à 49 salariés	27	6,7 %
Entreprise avec plus de 50 salariés	**4**	**1,0 %**
TOTAL	402	100 %

Figure 3 : Tableau de répartition des entreprises répondantes suivant le nombre de salariés

Plus de la moitié des entreprises répondantes comptent cinq salariés ou moins. Ces entreprises n'étaient initialement pas invitées à répondre à ce questionnaire. Ce profil explique en partie la fréquence des réponses indiquant que l'égalité est perçue comme déjà acquise au sein de leur structure.

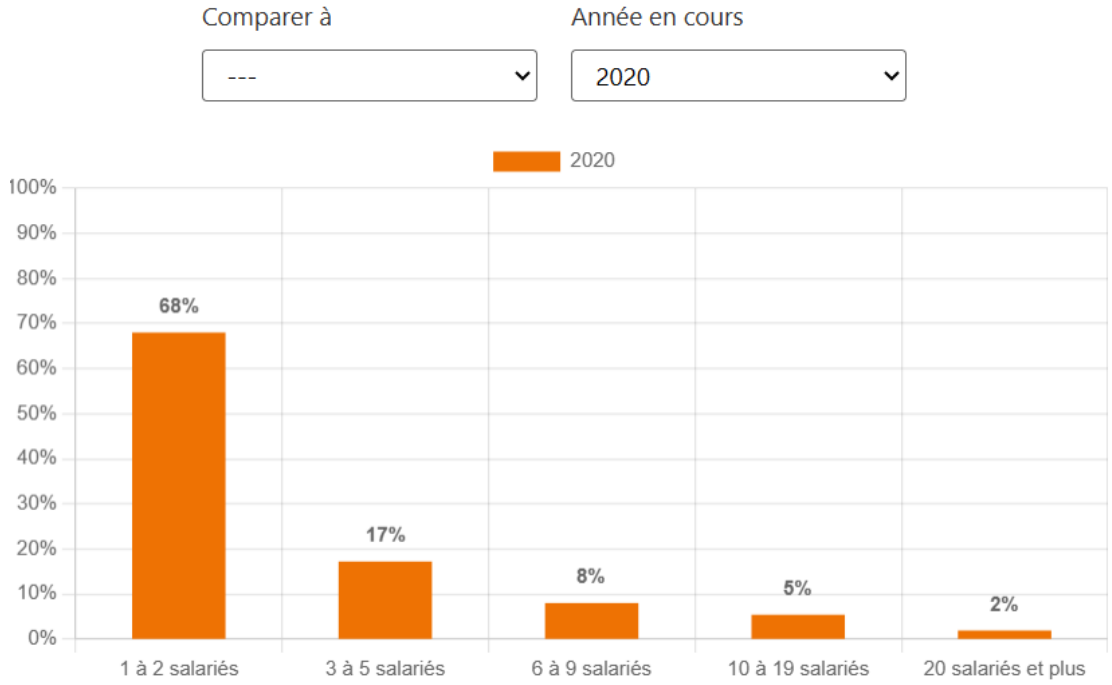

Figure 4 : Répartition des entreprises suivant le nombre de salariés - Source OMPL

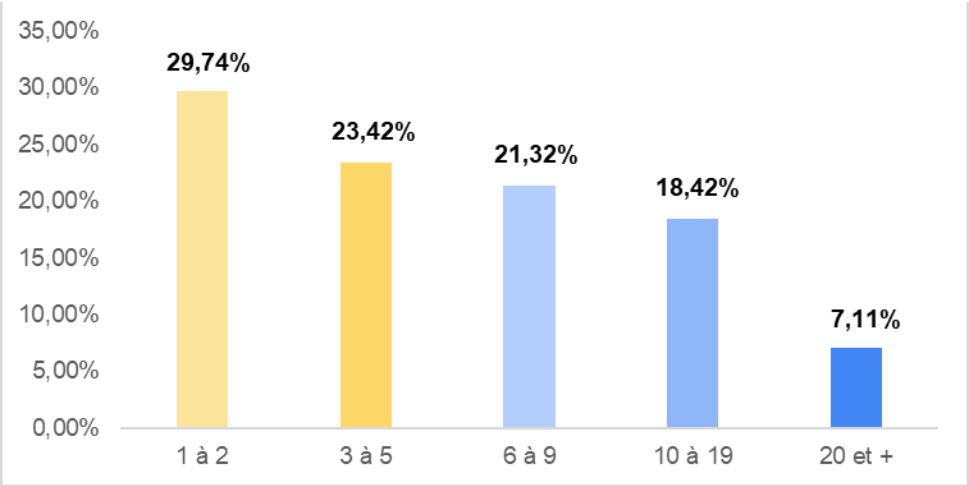

Figure 5 : Répartition des entreprises répondantes suivant le nombre de salariés

La répartition des entreprises répondantes par taille ne suit pas celle constatée par l'OMPL en 2020. Dans la mesure où les entreprises de moins de 6 salariés n'étaient pas invitées à répondre, ça parait normal.

- Le questionnaire concerne **402 entreprises** répondantes dont **380 employeuses en 2025** pour 10'500 entreprises employeuses en 2025 (OMPL). Le taux de participation est d'environ **3.8%** de l'ensemble des entreprises employeuses.
- Le questionnaire révèle donc 380 entreprises employeuses regroupant 3'096 salariés pour environ 46'000 en 2025 (OMPL) soit environ **6.65%** de l'effectif total
- Ces salariés sont répartis comme suit :
  - 1'721 femmes (**55,55 %**) et 1'377 hommes (**44,45 %**)
  - les chiffres OMPL pour 2020 sont de 44,4% de femmes et 55,6% d'hommes

Ces comparatifs chiffrés tendent à confirmer que les entreprises répondantes sont peut-être plus féminisées que la moyenne. Ce qui appuierait un lien entre féminisation et intérêt pour le sujet.

Le questionnaire a en partie "manqué la cible". En effet, une grande majorité des entreprises ayant répondu n'étaient pas appelées à le faire.

Le Comité évoque la possibilité d'ouvrir plus largement le sondage avec une obligation pour les entreprises de plus de 6 salariés. Ceci implique la nécessité de créer des scenarii de navigation dans le questionnaire avec un parcours plus court pour les entreprises de moins de 6 salariés.

3. Structuration des entreprises : salariés, associés et organisation du travail

Nous avons pu constater que sur les 402 entreprises répondantes, 55 présentent des nombres incohérents entre le nombre total de salariés déclaré et la répartition femmes/ hommes avec parfois des écarts importants.

Nous ne sommes pas en mesure d'identifier si le total des salariés est à privilégier par rapport à la répartition indiquée. Nous avons donc conservé les données telles que collectées en indiquant les écarts constatés dans les totaux.

Rôle	Femmes	Hommes	Total
Associés	276 **35%**	503 65%	781 déclarés (écart de +2)
Salariés	1720 **56%**	1376 44%	3060 déclarés (écart de -36)
Salariés à temps partiel	263 **84%**	51 16%	314 *(total non demandé dans le questionnaire)*
Salariés avec horaires aménagés	158 **61%**	97 38%	255 *(total non demandés dans le questionnaire)*
TOTAL (somme des lignes)	2417 **54%**	2027 46%	4410 (écart de -34)

Figure 6 : Tableau de répartition par sexe des associés, des salariés, des temps partiels et des horaires aménagés

Ces résultats mettent en évidence une féminisation marquée de l'emploi salarié, contrastant avec une gouvernance encore majoritairement masculine.

Figure 7 : Répartition des associés par sexe en regard du nombre de salariés par sexe.

Les femmes sont également surreprésentées parmi les salariées à temps partiel et les bénéficiaires d'horaires aménagés, traduisant probablement une organisation genrée du travail avec des femmes salariées plus susceptibles d'adapter leur temps de travail pour assurer des tâches familiales (garde d'enfants, aidante familiale…).

Figure 8 : : Répartition des temps aménagés par sexe et répartition de temps partiels par sexe.

Nous envisageons d'intégrer des questions permettant de préciser les raisons identifiées par les entreprises qui pourraient expliquer ces écarts sur ces sujets :

- Sous-représentation des femmes aux postes de gouvernance
- Surreprésentation des femmes en travail partiel/horaires aménagés

Répartition femmes/hommes aux postes de gouvernance selon la taille de l'entreprise

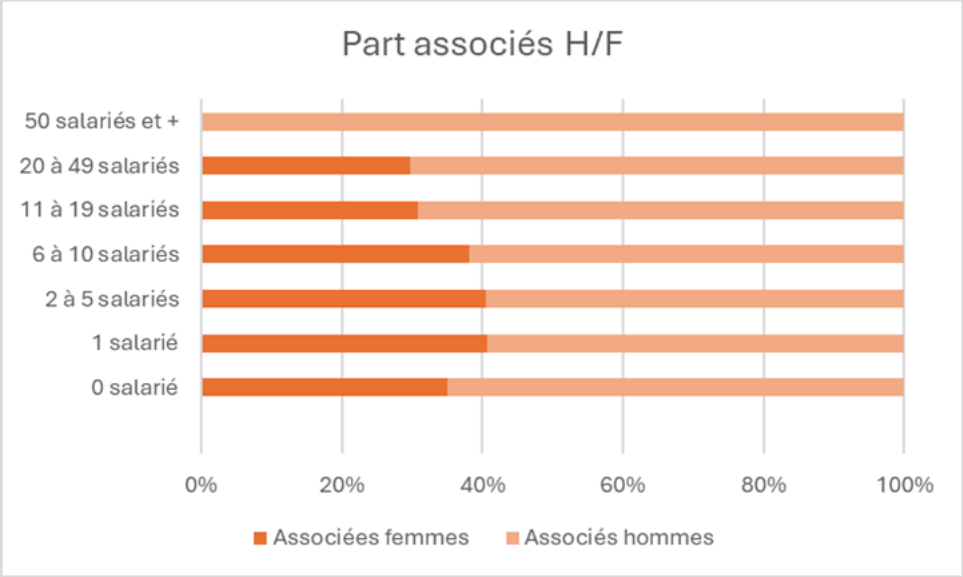

Figure 9 : Répartition par sexe des associé.e.s par taille d'entreprise

Catégorie de structure	Structures répondantes	Nombres d'associés	Associées femmes(%)	Associés hommes(%)	Salariées femmes(%)	Salariés hommes(%)
0 salarié	18	19 (5 répondent 0)	7	13		
1 salarié	60	61 (20 répondent 0)	26	38	38	25
2 à 5 salariés	142	216 (30 répondent 0)	86	126	292	158
6 à 10 salariés	99	210 (12 répondent 0)	80	130	429	346
11 à 19 salariés	52	151 (7 répondent 0)	46	103	377	332
20 à 49 salariés	27	104 (dont une ent. avec 21 associés)	31	73	452	397
50 salariés et +	4	20	0	20	110	112

Figure 10 : Tableau de répartition par sexe des associés et des salariés, par taille d'entreprise

5 des 18 entreprises indiquant ne pas avoir de salariés indiquent aussi 0 dans la case "nombre d'associés", idem pour d'autres catégories.

Il sera donc nécessaire de préciser que la case doit inclure le répondant "associé unique" ou en statut libéral afin de compter la totalité des dirigeants/associés.

Il apparaît que les femmes sont plus présentes à la gouvernance des petites structures alors que plus les entreprises sont importantes moins les femmes sont présentes. Avec pour les 4 entreprises de plus de 50 salariés, aucune femme associée.

Pour aller plus loin : dans le cadre du prochain questionnaire il est envisagé de questionner les raisons de cet écart et les modalités à mettre en place pour garantir une plus grande part de femmes à la gouvernance des entreprises d'architecture.

4. Leviers identifiés par les répondants pour l'égalité professionnelle

A la question « 31. Quels sont selon vous les principaux leviers qui permettraient d'atteindre une égalité de traitement entre les femmes et les hommes ? », les répondants étaient libres de leur réponse. Nous avons donc collecté de nombreuses réponses qualitatives que nous avons regroupées pour faire émerger différentes thématiques/familles de leviers.

Il est intéressant de noter que sur les 402 entreprises répondantes, **53% des répondants situent le sujet de l'égalité hors de leur entreprise**, en indiquant soit ne pas être concerné, ne pas avoir d'idée, considérer que l'égalité est atteinte, qu'il s'agit d'un problème de ressources disponibles ou encore que c'est un sujet plutôt sociétal :

- **12,7% ont répondu ne pas se sentir concernées** en raison, notamment du fait de la structuration de leur agence (exercice indépendant, seulement un ou deux salariés, aucune mixité au sein de l'agence…). L'adaptation du questionnaire pourra limiter la sensation de ne pas être concerné pour les petites structures.

- **18,4% ont indiqué ne pas avoir d'idée de levier** pour atteindre l'égalité de traitement entres les F et les H

- **9,7% considèrent avoir atteint l'équilibre** et considérer que ce n'est pas un sujet plus globalement, alors même que nous avons pu le voir précédemment, la structuration des entreprises d'architecture montre une répartition genrée des postes avec une sur-représentation des hommes en responsabilité tandis que les femmes sont sur-représentées chez les salariées hors direction/responsabilités. Nous avons aussi pu observer que plus la taille des entreprises augmente, moins les femmes sont présentes aux postes de direction.

- **4,7% considèrent qu'elles sont confrontées à des problèmes de recrutement** qui élimine toute considération de volonté des dirigeants sur le sujet de l'égalité professionnelle

- et enfin, **7,5% des répondants évoquent l'égalité comme un enjeu sociétal** qui dépasse largement les enjeux de la profession, ce qui est en effet le cas. Dans les réponses sont alors évoquées les enjeux d'éducation, que ce soit des enfants comme des adultes, un nécessaire changement des mentalités…

Sur les **43,3%** des réponses restantes, **les répondants évoquent quant à eux, différents leviers qui vont cibler l'organisation des entreprises.** Plusieurs familles de leviers se distinguent :

- **16,7%** indiquent que la solution réside dans un **regard sans distinction de sexe** ou de genre porté sur les professionnels ;

- **9,5%** évoquent des leviers liés à la **pédagogie sur les dirigeants**, à l'accessibilité des **postes à responsabilité pour les femmes** et au recourt à de la **discrimination positive** pour faire évoluer la situation actuelle;

- **8%** considèrent qu'une bonne application de l'**égalité salariale à postes équivalent** ainsi qu'une **grille salariale objective et partagée** ainsi qu'une bonne **adéquation entre mission et coefficient** sont des clefs valables ;

Ce sujet rejoint les considérations d'actualité sur la **transparence salariale** traduisant une volonté affirmée de rendre les droits existants pleinement effectifs. Elles font écho aux travaux relatifs à la **transposition de la directive européenne** sur la transparence des rémunérations, ainsi qu'aux interrogations portant sur ses modalités concrètes d'application **dans le secteur de l'architecture, caractérisées par la prédominance de structures de petite taille*** et par la rareté des agences de grande taille*. (*en nombre de salariés)

- **4,7%** soulèvent des pistes liées à l'**évolution des compétences internes**, à la mise en place de **compétences de gestion des RH**, ainsi qu'à l'**égalité d'accès à la formation.**

- **4,5%** considèrent qu'il y a un enjeu à **accompagner la parentalité** pour ne pas freiner les carrières, à veiller à une certaine **flexibilité du travail** et à disposer de **moyens de garde adaptés.**

- Enfin, seuls **1,2%** comptent sur un **aspect plus coercitif de la loi, et 1,7% sur le bon sens.**

En conclusion, les réponses formulées par les entreprises, n'indiquent pas une volonté particulière de renforcer la loi, et mettent en évidence un constat largement partagé : les **obligations juridiques** existantes ne suffisent pas, à elles seules, à produire une égalité réelle et effective au sein des organisations. Les **dimensions éducatives et culturelles** occupent une place non négligeable dans les réponses recueillies. Les entreprises soulignent la nécessité d'agir sur les **stéréotypes de genre** et sur l'évolution des représentations, au-delà du seul périmètre de l'entreprise.

Les résultats concourent aux mêmes conclusions partagées ailleurs dans ce rapport, à savoir que l'égalité est largement considérée par les répondants comme étant un non sujet ou alors **déjà acquise alors que les données chiffrées de la structuration des entreprises de la branche architecture montrent le contraire.**

Le travail sur les enjeux et leviers vers plus d'égalité doit donc être orienté vers **plus de pédagogie et de sensibilisation**, tout en apportant des solutions et une forme d'**accompagnement à la réflexion sur le sujet**. C'est dans ce sens que le comité va faire évoluer le questionnaire pour la prochaine édition : fournir des questions à dimension plus pédagogique et porteuses de solutions.

Il pourrait aussi être intéressant de **comparer** le **ressenti employeurs/déclarants avec celui des salariés**, mais cela fait partie d'un autre volet potentiellement en cours de développement via la sous-commission statistiques.

5. Appréciation du questionnaire et pistes d'amélioration

Les retours formulés par les entreprises à la question ouverte relative à l'utilité de l'outil proposé mettent en évidence plusieurs limites structurelles du

questionnaire. Ces observations ne remettent pas en cause la pertinence de la démarche, mais soulignent la nécessité d'en améliorer l'adaptation aux réalités de la Branche (choix adaptés aux tailles des entreprises).

1. **Un outil partiellement inadapté à la structuration réelle des entreprises**

Le questionnaire a été conçu principalement pour analyser des pratiques d'égalité au sein d'entreprises employeuses structurées.

Or, l'analyse des 402 réponses montre que **220 entreprises répondantes (54,7 %) comptent 5 salariés ou moins**, dont :

- 18 entreprises sans salarié (4,5 %)
- 60 entreprises avec 1 salarié (14,9 %)
- 142 entreprises avec 2 à 5 salariés (35,3 %)

Ces structures représentent donc **plus de la moitié de l'échantillon**.

Par ailleurs, **186 réponses à la question ouverte relative aux leviers d'égalité (question 31)** relèvent de la catégorie « autres / sans précision », ce qui traduit en partie une difficulté à se positionner sur certaines thématiques abordées dans le questionnaire.

Plusieurs entreprises ont également signalé des difficultés à répondre à des questions relatives :

- aux écarts salariaux,
- à la gestion des coefficients,
- aux dispositifs RH formalisés,
- aux politiques de promotion ou de formation.

Certaines entreprises indiquent par exemple « 0 salarié » et « 0 associé », alors même qu'un dirigeant répond au questionnaire. Cette incohérence révèle un point méthodologique important : le questionnaire ne précise pas suffisamment que le répondant doit se comptabiliser dans les effectifs lorsqu'il est associé actif ou dirigeant opérationnel.

Il apparaît donc nécessaire :

- de clarifier dès l'introduction le périmètre des effectifs à déclarer (associé unique, libéral, dirigeant),
- de distinguer clairement salariés, associés actifs, associés non opérationnels, inscrit à l'Ordre, etc.).
- et **typer le questionnaire** pour recueillir les réponses de l'ensemble du tissu entrepreneurial de la Branche et oeuvrer à sa sensibilisation en créant plusieurs chemins possibles suivant la taille des entreprises.

2. Un manque de modularité et de précision dans les réponses possible :

Les réponses ouvertes à la question relative à l'amélioration du questionnaire (question 32) permettent d'identifier plusieurs difficultés rencontrées par les entreprises bien que le nombre de réponses à cette question reste assez faible avec seulement 18% des entreprises répondantes (73 des 402), à exprimer un avis.

24 (soit 6% de l'ensemble des répondants) expriment clairement une insatisfaction.

% de réponses par rapport à l'ensemble des répondants	Nbr de réponses	Type de doléances
6 %	10	inadaptation du questionnaire aux petites structures
	8	complexité de la grille Excel
	3	impossibilité de répondre correctement, notamment en l'absence d'option « non concerné » ou « sans objet »
	3	lassitude face à la multiplication des questionnaires et démarches administratives
12 %	49	non », « RAS » ou réponse équivalente

Ces éléments montrent que, pour une partie des entreprises ayant formulé un retour, certaines questions du questionnaire apparaissent insuffisamment adaptées à la diversité des situations rencontrées dans la branche, et en particulier concernant l'adéquation avec les petites structures.

Il apparaît souhaitable :

- d'introduire systématiquement des options « sans objet »,
- de typer le questionnaire (cf paragraphe 1),

Cette modularité permettrait d'augmenter la fiabilité des données collectées.

3. Une perception d'utilité encore limitée :

Les réponses à la question relative à l'utilité de l'outil montrent que sa valeur opérationnelle reste encore limitée pour une partie des entreprises.

Parmi les **193 entreprises de plus de 5 salariés**, seules **53 entreprises** (soit 27% des plus de 5 salariés) considèrent que l'outil est utile pour la gestion de l'égalité professionnelle au sein de leur structure.

Par ailleurs, **21 entreprises ont formulé des suggestions d'amélioration** à cette question.

Les réponses recueillies laissent penser également que la notion d'« outil » peut être interprétée de deux manières différentes :

- soit comme le **questionnaire lui-même**,
- soit comme la **grille Excel associée**.

Cette ambiguïté terminologique peut expliquer une partie des réponses observées.

Certaines entreprises mentionnent également la difficulté à relier les résultats obtenus à des actions concrètes en matière de politique interne d'égalité professionnelle.

4. Récapitulatif : Questions méthodologiques à intégrer pour la prochaine édition :

Comme vu ci-dessus, au regard des incohérences relevées et des difficultés d'interprétation, plusieurs ajustements pourraient être envisagés :

- préciser le rôle du répondant (dirigeant, associé, salarié, fonction RH) ;
- identifier le genre du répondant, afin d'analyser les écarts de perception ;
- clarifier les statuts des effectifs (associés salariés, libéraux, stagiaires);
- dissocier les types d'entreprises lorsque cela est pertinent ;
- interroger les raisons pour lesquelles certaines structures plus importantes n'ont pas répondu ;
- réfléchir à l'usage du terme « sexe » ou « genre », en cohérence avec les évolutions législatives et sociétales.
- Une question spécifique pourrait également être intégrée lorsque l'entreprise ne compte qu'un seul salarié, afin d'identifier le poste occupé et le genre de la personne concernée, ce qui permettrait d'affiner l'analyse des structures mono-salariées.

6. Lecture transversale et conclusion

L'analyse transversale des résultats met en évidence **un écart entre le préjugé de l'égalité professionnelle et les données observées** : si 53% des entreprises considèrent que le sujet de l'égalité professionnelle ne les concerne pas ou se joue en dehors de leur entreprise, les données quantitatives recueillies **montrent une répartition des rôles encore très inégale dans les entreprises** avec une sous représentation des femmes aux postes à responsabilités avec notamment : 65% des associés sont des hommes tandis que 56% des salariés sont des femmes.

Cette nouvelle enquête et son **succès croissant** (participation facteur x10 entre 2024 et 2025) nous permettent de **consolider des données et d'identifier les limites de ce questionnaire**. En effet de nombreux répondant se situaient hors de la cible initiale visée. Cela démontre un intérêt certain des employeurs pour le sujet et nous encourage à faire évoluer le questionnaire vers une approche plus inclusive de tout type de structure. Le développement de l'aspect pédagogique, conformément aux volontés initiales, et à la manifeste demande des répondants, sera investi par le Comité en accord avec la CPPNI.

L'amélioration de la forme du message (pédagogie des obligations) et les redifs demandées à notre partenaire OPCO-EP, complétées par la diffusion mail par la Branche, ont largement participé à l'augmentation sensible de la participation que nous souhaitons pouvoir réitérer lors de la campagne 2027.

La mise en place d'une plateforme plus adaptée est en cours d'étude par la Branche pour permettre l'intégration des améliorations issues de cette analyse.

^L^

Le Comité pour la Promotion de l'Égalité Professionnelle