



HAL
open science

Étude sur les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment

Zeta Mena Mosquera

► **To cite this version:**

Zeta Mena Mosquera. Étude sur les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment. Sciences de l'information et de la communication. 2022. dumas-04067636

HAL Id: dumas-04067636

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04067636>

Submitted on 13 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

Mémoire de Master 2

Mention : Information et communication

Spécialité : Communication Ressources humaines et conseil

Option : Ressources humaines, management et organisations

Étude sur les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment

Responsable de la mention information et communication
Professeure Karine Berthelot-Guiet

Tuteur universitaire : Camila Cabral Salles

Nom, prénom : MOSQUERA MENA Zeta

Promotion : 2021

Soutenu le : 29/11/2022

Mention du mémoire : Bien

Remerciements

Au terme de ce travail de mémoire, je tiens à remercier ma tutrice universitaire, Camila CABRAL SALLES, pour ses conseils de lecture sur mon sujet d'étude et sur la méthodologie de recherche. Son accompagnement bienveillant tout au long de la réalisation de ce mémoire, sa disponibilité et ses retours rapides, ont été d'une grande aide pour mener à bien ce travail de recherche.

Je souhaite aussi remercier mon tuteur professionnel, Arnaud PISSOT, pour ses références d'études sur les stéréotypes de genre, pour son guide quant au terrain d'enquête, et pour avoir partagé son expertise professionnelle dans la réalisation de ce travail de mémoire. Le chemin parcouru pour répondre à la problématique de recherche a été accompagné par ses conseils d'expert dans le sujet étudié et par ses encouragements.

Un grand merci aux femmes et aux hommes qui ont participé à l'enquête de terrain. Leur temps consacré aux entretiens a été rempli de témoignages très riches. Les enseignements tirés de leur partages d'expériences dans leur milieu de travail et en dehors, ont été précieux pour la complétude de ce travail de recherche.

Je remercie également le CELSA ainsi que l'équipe pédagogique du Master 2, notamment Denis RUELLAN, Responsable du Master 2 - Communication, Ressources Humaines, Management et Organisations. La qualité de son enseignement durant le Master et l'opportunité de réaliser ce travail de mémoire portant sur le sujet étudié, m'ont fait évoluer professionnellement et personnellement.

En fin, je remercie de tout cœur ma famille et mes amis. D'abord, parce que leur soutien tout au long du travail de mémoire (et tout au long de la réalisation du Master) a été essentiel dans les moments les plus intenses. Leur écoute de mes réflexions et questionnements a permis des débats constructifs pour la réalisation de ce travail de recherche. Je remercie particulièrement mon conjoint pour ses relectures et ses critiques, pour son aide avec la transcription des entretiens (un long travail), et surtout pour sa patience, mise à l'épreuve assez souvent.

Sommaire

Table des matières

Remerciements	2
Introduction	5
I. Cadre Théorique	8
1- Définitions	8
2- Acteurs et actions de lutte contre les stéréotypes de genre	11
3- Description du secteur du BTP.....	21
Cadre Méthodologique	24
I- L'enquête – Démarche et Difficultés	24
II- Protocole de recherche.....	25
2- Terrain d'enquête et Population enquêté.....	25
III- Outil de recueil des données.....	27
3.1- L'entretien	27
3.2- Le guide d'entretien	28
IV- La transcription, l'analyse inductive et la catégorisation.....	29
4.1- L'analyse inductive	29
4.2- Le processus inductif de codification menant à la réduction des données.....	29
Résultats	30
I- L'exercice du métier	31
1.1- Études, orientation professionnelle et environnement familial.....	31
1.2- Passion et contraintes du métier	33
1.3- Division sexuelle du travail.....	37
1.4- Compétences et talents pour l'exercice du métier	39
II- Stéréotypes de genre et préjugés	42
2.1- Force physique, sexisme et ancienneté	43
2.2- Métier risqué, un dur travail et un monde à part	46
III- Politiques et actions pour la mixité	49
3.1- Connaissance des métiers, Communication et Recrutement positif	49
3.2- Plan de développement et progression de carrière	52
Discussion	55
I- Force physique	56
II- Technicité	59
III- Partage des tâches domestiques.....	64

Conclusion	68
Références bibliographiques.....	74
Annexes.....	77
Résumé.....	128
Mots clés	129

Introduction

Depuis des décennies déjà, les stéréotypes de genre font parties intégrantes de notre vie sociale, et de fait déterminent parfois sans le vouloir, les relations sociales que nous créons les uns avec les autres, nos choix dans le domaine des études et des métiers.

Ceci s'explique par le fait que depuis notre enfance, l'environnement dans lequel nous vivons façonne notre cerveau et nos pensées. En effet depuis l'enfance, nos parents, nos professeurs, nos proches, voir la société en général, intègrent souvent inconsciemment des idées reçues imprégnées de stéréotypes dans notre cerveau, orientant nos choix futurs. Le schéma classique : généralement on fait comprendre très tôt aux enfants qu'il y a des activités typiques de filles et des activités typiques de garçons, des métiers exclusivement réservés aux hommes, aux femmes. Il s'agit donc de préjugés et de clichés discriminatoires.

Les stéréotypes de genre et leur effet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fait l'objet de nombreuses études. Citons l'une des analyses des résultats d'une enquête empirique réalisée entre 2002 et 2004 cherchant à rendre compte de l'argumentaire mis en place pour justifier « l'absence » – réelle ou/et symbolique – des femmes dans le bâtiment, résultats de la thèse de doctorat de Stéphanie Gallioz : « ... Pris dans des représentations du féminin et du masculin, nos interlocuteurs construisent, de fait, un discours sur l'accès au secteur du bâtiment comme un principe de nature plus que comme le résultat d'arbitrages sociaux. La force physique apparaît alors comme un élément essentiel des métiers du bâtiment, expliquant ainsi, en partie, le fait qu'il apparaît impensable aux yeux de nombreux interlocuteurs, de trouver des femmes dans les fonctions sur les chantiers ¹ ».

Par ailleurs et concernant l'élément de force physique, il est pertinent de noter qu'en France la loi précise dans le Code du travail ce qui suit : « les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise ² ».

¹ Gallioz, S. (2006). Force physique et féminisation des métiers du bâtiment. *Travail, genre et sociétés*, 16, 97-114. p. 99. <https://doi.org/10.3917/tgs.016.0097>

² Article R.4541-9 du Code du travail. (2022, 18 mars). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018488235?etatTexte=VIGUEUR&anchor=LEGISCTA000018532924#LEGISCTA000018532924

Dans un contexte économique et social sans cesse en proie à de grandes variations, les femmes tentent, tant bien que mal, de trouver leur place. Malheureusement pour elles, dans le milieu du travail elles sont confrontées aux attitudes discriminatoires, sexistes, davantage accentué par le genre masculin. Il est une chose de pouvoir trouver sa place en tant que femmes sur le marché du travail, mais il est encore une chose bien différente de pouvoir trouver son identité professionnelle quand c'est une mère et femme active en même temps. Ceci dit, le milieu professionnel n'est pas le seul domaine à prendre en compte, il y a aussi le milieu de l'éducation, le social et il est important de le préciser.

Il en découle que la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes soient loin d'être d'atteintes malgré les nombreuses actions menées pour déconstruire les stéréotypes de genre. Nous remarquons les actions du gouvernement pour lutter contre les stéréotypes de genre dans la société, les actions des partenaires économiques et professionnels pour lutter contre les stéréotypes de genre dans les entreprises, et les actions des représentants du secteur du BTP pour lutter contre les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment. Nous détaillons toutes ces actions dans notre cadre théorique, partie 'Acteurs et actions de lutte contre les stéréotypes de genre'.

Une étude de 2018 sur la mixité dans les métiers des secteurs qui recrutent par le Centre d'Information et Documentation Jeunesse (CIDJ) montrait que « seuls 17% des métiers étaient mixtes³ ». Triste constat donc, puisque ce faible taux de mixité met en évidence les inégalités et les stéréotypes de genre qui persistent dans le monde du travail et, plus largement, dans la société.

Il faut souligner que la grande majorité des femmes travaille dans le tertiaire puisque, d'après une analyse du CIDJ, elles seraient près de 88% à exercer dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'action sociale et des services aux particuliers. Des domaines qui demandent tous une certaine empathie, de l'altruisme ou encore de la douceur, des qualités communément associées à la féminité. À l'inverse, certains secteurs comptent moins de femmes dans leurs rangs. C'est notamment le cas du numérique et de l'informatique composés de 70% d'hommes. Mais on compte aussi, toujours d'après le CIDJ, une grande majorité d'hommes dans les secteurs de la Recherche et Développement (R&D) et du Bâtiment et Travaux Publics (BTP).

³ Ilario, M. (2018, 15 février). Secteurs qui recrutent : place aux femmes. *CIDJ*.
<https://www.cidj.com/etudes-formations-alternance/avant-le-bac/secteurs-qui-recrutent-place-aux-femmes#:~:text=Pour%20la%20sortie%20de%20la,40%20et%2060%25%20des%20effectifs>

Intéressons-nous sur la répartition des fonctions des femmes dans le BTP souvent considéré comme un « univers d'hommes ». Les femmes sont encore peu nombreuses dans ce secteur. Nous trouvons peu de femmes sur le terrain à des postes techniques et ouvriers ; elles occuperont davantage sur le chantier un poste axé sur le suivi de chantier, sur l'accompagnement, Conductrices des travaux ou Directrices des travaux. Mais une fois de plus elles sont encore peu nombreuses par comparativement à leurs homologues masculins. Cependant au sein d'une entreprise de BTP, les femmes sont souvent surreprésentées dans les services administratifs et les fonctions support (RH, Secrétariat, ...) filières déjà très féminisées dans les autres secteurs d'emploi.

La pénibilité de certains travaux de chantier est très souvent mise en avant pour expliquer l'absence de femmes à des postes de chantier. Pourtant, l'évolution technologique et mécanique de ces dernières décennies a permis la mécanisation des tâches les plus pénibles ainsi rend accessible aux femmes ces postes jugés trop physiques. Dans ce cas, pouvons-nous dire que ce sont ces idées reçues de la pénibilité du métier du BTP réservé aux hommes, qui influent sur la motivation des femmes à s'orienter dans ce secteur technique ?

Étant une femme, tout au long de mon parcours universitaire et ayant travaillé durant un peu plus de deux décennies dans le secteur de l'industrie pétrolière, j'ai été confrontée au phénomène des stéréotypes de genre. Les diverses situations et les questionnements auxquels j'ai été confrontée ont orienté mon choix de mémoire afin d'étudier les stéréotypes de genre dans le secteur du BTP, plus précisément dans le secteur du bâtiment, pour lequel les environnements de travail sont similaires à ceux du secteur pétrolier.

Ainsi, dans l'objectif de nourrir ces réflexions, nous présenterons dans un premier temps le cadre théorique, constitué des concepts clés, de l'état des lieux qui sous-tend notre étude et de la problématique et les hypothèses de recherche. Ensuite nous exposerons le cadre méthodologique à mettre en œuvre pour répondre à notre problématique. Enfin, nous montrerons les résultats obtenus et leur analyse pour établir une discussion finale.

I. Cadre Théorique

Dans le but de mieux cibler notre sujet de recherche, nous allons tout d'abord cerner les notions qui sont étroitement liées à notre étude. Ensuite, les stéréotypes de genre étant un phénomène systémique qui touche toute la société, nous nous intéresserons aux actions menées par trois acteurs en lien avec notre travail qui se battent pour les déconstruire. Puis nous nous pencherons sur le secteur du BTP et plus précisément sur le secteur du bâtiment, notre terrain d'étude.

1- Définitions

Il est nécessaire de bien comprendre certains concepts clés. Pour cela nous nous appuyerons sur des définitions les plus précises possibles en utilisant majoritairement l'ouvrage « Les stéréotypes de genre : Identités, rôles sociaux et politiques publiques » (ouvrage qui s'appuie sur les études de plusieurs auteurs et chercheurs), car comme l'indique Pascaline Gaborit :

Toute étude de genre est en soi extrêmement complexe, et a fortiori l'étude sur les stéréotypes de genre l'est encore plus pour des raisons diverses : Premièrement, au sein de l'étude du genre il y a plusieurs théories, une tendance étant l'analyse des relations entre genres, un autre étant l'analyse des institutions en termes de genre. La seconde raison est que le genre est une structure complexe où un grand nombre de logiques différentes sont imbriquées ⁴.

Commençons par montrer en quoi les concepts de sexe et de genre sont interdépendants dans l'étude du genre. Le sexe étant comme l'identification de l'homme et de la femme par des caractéristiques d'ordre biologique, tant que le genre est associé aux normes sociales :

Les rôles et comportements des hommes et des femmes ont longtemps été considérés comme « naturels » parce qu'ils semblaient relever entièrement du biologique. Tout paraissait immuable car cette apparence figée était renforcée par la tradition qui attribuait aux hommes et aux femmes des rôles fixes. L'implication du physiologique et des représentations a par ailleurs rendu très difficile l'étude du genre, car il était difficile pour les auteurs de faire abstraction des schémas de représentation de la société dans laquelle ils vivaient eux-mêmes. Ce n'est que récemment qu'on a assisté au développement de théories sociales et cognitives qui expliquent l'émergence des différences de comportement selon l'appartenance à un genre ⁵.

⁴ Gaborit, P., & Guglielmetti, E. (2009). *Les stéréotypes de genre : Identités, rôles sociaux et politiques publiques*. L'Harmattan. p. 22

⁵ *Ibidem*. p. 22

Le sujet d'étude portant sur les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment, un secteur traditionnellement masculin, il est nécessaire de définir ce qu'est un stéréotype. Deux définitions de groupe d'auteurs retiennent notre attention :

Un stéréotype est l'action par laquelle une personne est associée à une catégorie particulière ⁶. D'autres auteurs mettent en avant les conséquences des stéréotypes, les préjugés, qui orientent les comportements envers certaines catégories de personnes et peuvent conduire à des discriminations : « Un stéréotype est une croyance exagérée associée à une catégorie ou à un groupe humain. Sa fonction est de rationaliser notre conduite par rapport à cette catégorie de personnes ⁷ ».

Sachant que le sexe est défini comme une construction biologique et le genre comme une construction sociale, la conception des stéréotypes de genre voit le jour grâce aux attributions de croyances, de traits, d'attitudes, de compétences qui catégorisent les hommes et les femmes. Il est pertinent pour nous de noter que les stéréotypes de genre peuvent être négatifs ou positifs :

À titre d'exemple, on peut relever les traits adjectifs souvent cités dans la littérature concernant les stéréotypes positifs et négatifs liés aux deux sexes : Exemples de stéréotypes :

Masculins positifs : confiant, sûr de lui, courageux, aventureux, rationnel, analytique, fort, compétent, responsable, ambitieux.

Masculins négatifs : agressif, impatient, arrogant, égoïste, autoritaire.

Féminins positifs : patiente, douce, aimante, affectueuse, intuitive, imaginative, sentimentale.

Féminins négatifs : inconstante, vulnérable, docile, soumise, émotionnelle ⁸.

Nous devons tenir compte que la catégorisation des hommes et des femmes à cause des stéréotypes de genre a des effets sur les jugements, les attentes, les interprétations, les évaluations des individus sans que nous sachions ; parce que comme nous l'avons déjà évoqué, la construction sociale se fait dès notre naissance. Concept décrit par Nicole Mosconi comme « cognition sociale implicite ⁹ ».

⁶ Gaborit, P., & Guglielmetti, E. (2009). *Les stéréotypes de genre : Identités, rôles sociaux et politiques publiques*. L'Harmattan. p. 51

⁷ *Ibidem*. p. 51

⁸ *Ibidem*. p. 98

⁹ Mosconi, N. (2001). Comment les pratiques enseignantes fabriquent-elles de l'inégalité entre les sexes ?. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation*, 5, 97-109. p. 99. <https://doi.org/10.3406/dsedu.2001.953>

Après avoir défini les stéréotypes de genre, l'une des réflexions qui guident notre étude concerne la corroboration de la compromission de l'identité de genre, c'est-à-dire des identités féminines et masculines propres à chaque personne, que nous essaierons d'observer avec notre travail d'enquête. Pour cela nous nous intéresserons au concept d'identité de genre :

Les identités de genre sont plus complexes que les stéréotypes de genre, qui sont des représentations culturelles et sociales. Les théories liées à la psychologie et à la psychanalyse notamment tendent à mettre en évidence que l'identité masculine dans le développement de la personne de sexe masculin passe par le rejet de la féminité, et que cette identité se forme lorsque l'individu masculin se définit comme plus fort, plus en contrôle, voire plus agressif et plus violent ¹⁰.

Nous finirons nos définitions théoriques par d'autres termes essentiels à notre étude, à savoir l'égalité, la mixité et la parité. Nous allons porter notre attention sur trois définitions de l'égalité :

1- L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est définie comme « Veiller à l'absence de discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte (voir « Discrimination sexuelle ») ¹¹ ».

2- L'égalité des chances entre les femmes et les hommes renvoie à « L'absence d'obstacle à la participation économique, politique et sociale en raison du sexe ¹² ».

3- L'égalité des sexes correspond à ce que « D'une part, tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité ¹³ ».

Concernant la mixité et la parité, nous allons retenir les définitions apportées par le Trésor de la Langue Française informatisé (TLFi) : « La mixité se manifeste dans le cadre de la non-séparation des sexes, à l'inverse de la parité qui fait référence à l'égalité de la représentation de deux parties ou plusieurs dans une assemblée, une commission, ... ¹⁴ ».

¹⁰ Gaborit, P., & Guglielmetti, E. (2009). *Les stéréotypes de genre : Identités, rôles sociaux et politiques publiques*. L'Harmattan. p. 123

¹¹ Commission Européenne - Direction générale emploi, relations industrielles et affaires sociales. (1998). *100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*. p. 26.
<https://www.hes-so.ch/data/documents/100-mots-pour-egalite-6695.pdf>

¹² *Ibidem*. p. 26

¹³ *Ibidem*. p. 27

¹⁴ Trésor de la Langue Française informatisé (TLFi). Mixité. Parité. <https://www.atilf.fr/ressources/tlfi/>

Après avoir décrit nos concepts théoriques et compte tenu du fait que les stéréotypes de genre constituent un obstacle indéniable pour l'achèvement de l'égalité entre les femmes et les hommes (toutes formes d'égalité comprises) nous nous focalisons sur l'état actuel des actions menées pour lutter contre les stéréotypes de genre.

Comme le démontre une étude des chercheurs de RobecoSAM sur la durabilité des entreprises et la contribution des femmes au travail ¹⁵, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mise en place d'environnements de travail avec des équipes mixtes sont des éléments forts de performance et de croissance des entreprises, et donc vecteurs d'effets positifs dans une société qui évolue constamment, à grande vitesse et nécessitant de la main d'œuvre (femmes et hommes) dans tous les secteurs professionnels. Notamment dans celui du BTP considéré comme secteur d'avenir et en tension, comme le révèle une étude de l'Observatoire des métiers du BTP mettant en lumière le manque de main d'œuvre dans le secteur ¹⁶.

D'où il est important que nous mettions en exergue les actions menées pour lutter contre les stéréotypes de genre par trois acteurs principaux : Le gouvernement, les partenaires économique-professionnels, le secteur du BTP.

2- Acteurs et actions de lutte contre les stéréotypes de genre

2.1- Le gouvernement et les actions de lutte contre les stéréotypes de genre dans la société

Le 3 janvier 2013 le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes est créé par décret du Président de la République et du Premier ministre de l'époque. Le Haut Conseil « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ¹⁷ ».

Le Haut Conseil associe des élus, des personnalités qualifiées, des représentants des associations et des administrations de l'État, ainsi que les hauts fonctionnaires en charge de l'égalité des droits placés auprès de chaque ministre et le secrétaire général de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

¹⁵ Hafner-Cai, J. (2020, 20 avril). Comment une meilleure parité favorise la rentabilité. *RobecoSAM*. <https://www.robeco.com/fr/actualites/2020/04/comment-une-meilleure-parite-favorise-la-rentabilite.html>

¹⁶ Observatoire des métiers du BTP. (2021, février). *Les métiers en tension dans le secteur du bâtiment*. p. 13. <https://www.metiers-btp.fr/download/3422/>

¹⁷ HCE République Française. (2022). *Présentation et missions*. <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/a-propos-du-hce/presentation-et-missions/>

Le Haut Conseil est composé de cinq commissions thématiques : Droits des femmes, enjeux européens et internationaux ; Lutte contre les stéréotypes et la répartition des rôles sociaux ; Parité en matière politique, administrative et dans la vie économique et sociale ; Santé, droits sexuels et reproductifs ; Violences de genre.

En mettant l'accent sur la commission « Lutte contre les stéréotypes et la répartition des rôles sociaux », vice-présidée par Brigitte Grésy pendant le premier mandat du HCE et également secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entre 2015 et 2019, nous soulignons l'engagement de cette commission pour « l'élimination des stéréotypes sexués et la déconstruction des rôles sociaux comme étapes indispensables à l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes ¹⁸ ».

Ainsi, cette commission vise à répondre à deux demandes du ministère des Droits des femmes : «

- Mener un travail d'analyse globale et formuler des préconisations pour faire reculer les stéréotypes dans les champs de l'éducation, des médias, de la communication institutionnelle et du monde du travail
- Évaluer l'application des obligations légales en matière d'éducation à l'égalité filles-garçons et d'éducation à la sexualité ¹⁹ ».

L'égalité entre les femmes et les hommes est une cause nationale majeure du quinquennat actuel. Pour se faire le comité interministériel du 8 mars 2018 a mis en place les mesures clés pour transmettre et promouvoir la culture de l'égalité en agissant auprès :

- de la communauté éducative : un « référent Égalité » dans chaque établissement scolaire, formation de l'ensemble de la communauté éducative à la déconstruction des préjugés et à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.
- des parents : Mise à disposition d'outils relatifs à l'égalité filles-garçons, les usages d'internet et du numérique et la lutte contre le cyber-harcèlement.
- des élèves : Instauration de la parité dans les instances représentatives des élèves, promouvoir la mixité des filières et des métiers en se fixant des objectifs chiffrés par filière et en utilisant le stage d'orientation de 3e pour faire découvrir des filières peu mixtes.

¹⁸ HCE République Française. (2022). *Stéréotypes et rôles sociaux*. <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/>

¹⁹ *Ibidem*

De plus, le 28 novembre 2019 une nouvelle convention interministérielle pour l'égalité dans le système éducatif a été signée par le ministre de l'Éducation nationale et de la jeunesse et la secrétaire d'état chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Pendant cinq ans (2019-2024) cette convention réunira les ministères de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et Innovation, des Armées, de la Culture, de l'Agriculture et Alimentation autour de « cinq grands axes d'intervention :

- un pilotage de la politique de l'égalité au plus près des élèves et des étudiants
- la formation de l'ensemble des personnels
- la transmission d'une culture de l'égalité et du respect mutuel
- la lutte contre les violences et cyberviolences sexistes et sexuelle
- une politique d'orientation en faveur d'une plus grande mixité des filières et métiers ²⁰ ».

Avec des leviers de mise en œuvre et d'agissement auprès :

- de la communauté éducative : formation des professionnels de l'éducation à la promotion de l'égalité, sur la prévention du harcèlement à caractère sexiste ou sexuel et sur la nomination des référents égalité dans tous les établissements.
- des élèves : l'égalité dans les contenus d'enseignement c'est à dire l'égalité filles-garçons fait partie des disciplines enseignées, des activités scolaires et des savoirs transmis.
- des parents : l'objectif est de leur rendre accessibles de manière facile et régulière des informations promulguant l'égalité entre les filles et les garçons.

Pour corroborer ces mesures clés, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse précise que : « L'égalité entre les filles et les garçons est un principe fondamental inscrit dans le code de l'éducation. Elle encourage un climat scolaire serein, assure un cadre protecteur - sans comportements ni violences sexistes - et elle favorise la mixité et l'égalité en matière d'orientation ²¹ ».

²⁰ Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse. (2022, mars). *Égalité entre les filles et les garçons*. <https://www.education.gouv.fr/egalite-entre-les-filles-et-les-garcons-9047>

²¹ *Ibidem*

Dans la continuité des mesures gouvernementales, la politique éducative qui favorise l'égalité à l'école met l'accent sur l'un des fondamentaux du code de l'éducation en ce qui concerne l'importance de l'école primaire comme garante de la construction et transmission de la valeur de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes : « Cette politique publique est une condition nécessaire pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportement se construisent sans discrimination sexiste ni violence ²² ».

Nous allons maintenant regarder de manière précise un autre axe des actions gouvernementales, cette fois par le ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique. Ce ministère a également fait sienne la cause nationale du quinquennat actuel pour atteindre la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes :

« Ces dernières années de nombreuses lois ont également instauré des obligations à la charge des entreprises en matière d'égalité professionnelle. Nous pouvons notamment citer la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite « Loi Copé-Zimmermann » ; la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ; la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ou encore plus récemment la loi PACTE. Dernièrement, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venue renforcer les obligations des entreprises. Un guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes hommes dans l'entreprise a également été élaboré. Issu d'un travail collaboratif entre les membres du Conseil de la Mixité et des entreprises consultées (le Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie a été créé le 5 mars 2019 au sein du Conseil national de l'industrie (CNI)), ce guide est destiné à toutes les entreprises du secteur industriel, quelle que soit leur taille, souhaitant faire progresser l'égalité en leur sein. Il a fait l'objet d'une consultation auprès des Comités Stratégiques de Filières (CSF), des Territoires d'industrie et du collectif IndustriElles qui a permis de l'enrichir.

Ce document comporte de nombreux conseils et des exemples de pratiques mises en place dans un certain nombre d'entreprises pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'articule autour de trois grands axes : attirer les femmes dans l'industrie, garder les talents féminins dans l'industrie, permettre aux femmes d'évoluer dans l'industrie.

²² Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse. (2022, mars). *Égalité entre les filles et les garçons*. <https://www.education.gouv.fr/egalite-entre-les-filles-et-les-garcons-9047>

Ce guide détaille 30 bonnes pratiques allant de la mise en place d'une campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes, à la mise en place de formation sur la négociation salariale ou encore l'accompagnement des talents féminin au sein de l'entreprise ²³ ».

Au fur et à mesure de l'avancement de notre étude, il nous apparaît clairement que les initiatives et les actions gouvernementales pour lutter contre les stéréotypes de genre ne suffisent pas si elles ne sont pas conjuguées aux actions des partenaires economico-professionnels. Car s'il est vrai que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans les milieux professionnels s'améliorent, il nous semble pertinent de noter que ces améliorations ne se font que très lentement.

Nous prenons comme référence les résultats d'une étude du ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse sur l'égalité fille-garçon dans les écoles et l'enseignement supérieur : « Cette étude confirme que les filles réussissent mieux à l'école que les garçons. Elles sont aussi plus nombreuses à obtenir leur baccalauréat avec 86 % de bachelières pour 76 % de bacheliers par génération ²⁴ ». Mais ensuite, celles qui poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur, visant les professions auxquelles elles se destinent, sont peu nombreuses à choisir les secteurs scientifique, technique, industriel, ingénieur(e), informaticien(ne), numérique. C'est à dire les métiers dits « masculins ».

Ainsi, l'engagement et les actions des acteurs du monde économique et professionnel s'avèrent essentiels dans la lutte contre les stéréotypes de genre, afin d'attirer au maximum des talents féminins au sein des métiers dits « masculins » et développer la proportion des femmes dans ces secteurs.

2.2- Les partenaires economico-professionnels et les actions de lutte contre les stéréotypes de genre dans les entreprises

Les entreprises jouent un rôle capital dans le développement des talents des femmes et des hommes ainsi que dans la garantie d'environnements de travail exempts de comportements sexistes.

²³ Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique. (2021, 31 décembre). *Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises*. <https://www.entreprises.gouv.fr/fr/mixite-et-egalite-professionnelle-dans-entreprises>

²⁴ Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse. (2020, mars). *Filles et garçons, sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur, 2020*. p. 3. <https://www.education.gouv.fr/media/51746/download#:~:text=Comme%20les%20%C3%A9ditions%20pr%C3%A9c%C3%A9dentes%2C%20cette,76%20%25%20de%20bacheliers%20par%20g%C3%A9n%C3%A9ration>

Au titre de « Pour que vive une culture de l'égalité dans nos entreprises ²⁵ », le Mouvement des Entreprises de France (Medef) s'est engagé à atteindre une égalité professionnelle qui renforce l'égalité femmes-hommes.

Le Medef cite : « Instaurer une plus grande culture de l'égalité implique une étape indispensable : un changement de mentalités. Et ce changement ne pourra avoir lieu qu'en luttant contre la persistance féroce de stéréotypes liés au genre ²⁶ ».

Afin de mieux comprendre les stéréotypes présents dans les entreprises, une étude de recherche-action a été conduite par IMS-Entreprendre pour la Cité et le partenaire scientifique Patrick Scharnitzky. Cette étude porte sur deux objectifs : Mesurer et qualifier (dans les entreprises partenaires) les stéréotypes de genre et leur impact, et lister les leviers d'actions pour atténuer ces impacts pour améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Dans le cadre de cette étude, Patrick Scharnitzky met l'accent sur trois types de stéréotypes : «

- L'hétérostéréotype : Comme son nom l'indique, il s'agit d'un stéréotype appliqué aux membres d'un groupe auquel nous n'appartenons pas.
- L'autostéréotype : Il correspond à l'image que l'on se fait du groupe auquel on appartient. Ces autostéréotypes s'appliquent également à nous-mêmes au titre de représentants du groupe en question.
- Le métastéréotype : C'est une sorte de représentation du stéréotype que les autres ont du groupe auquel on appartient. Quand il est négatif, le métastéréotype peut être un frein aux relations professionnelles et à la capacité à se projeter. Ce phénomène crée une forme dite « d'autocensure » ²⁷ ».

Concernant l'amélioration de la politique égalité professionnelle femmes-hommes l'étude de Recherche-Action confirme la présence de stéréotypes de genre dans l'entreprise, leur fondement sur la répartition sexuée des rôles, et sachant que certains de ces stéréotypes se construisent et se consolident dans des sphères autres que le secteur professionnel, il est possible d'agir au niveau des entreprises.

²⁵ IMS-Entreprendre pour la Cité. (2012). *Les stéréotypes sur le genre : Comprendre et agir dans l'entreprise*. Trulli Imprimerie. p. 2

²⁶ *Ibidem*. p. 2

²⁷ Scharnitzky, P. (2015). *Les stéréotypes en entreprise : Les comprendre pour mieux les apprivoiser*. Groupe Eyrolles. p. 26-29

L'étude propose quatre grands leviers d'actions sur les stéréotypes : «

- Le sentiment et le vécu de discrimination
- Le niveau de satisfaction au travail
- La perception de l'engagement de l'entreprise sur la Diversité et l'égalité professionnelle hommes/femmes
- Le fait d'évoluer dans un environnement professionnel mixte ou sexué ²⁸ ».

Pour conclure, cette étude nous donne quatre clés pour atteindre l'égalité professionnelle : «

- Fédérer les collaborateurs autour des enjeux de l'égalité professionnelle via un engagement et un leadership porté au plus haut niveau de l'entreprise
- Déployer des actions en faveur de l'égalité professionnelle qui impliquent les femmes et les hommes
- Faire évoluer la gestion des potentiels pour limiter l'autocensure et favoriser l'équité
- Travailler sur le bien-être au travail dans une entreprise inclusive qui permette à chacun de se sentir respecté et reconnu ²⁹ ».

Chaque clé ayant des actions spécifiques à mettre en place au sein des entreprises.

Nous avons compris le rôle majeur des partenaires économiques et professionnels pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et déconstruire les stéréotypes de genre dans les entreprises. Nous envisageons de vérifier leurs engagements auprès de nos interlocuteurs sur le terrain.

Un autre combat se joue pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et réussir la mixité des équipes également à un autre niveau, au sein du secteur du BTP.

²⁸ IMS-Entreprendre pour la Cité. (2012). *Les stéréotypes sur le genre : Comprendre et agir dans l'entreprise*. Trulli Imprimerie. p. 32

²⁹ *Ibidem*. p. 47-48

Il nous semble important de remarquer que les considérations et appréhensions d'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail ne sont pas à négliger par les femmes (et aussi par les hommes) dans le choix des études et des parcours professionnels. En ce qui concerne la santé et sécurité au travail, le constat des risques professionnels dans le secteur du BTP doit être souligné, car comme présenté par l'Assurance Maladie, être salarié.e dans le secteur signifie des métiers exposés aux risques professionnels.

En 2018, le BTP a représenté : « 15,3 % des maladies professionnelles reconnues dans tous les secteurs, 16% de maladies conduisant à une incapacité permanente, 19% de décès faisant suite à une maladie professionnelle. Les troubles musculosquelettiques-TMS représentent la première cause des maladies professionnelles dans le secteur du BTP (87%), suivis par l'exposition à des produits chimiques notamment à l'amiante (7%), les surdités professionnelles (2%) et les cancers autres que ceux liés à l'amiante (0,9 %) ³⁰ ».

2.3- Le secteur du BTP et les actions de lutte contre les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment

Le secteur du BTP, considéré comme un « bastion d'hommes », lutte activement contre les stéréotypes de genre et contre les préjugés attribués au secteur, par exemple : la nécessité de porter des charges lourdes, les conditions de travail parfois difficiles, la pénibilité physique, la technicité de certains métiers.

Selon Fed Construction ³¹, spécialiste du recrutement pour les métiers du BTP, ces idées ne correspondent pas à la réalité du secteur parce que la plupart des métiers n'exige pas des capacités physiques. Les progrès de la technologie et la mécanisation offrent un plus large éventail de parcours professionnels aux femmes dans le secteur du BTP.

Afin de faire progresser la mixité dans ce secteur, des nombreuses actions ont été mise en place.

a) En juin 2015 un plan pour favoriser la mixité dans le secteur du bâtiment a été signé et mis en place en accord avec le gouvernement et la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment).

³⁰ L'Assurance Maladie. (2021, 03 janvier). *Accidents du travail et maladies professionnelles dans le BTP : chiffres clés*. <https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/votre-secteur/batiment-travaux-publics/chiffres-cles>

³¹ Fed Construction. (2022). *Qui sommes-nous ?* <https://www.fedconstruction.fr/qui-sommes-nous>

Grace à ce plan, le gouvernement espère faire en sorte qu'un tiers des métiers soient mixtes à l'horizon 2025. Ce plan comprend plusieurs axes de travail : «

- La lutte contre les stéréotypes
- L'amélioration de l'orientation des élèves et étudiants
- La mobilisation d'acteurs publics dans le but de créer des environnements « favorables à l'engagement des femmes »
- L'encouragement de l'entrepreneuriat
- La valorisation des statuts des conjointes d'artisans
- La promotion de la mixité au sein des entreprises du bâtiment, notamment lors de l'accueil d'apprentis ³² ».

b) La Fédération Française du Bâtiment (FFB) met l'accent sur les campagnes de communication à tous les niveaux, tous les publics et à travers différents réseaux (i.e. YouTube ³³, Revues trimestrielles de la FFB ³⁴) afin de mettre en lumière la « réinvention du secteur ».

Ainsi, la FFB met le cap sur l'attraction des talents femmes (et hommes) pour montrer que les métiers du secteur ne sont pas « réservés » aux hommes. Des campagnes de communication sont aussi conduites auprès des publics scolaires pour combler le manque d'information au moment de l'orientation scolaire et professionnelle.

D'autres campagnes de communication sont réalisées en interne, c'est-à-dire, au niveau des entreprises du BTP pour faire évoluer les mentalités du public qui travaille dans le secteur et mieux accueillir, intégrer et développer des femmes. En un mot, briser les « plafond de verre ³⁵ » et « parois de verre ³⁶ ».

³² Fed Construction. (2016, 14 décembre). *Métiers du bâtiment : Quelle place pour les femmes ?* <https://www.fedconstruction.fr/actualites/metiers-du-batiment-quelle-place-pour-les-femmes>

³³ Fédération Française du Bâtiment. (2022, février 11). *La Fédération Française du Bâtiment en 2021*. YouTube. https://youtu.be/DJz_e04XV7Y

³⁴ Fédération Française du Bâtiment. (2022, 16 septembre). *Le chanvre, une filière en devenir*. *Bâtimétièrs* n°68. www.ffbatiment.fr

³⁵ Scharnitzky, P. (2015). *Les stéréotypes en entreprise : Les comprendre pour mieux les apprivoiser*. Groupe Eyrolles. p. 149

³⁶ Cappellin, P. (2010). Plafond, parois de verre ou ciel de plomb : De la persistance des inégalités. *Cahiers du Genre*, 48, 31-57. p. 36. <https://doi.org/10.3917/cdge.048.0031>

c) L'un des leaders du secteur du BTP est fortement engagé pour la mixité :

« En 2018, VINCI Construction a animé une équipe transversale mixte dédiée à l'élaboration de solutions pour favoriser la féminisation de l'entreprise dans le cadre du programme OPEN. Dans la continuité de cette démarche, VINCI Construction se fixe des objectifs ambitieux pour les années à venir au travers de son plan d'action Mixité, et met en place en 2019 un vaste programme de coaching pour les femmes managers afin de les accompagner vers les postes de direction.³⁷ ».

Les résultats de ces engagements montrent une progression vers plus de mixité, à savoir :

« Chez VINCI Construction France plus de 23,7% de l'encadrement est constitué de femmes.

Au titre de l'année 2021, la note de l'index égalité femmes-hommes (holding) s'élève à 98 sur 100.

Les résultats obtenus aux différents indicateurs sont les suivants :

- écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 38 points sur 40
- écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 20 points sur 20
- écart de taux de promotions : 15 points sur 15
- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 10 points sur 10³⁸ ».

Malgré toutes ces actions énumérées au-dessus, les femmes dans le secteur du BTP restent largement minoritaires. Selon l'Observatoire des métiers du BTP, « en 2014 parmi les 1 200 029 salariés du BTP seulement 139 373 (11,6%) étaient des femmes. En 2020 parmi les 1 342 556 salariés du BTP seulement 162 930 (12,1%) étaient des femmes³⁹ ».

Le bâtiment connaît une progression de la féminisation du secteur grâce aux actions de la FFB pour favoriser la mixité et l'égalité professionnelle dans les entreprises du bâtiment. Ainsi, la proportion des femmes dans le bâtiment était de « 8,6% en 2000, 9,9% en 2005, 11,1% en 2010, 11,7% en 2014 et 12,3% en 2020⁴⁰ ».

³⁷ Leonard – groupe VINCI. (2019, 19 mars). *Construction : demain, des métiers féminisés ?* <https://leonard.vinci.com/construction-demain-des-metiers-feminises/>

³⁸ VINCI Construction France. (2022, 25 février). *Index annuel « égalité femmes-hommes »*. <https://www.gtm-batiment.fr/vinci/la-diversite/>

³⁹ Observatoire des métiers du BTP. (2021). *Les salariés du BTP*. <https://dataviz.metiers-btp.fr/salaries/sexe>

⁴⁰ Groupe Cayola. (2021, 8 mars). *Le bâtiment se conjugue aussi au féminin*. <https://www.constructioncayola.com/batiment/article/2021/03/08/132973/batiment-conjugué-aussi-féminin>

Mais, derrière cette progression plausible, il est intéressant de mettre l'accent sur la répartition par fonction des 12,3% de femmes dans le bâtiment en 2020 soit : « 45,3% parmi les employés et techniciens, 20,3% parmi les cadres et 1,6% parmi les ouvriers ⁴¹ ».

Après avoir exposé les définitions clés, les actions des principaux acteurs qui luttent contre les stéréotypes de genre et avoir mis en évidence la répartition des femmes dans le secteur du BTP, nous finalisons la présentation de notre cadre théorique en décrivant le secteur du BTP.

3- Description du secteur du BTP

Le secteur du bâtiment et travaux publics, communément appelé par son abréviation BTP, est l'un des premiers employeurs de France et constitue l'un des secteurs économiques les plus importants. Le secteur du BTP totalise « 150 milliards d'euros de chiffre d'affaires, dont 105 milliards d'euros provenant du secteur du bâtiment et 45 milliards d'euros découlant des travaux publics ⁴² ».

Le secteur du BTP est dominé par quatre grands groupes (Bouygues, Eiffage, VINCI, SPIE) mais il est également composé d'un large réseau de petites entreprises et d'artisans spécialisés dans des domaines d'activités spécifiques, raison pour laquelle le secteur est une source importante de création d'emplois et contribue très activement au travail des nombreux travailleurs indépendants.

Ce secteur rassemble l'ensemble des activités et des corps de métiers intervenant dans le cadre de la construction d'édifices et d'infrastructures publics et privés, à destination industrielle ou non. Il est composé de deux branches et des corps de métiers (corps d'état) dans chaque branche. La branche bâtiment et ses corps d'état correspondent à 93% du secteur, tandis que la branche des travaux publics et ses corps d'état correspondent à 7% du secteur.

3.1- Le Bâtiment

Le secteur du bâtiment regroupe les entreprises qui participent à la construction, la démolition, l'aménagement et l'entretien-restauration. Les immeubles, établissements scolaires, industries, bureaux et locaux commerciaux sont des exemples d'infrastructures faisant partie du secteur du bâtiment.

⁴¹ *Ibidem*

⁴² Action BTP. (s. d.). Les principaux chiffres du secteur BTP. *Actionbtp.com*. Consulté le 02 mars 2022, sur <https://www.actionbtp.com/chiffres-clefs.html>

Le bâtiment se compose des métiers du gros œuvre et du second œuvre. Le gros œuvre désigne les travaux de structure d'une construction. Les métiers du second œuvre interviennent après le gros œuvre pour achever, aménager et équiper l'ouvrage.

« Les trois premiers corps d'état sont : Maçonnerie et gros œuvre – 18% du secteur, Électricité – 12% du secteur, Peinture-Vitrierie – 12% du secteur.

Autres métiers du bâtiment : Menuiserie, charpente, carrelage, chauffage, couverture, métallerie, installation d'équipement sanitaire, plâtrerie ⁴³ ».

3.2- Les Travaux Publics

Le secteur des travaux publics est constitué d'infrastructures urbaines et civiles, parmi lesquelles les routes et les infrastructures de transport, les réseaux d'eau, d'électricité, de gaz et de fibre.

Les travaux publics concernant la construction des infrastructures publiques, la maîtrise d'ouvrage est généralement assurée par l'État ou les collectivités locales. À ce titre, ils sont régis par le code des marchés publics. Certains projets de grande envergure, sous maîtrise d'ouvrage privée, sont également considérés comme des ouvrages de travaux publics, tels que centrales nucléaires, aéroports, parkings.

« Les trois premiers corps d'état sont : Travaux de terrassement – 51% du secteur, Travaux de construction – 21% du secteur, Génie civil – 6% du secteur.

Autres métiers des travaux publics : Construction de routes, réseaux électriques et télécommunication, location de matériel, forage et sondage, voies ferrées, réseaux de transport des fluides ⁴⁴ ».

À l'issue des concepts théoriques, les apports des différentes sources qui soulignent l'état des lieux des actions de lutte contre les stéréotypes de genre par trois acteurs principaux et la prise en compte des débats autour du sujet étudié, se pose une autre question au cœur des discussions : Que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?

Malgré les actions menées par le gouvernement, les partenaires économique-professionnels et le secteur du BTP, avec la mise en place de lois de lutte contre les stéréotypes de genre et des initiatives visant à accroître la mixité dans certains métiers et professions, le taux de féminisation dans le secteur du bâtiment est encore faible.

⁴³ Observatoire des métiers du BTP. (2019). *Le secteur du BTP*.

<https://www.metiers-btp.fr/entreprise/entreprise/presentation-et-chiffres-cles/>

⁴⁴ *Ibidem*

Nous allons étudier le pourquoi de ce trouble avec nos interlocuteurs sur le terrain, en cherchant à comprendre en quoi la prise en compte des stéréotypes de genre s'articule à la mixité dans le secteur du bâtiment. Deux questionnements guident nos réflexions :

- Les salariés du bâtiment ne parviennent toujours pas à se défaire des préjugés propres au secteur. Par conséquent, les femmes peuvent avoir du mal à oser entrer dans ce « bastion masculin », à briser les plafonds et/ou les parois de verre créés par les stéréotypes de genre.
- Le taux de mixité dans le secteur du bâtiment n'évolue pas vite, comme nous l'avons cité précédemment, car les femmes recrutées ne restent pas simplement à cause des comportements discriminatoires et sexistes des hommes à leur rencontre.

Nous aborderons le terrain d'enquête avec l'objectif de confronter nos travaux de recherches bibliographiques et les réflexions qui animent notre étude à la problématique suivante :

Le bâtiment, étant un secteur d'avenir, avec des innovations technologiques au sein de ses corps d'état et représentant un acteur majeur de la transition écologique, pourquoi progresse-t-il lentement vers la mixité de ses équipes ?

Toute cette réflexion sur les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment amène nos interpellations à trois hypothèses liées à notre problématique de recherche :

- Les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment sont encore trop ancrés, rendant ce secteur peu attractif et/ou difficile à réussir pour les femmes
- La division sexuée du travail au sein des métiers a un effet direct sur la féminisation du secteur du bâtiment
- L'application des normes légales en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit des obligations qui peuvent avoir un double effet dans le processus de mixité du secteur du bâtiment

Ayant déjà eu un parcours universitaire et professionnel dans des environnements à prédominance masculine, nous aborderons le travail de recherche en utilisant un axe de réflexion qui porte un regard au niveau des expériences personnelles. Nous allons mener une enquête auprès d'un petit groupe d'interlocuteurs en réalisant des entretiens semi-directifs, qui constitueront le corpus de notre étude.

Cadre Méthodologique

Dans cette deuxième partie de notre travail de mémoire, nous présentons le cadre méthodologique que nous avons utilisé pour mener à bien notre étude. Pour cela, nous exposons les moyens et techniques mis en œuvre pour réaliser notre travail de recherche.

I- L'enquête – Démarche et Difficultés

En nous appuyant sur une démarche inductive, nous avons utilisé la méthodologie qualitative pour réaliser notre recherche parce que cette méthodologie nous a permis de collecter des données de manière semi-directive auprès d'un petit groupe d'enquêtés.

Notre recherche étant centrée sur les expériences personnelles, nous avons mobilisé la méthodologie qualitative pour recueillir les opinions, les perceptions, les représentations de certains sujets, face aux situations dans lesquelles travaillent nos interlocuteurs. À travers le corpus (entretiens semi-directifs sur un petit groupe de six personnes) de notre étude, notre objectif était de comprendre par l'observation et l'écoute, les témoignages et les expériences de nos interlocuteurs dans leur contexte.

La méthodologie qualitative adoptée nous a positionnés dans une démarche de recherche et d'enquête encadrée par une attitude de compréhension de la problématique visée par notre étude. Ainsi, nous avons voulu comprendre à travers nos enquêtés les dynamiques et/ou facteurs en lien avec notre sujet d'étude.

Initialement, le déroulement de notre enquête supposait la collecte de données par la conduite d'entretiens et l'observation de nos enquêtés dans leur milieu de travail. Également, nous avons recherché des personnes travaillant 'sur le terrain' et appartenant à de grandes et petites entreprises du secteur du bâtiment pour la composition de notre groupe d'enquêtés.

La réalisation de notre enquête s'est avérée plus difficile que prévu. D'une part, nous avons contacté trois managers des ressources humaines du groupe VINCI Construction pour solliciter la participation d'hommes et des femmes 'de terrain' à notre enquête. Nous n'avons eu qu'un seul retour, indiquant la participation d'une ingénieure travaux aux entretiens. Quelques semaines plus tard, l'ingénieure travaux nous a signalé son indisponibilité pour participer aux entretiens en raison de la charge de travail sur les chantiers sous sa responsabilité.

Nous avons donc axé notre travail d'enquête sur des entretiens avec des hommes et des femmes 'de terrain' travaillant dans l'entreprise Premys, filiale du groupe Colas et spécialisée dans la démolition de bâtiments.

Après plusieurs échanges avec nos enquêtés, l'impossibilité de réaliser des entretiens et des observations sur le terrain a été confirmée. L'accès des chantiers aux particuliers étant interdit, notre travail d'enquête a été limité à la réalisation d'entretiens à distance par visioconférence.

Autre inconvénient est survenu, la charge de travail et les problèmes sur les chantiers sous la responsabilité des six personnes participant aux entretiens. Nous avons dû reporter de plusieurs jours le déroulement des entretiens, reprogrammer certains entretiens à la dernière minute et même réduire la durée des entretiens.

II- Protocole de recherche

Les études sur les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment sont nombreuses, et le plus souvent ce sont des études menées à grande échelle, soit dans la durée de l'étude (sur le long terme), soit dans le nombre d'enquêtes réalisées (sur des populations très grandes). Notre travail de recherche portant sur une échelle réduite, nous a amené à un niveau d'interaction plus étroit avec nos interlocuteurs, tout en restant vigilant à maintenir une neutralité avec chacun d'eux.

2- Terrain d'enquête et Population enquêté

Dans le cadre de notre mémoire, notre terrain de recherche et d'enquête a été délimité à un secteur très particulier et peu connu du secteur du bâtiment, la démolition (déconstruction).

Afin de comprendre le contexte dans lequel nos enquêtés exercent leur métier, nous présentons les activités qui font partie de la déconstruction et les professions de nos enquêtés.

La déconstruction comprend parmi ses activités la démolition manuelle et mécanique, l'écriteau, la séparation des bâtiments mitoyens, le dynamitage, l'enlèvement des ouvrages d'art, le vérinage, le curage, le déplombage, le désamiantage.

Les membres de notre petit groupe d'enquêtés travaillant dans le secteur de la démolition exercent les fonctions décrites ci-dessous.

- **Conducteur.trice de travaux** : Cette personne est responsable de la gestion des chantiers de démolition. Il.elle gère l'organisation, la préparation des chantiers avec commandes et matériels, la planification en amont du chantier, le phasage afin d'organiser au mieux les travaux de début et de fin de chantier. Une fois le chantier démarré, le.la conducteur.trice de travaux gère le chantier avec les chefs de chantier qui sont sur le terrain pour faire les travaux avec les équipes sur les chantiers. Le.la conducteur.trice de travaux est responsable de toute la partie administrative et des documents concernant les chantiers, il.elle est également en relation et

communication permanente avec les clients des chantiers, participant à toutes les réunions nécessaires tout au long du chantier. Le.la conducteur.trice de travaux dirige des chantiers de démolition du début à la fin du chantier, ainsi que surveille les aspects financiers, matériels, ressources humaines sur le terrain et gère les relations avec les différents interlocuteurs du chantier.

- Chef.fe de chantier : Le.la chef.fe de chantier en démolition est responsable d'opérations telles que le curage (démolition de tout ce qui n'est pas structurel, vidage de tout le second œuvre), la démolition totale d'un bâtiment, le déplombage, le désamiantage. Le cœur de métier du.de la chef.fe de chantier est la gestion du chantier, qui comprend le suivi du chantier, le suivi du personnel, le suivi des matériaux et la gestion des cadences (gestion de la rotation des bents, évacuation des déchets et des gravats). Le.la chef.fe de chantier indique au conducteur.trice de travaux les besoins des personnes ainsi que les besoins des engins et des équipes d'outillage, il.elle gère également tous les problèmes sur le chantier.
- Responsable Technique Amiante : Cette personne est le garant du traitement de l'amiante lors des opérations de désamiantage pendant la démolition des bâtiments. L'équipe responsable des opérations sur le terrain s'appuie sur cette personne pour toutes les questions relatives à l'amiante.

Nous présentons en annexe 1 quelques images des environnements de travail de nos enquêtés.

Pour la réalisation de notre enquête nous nous sommes intéressés à des interlocuteurs exerçant leur métier dans des fonctions techniques. Ainsi, nous avons réalisé nos entretiens avec des personnes 'du terrain' travaillant dans des équipes opérationnelles.

En veillant à la fois homogénéité et hétérogénéité, notre population enquêtée a été composée de :

- Trois hommes
 - Un conducteur de travaux
 - Deux chefs de chantier
- Trois femmes
 - Une responsable technique amiante
 - Deux conductrices de travaux

Dans cet échantillon, nos variables par rapport à notre sujet d'étude concernent le sexe de nos interlocuteurs (homme ou femme), leur âge, les fonctions des personnes et leur trajectoire professionnel.

Pour mener à bien notre protocole de recherche, nous avons utilisé deux outils : l'entretien et le guide d'entretien, et la transcription.

III- Outil de recueil des données

Préalablement à la réalisation de notre protocole de recherche, nous avons cherché comment recueillir au mieux les témoignages de nos interlocuteurs. Face à l'impossibilité de réaliser des observations et des interactions en milieu de travail dans le quotidien de nos interlocuteurs, du fait de la non-autorisation de personnes extérieures aux travaux réalisés sur les chantiers, nous avons utilisé l'entretien et le guide d'entretien comme outil de collecte de données.

3.1- L'entretien

L'entretien, étant le corpus de notre étude et compte tenu des conditions pratiques d'accessibilité au terrain, nous nous sommes appuyés sur la démarche d'entretien de Gérard Dereze ⁴⁵ pour construire le cadre nécessaire à la conduite de nos entretiens.

Ainsi, nos entretiens de recherche ont été réalisés par visioconférence, en tenant compte des circonstances et du contexte dans lequel s'est déroulé l'entretien (exemple : lieu, heure, perturbations). Nous avons essayé de mener nos entretiens dans un laps de temps relativement homogène, tout en respectant que les entretiens avec nos interlocuteurs ne devaient pas dépasser une heure.

Nous avons cherché à établir une relation de coopération, une situation de « don » ⁴⁶, tout en gardant une égale neutralité vis-à-vis de nos interlocuteurs. Et une fois nos entretiens réalisés, nos interlocuteurs ont été anonymisés, en supprimant ou en modifiant leurs prénoms.

Notre posture de recherche lors des entretiens était une posture analytique, basée sur une démarche inductive. L'intérêt de nos entretiens s'est donc porté sur l'accès aux informations, représentations, idées et pensées de nos interlocuteurs.

⁴⁵ Dereze, G. (2009). *Méthodes empiriques de recherche en communication*. de Boeck.

⁴⁶ *Ibidem*

En nous appuyant sur une démarche inductive et en utilisant une méthodologie qualitative pour mener notre recherche auprès d'un petit groupe d'enquêtés, nos entretiens ont été de type approfondi, avec six personnes, en nous servant d'un guide d'entretien semi-directif.

3.2- Le guide d'entretien

Tout en prenant soin de maintenir le lien entre notre sujet d'étude, notre problématique de recherche et nos hypothèses, sans chercher à établir à l'avance des catégories de résultats prédéterminés et fixés, notre guide d'entretien visait à recueillir auprès de nos interlocuteurs les données nécessaires à la réalisation de notre analyse en mettant en œuvre une démarche inductive.

En continuant à nous appuyer sur la démarche d'entretien de Gérard Dereze et en prenant en compte que « le moment de l'entretien est un moment de réflexion pour nos interlocuteurs »⁴⁷, nous avons cherché à découvrir ce que les propos de nos interlocuteurs avaient à nous « offrir »⁴⁸ en termes de réponses par rapport à notre sujet d'étude.

Ainsi, pour mener à bien nos entretiens, nous avons construit un guide d'entretien composé de 16 questions ouvertes structurées en trois parties :

- Exercice du métier et pratiques organisationnelles
- Rapport aux stéréotypes de genre
- Législation et politiques de l'entreprise

Avec l'intention première de laisser nos interlocuteurs synthétiser, compléter et/ou réagir plus ouvertement à notre problématique de recherche, et l'intention secondaire de terminer l'entretien en douceur, nous avons clôturé nos entretiens par une question prédominante au cours de notre travail de mémoire : Que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?

Notre outil de collecte de données, le guide d'entretien, est référencé en annexe 2.

⁴⁷ Dereze, G. (2009). *Méthodes empiriques de recherche en communication*. de Boeck.

⁴⁸ *Ibidem*

IV- La transcription, l'analyse inductive et la catégorisation

Pour transcrire les séances avec nos interlocuteurs sur le terrain, nous nous sommes appuyés sur des enregistrements audio et vidéo en réalisant des entretiens en visioconférence. Nous avons ensuite exploité et analysé les données (qualitatives) collectées en utilisant l'analyse inductive.

Les transcriptions des entretiens avec nos six enquêtés sont présentées en annexe 3.

4.1- L'analyse inductive

Notre recherche, portant un regard au niveau des expériences personnelles, mobilisant une méthodologie qualitative pour recueillir les opinions et les perceptions de nos interlocuteurs à travers des entretiens de type approfondis auprès d'un petit groupe d'enquêtés, nous nous sommes basés sur les travaux des auteurs Mireille Blais et Stéphane Martineau pour qui « l'analyse inductive ne vise pas à tester si les données collectées sont cohérentes avec les hypothèses ou les théories identifiées en prémisses par le chercheur ⁴⁹ ».

Ainsi, la posture analytique de notre recherche repose sur l'induction, laissant les faits rapportés par nos interlocuteurs nous fournir les pistes de réponses liées à notre sujet d'étude.

4.2- Le processus inductif de codification menant à la réduction des données

En continuant à nous appuyer sur les travaux des auteurs Blais et Martineau, nous avons mené notre démarche d'analyse inductive et le travail de réduction de données qualitatives en utilisant la technique de catégorisation. Tout d'abord, nous avons procédé à la lecture attentive des transcriptions de nos entretiens pour identifier les premières catégories. L'objectif étant d'« identifier des segments de texte qui présentent en soi une signification spécifique et unique (unités de sens) ⁵⁰ ».

Ensuite, nous avons créé des étiquettes (mots ou phrases) pour nommer toutes les catégories rassemblent les différents segments de texte que nous avons identifiés comme unités de sens. Nous avons ainsi constitué un premier niveau de catégories liées aux questionnements de notre recherche.

Nous avons poursuivi notre processus inductif de codification et de réduction des données en relisant nos segments de texte, obtenant ainsi de nouvelles catégories ou sous-catégories mettant en lumière les points de vue de nos interlocuteurs par rapport à notre sujet d'étude.

Enfin, nous avons sélectionné les catégories regroupant les éléments identifiés comme étant les plus importants de nos données, compte tenu des objectifs et de notre problématique de recherche.

⁴⁹ Blais, M., & Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches Qualitatives*, 26(2), 1-18. p. 4. <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Revue.html>

⁵⁰ *Ibidem*, p. 7-8

Résultats

Après avoir mené notre enquête en nous appuyant sur le cadre méthodologique que nous avons choisi pour réussir notre travail de recherche sur le terrain, dans cette troisième partie de notre étude nous mettons en lumière l'expression de nos interlocuteurs. Nous décrivons donc à travers les mots et les expériences personnelles de nos enquêtés les exposés que nous avons voulu recueillir afin d'éclairer les réflexions qui ont nourri notre travail de mémoire, et ainsi répondre à notre problématique.

Le cadre théorique de notre étude, constitué des concepts clés, de l'état des lieux qui sous-tend notre travail de mémoire et de la problématique et les hypothèses de recherche, nous a donné les bases nécessaires pour entreprendre notre recherche de terrain. Notre enquête nous a permis de confronter les informations obtenues grâce à notre cadre théorique avec les expériences vécues et la réalité de terrain dans laquelle travaillent nos interlocuteurs.

Nous avons abordé le terrain d'enquête en connaissant deux faits : Les initiatives et les actions gouvernementales pour lutter contre les stéréotypes de genre présents dans la société ne suffisent pas si elles ne sont pas conjuguées aux actions des partenaires économique-professionnels. Le rôle majeur joué par les partenaires économique-professionnels et les acteurs du secteur du BTP pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et déconstruire les stéréotypes de genre dans les entreprises et autour des métiers du BTP.

Pour rappel, l'état de l'art de notre étude nous a permis de constater que malgré les actions menées par le gouvernement, les partenaires économique-professionnels et le secteur du BTP, avec la mise en place de lois de lutte contre les stéréotypes de genre et des initiatives visant à accroître la mixité dans certains métiers et professions, le taux de féminisation dans le secteur du bâtiment est encore faible.

Nous avons envisagé de chercher à comprendre cette problématique avec nos interlocuteurs sur le terrain et de savoir comment la prise en compte des stéréotypes de genre est liée à la mixité dans le secteur du bâtiment.

Notre terrain d'enquête a été délimité à un secteur très particulier et peu connu du secteur du bâtiment, la démolition (déconstruction). Nous avons abordé le terrain d'enquête avec l'objectif de confronter nos travaux de recherches bibliographiques et les réflexions qui ont animé notre étude à la problématique suivante :

Le bâtiment, étant un secteur d'avenir, avec des innovations technologiques au sein de ses corps d'état et représentant un acteur majeur de la transition écologique, pourquoi progresse-t-il lentement vers la mixité de ses équipes ?

Comme présenté dans le cadre méthodologique mis en place pour répondre à notre problématique, l'utilisation du processus inductif de codification a été essentielle pour parvenir à la catégorisation et à la classification des données recueillies au travers des entretiens auprès de nos enquêtés. Ainsi, à l'aide de notre outil de collecte de données, le guide d'entretien, nous avons obtenu des résultats très riches en termes de contenu et de volume, même en tenant compte du petit groupe d'interlocuteurs que nous avons pu interviewer.

Les résultats que nous exposons ci-dessous mettent en évidence les singularités et les transversalités que nous avons identifiées au fil des échanges avec nos enquêtés. Nous avons rassemblé les résultats de notre enquête par thèmes qui ont été déclinés en sous-thèmes.

I- L'exercice du métier

1.1- Études, orientation professionnelle et environnement familial

En interrogeant nos interviewés, il est intéressant de noter les similitudes et les particularités de leur parcours vers l'exercice de leurs métiers. Tous nos enquêtés ont fait des études en lien avec le secteur du bâtiment, nous avons noté par exemple des études en BAC STI génie civil et BTS travaux public, BAC PRO études économie de la construction et BTS bâtiment général, École d'ingénieurs génie civil, BTS et licence bâtiment, Master en conduite de travaux.

Cependant leurs motivations et leur arrivée dans le secteur du bâtiment sont assez variées.

Pour deux de nos enquêtés, leur arrivée dans le secteur du bâtiment s'est faite grâce aux différentes actions de communication des entreprises du secteur du bâtiment. LN. nous indique que « Je l'ai connu (mon métier) pendant un forum organisé par les entreprises de mon école où il y avait une entreprise qui s'appelle Colas, chez qui je suis maintenant, qui est venue présenter le métier de la démolition. C'est comme ça que j'ai connu l'entreprise et que j'ai postulé pour travailler là. ». Pour L.F., « J'ai connu ce métier quand j'étais au collège et au lycée grâce à des émissions télé. C'était il y a dix ans. ».

L'orientation professionnelle a conduit d'autres comme M.D. vers les métiers du bâtiment. Quand nous lui interroge sur comment et quand il a connu son métier, M.D. nous dit « Par hasard, je cherchais une alternance. Il me restait une semaine ou deux ou trois semaines avant de louper le coach pour pouvoir faire mon BTS. Et c'est le lycée dans lequel j'étais qui a postulé pour moi chez Colas.

Et voilà, c'est comme ça j'ai eu un entretien. J'y suis allé, j'ai dit au pire, ce sera de deux ans, il faut mon BTS et je suis tombé amoureux de ce métier. Jusqu'au collègue, je ne savais pas ce que je voulais faire. J'ai été réorienté, on m'a envoyé en professionnel parce que je n'étais pas bon à l'école. ».

Au cours des entretiens avec nos enquêtés, il est enrichissant de remarquer que l'environnement familial joue également un rôle important dans le choix des parcours professionnels. A.Ch. revient sur son arrivée dans l'exercice de son métier : « Au début quand j'avais commencé mes études je voulais plutôt me plancher dans l'automobile, mais quand j'étais au collège on faisait de la plastique et on faisait des dessins d'architecte, et le prof m'a dit 'tu as quelque chose sur les dessins' et il m'a fait faire une visite du lycée dans lequel j'avais été après. Et du coup c'est comme ça que je suis passé par cette branche, j'ai fait toutes mes études là-dedans et après j'ai commencé à travailler. C'était marrant comment j'ai pu aller dans cette branche, déjà d'une part j'ai mes deux grands frères et mon père qui étaient déjà dans le bâtiment, donc j'avais déjà une attirance pour le bâtiment. ».

L.S. nous décrit un parcours un peu différent mais également influencé par la veine familiale : « Moi c'est mon père qui travaille dans le milieu. En fait, j'ai un petit parcours atypique parce qu'avant mon BTS, j'ai fait un BEP et un bac sanitaire et social, donc absolument pas dans le milieu et après j'ai eu la vocation d'essayer du coup le milieu du bâtiment. On ne fait pas exactement le même métier avec mon père, mais effectivement, c'est lui qui m'a donné envie de travailler dans le bâtiment. ».

Enfin, nous avons été interpellés par l'expression d'attirances depuis l'enfance qui ont contribué à trouver la voie et à réussir dans des métiers inconnus. C'est ainsi qu'E.M. nous présente avec joie son métier : « J'ai fait de la conduite de travaux à peu près pendant dix ans. J'ai fait quatre ans de conduite de travaux dans les espaces verts et en fait, c'est un domaine très compliqué. En gros, j'ai fait deux sociétés qui ont coulé, donc j'ai voulu changer. Et puis, en fait, j'étais passionnée par les grosses machines et c'est mon RH de l'époque qui m'a un peu aiguillé sur la démolition que je connaissais pas du tout. Depuis, je n'ai pas quitté. ».

En échangeant avec nos interlocuteurs, il nous est apparu évident que malgré leurs études, leurs motivations et les différents parcours qui les ont menés à une vie professionnelle dans le secteur du bâtiment, tous nos enquêtés nous ont fait part de leur épanouissement avec leur exercice du métier. Nous nous sommes donc penchés pour comprendre les détails de cet accomplissement.

1.2- Passion et contraintes du métier

La démolition, regroupant des activités assez singulières et peu connues du secteur du bâtiment, en discutant avec nos enquêtés il nous a sauté aux yeux que comme dans d'autres métiers, il existe des valeurs très attachantes auxquelles nos interlocuteurs donnent une grande importance.

Notre attention a d'abord été attirée par le côté humain, social et relationnel qui se construit au sein de l'exercice du métier de la démolition. Nos enquêtés expriment largement ce qu'ils apprécient et ce qui les passionne dans leur vie professionnelle. Pour A.Ch., « Ça commence par la gestion de personnel, on n'a jamais deux fois la même personne. Donc le plus important on va dire c'est vraiment l'humain, c'est comment faire la gestion de la personne. Et puis, tout qu'est gestion chantier, ça après même trente ans dans le bâtiment on apprendra toujours. ».

M.D. nous a confié des passions similaires : « La mixité des équipes. C'est vrai, c'est le cœur même, c'est gérer des équipes de Maliens, de Brésiliens, de Portugais, de Français, de Maghrébins, toute cette mixité. Et ensemble, malgré les tensions qu'on pourrait entendre à droite, à gauche, à la télé, tous ceux qui revendiquent des tensions imaginaires voient qu'en fait, main dans la main, on arrive à déconstruire un bâtiment. ».

E.M. évoque aussi le côté social : « Je sais que là, aujourd'hui, ça me manque un petit peu parce que je vais beaucoup moins sur les chantiers qu'avant. Moi, ce qui me plaît, c'est d'être avec les gars. En fait, quand on nous donne un chantier à gérer ou quand on va sur un chantier c'est un travail d'équipe et on souffre ensemble, on gagne ensemble. Enfin, moi quand j'allais sur mes chantiers ou même quand je vivais là ce que je vois ce sont les gars avec la patate. Ils sont contents d'être là, ils ont tout ce qu'il faut et s'il y a un challenge à relever, on y va ! ».

Outre l'aspect humain, d'autres éléments viennent s'ajouter aux passions de nos interlocuteurs dans l'exercice de leur métier. L.S. nous décrit que ce qu'elle aime « C'est d'avoir beaucoup en relationnel avec les équipes sur le chantier, c'est à dire tous ceux qui sont sur le chantier. Je trouve que notre métier tel que la démolition est très intéressant parce qu'on a beaucoup de solutions à trouver et c'est vraiment le métier de conducteur de travaux en binôme bien sûr avec le chef de chantier qui va trouver ces solutions. Ce sont des problèmes qui sont très intéressants à élucider parce qu'il faut toujours tous les jours, tous les jours, tous les jours, trouver des solutions sur le chantier pour que tout aille bien. On va dire que même si je fais des grosses amplitudes horaires, mes semaines de travail passent très, très vite, voire trop vite. Et c'est vraiment un métier dans lequel on ne s'ennuie pas. Et ça, c'est agréable. ».

Enfin, deux de nos enquêtés s'accordent sur le côté changeant et polyvalent de leur métier. Attirant ainsi notre regard sur d'autres valeurs qui leur tiennent à cœur. L.N. développe sur ce qui lui plaît en nous indiquant qu'elle fait des choses variées, « Chaque journée est différente, on s'ennuie pas du tout et il y a toujours plein de choses à faire. C'est très dynamique. Ce n'est pas monotone, on ne s'ennuie pas. ».

L.F. nous dit avec conviction que « Ce qui me plaît particulièrement c'est qu'on peut toucher à tout, c'est-à-dire qu'on n'a pas juste une seule casquette. On doit gérer des hommes, on doit gérer un budget et on doit gérer de la technique. Ça permet d'avoir un métier global et qui est complet puisqu'on gère beaucoup de choses et pas seulement juste un budget, c'est vraiment une petite entreprise qu'on gère pendant quelques mois. Ça permet de toucher un peu à tout et d'engranger des compétences sur beaucoup de domaines et d'être assez polyvalente. Je pense que c'est un plus d'être polyvalent et de s'adapter facilement. ».

Au cours des entretiens, nous avons pu observer l'enthousiasme avec lequel nos enquêtés parlent de leur métier. Il nous est apparu clair que les différents aspects et activités regroupés dans le métier de la démolition se conjuguent autour d'un même objectif porté par tous nos enquêtés : Le succès du travail d'équipe.

Tout en reconnaissant les passions qui attachent nos enquêtés à l'exercice de leur métier, les contraintes qui sont également présentes et qui affectent d'une manière ou d'une autre la vie professionnelle et personnelle de nos interlocuteurs nous ont été signalées.

Tous nos interlocuteurs -sauf un- ont exprimé des remarques très intéressantes, avec des similitudes et des singularités, concernant les côtés les moins plaisants de l'exercice de leurs métiers.

A.Ch. était le seul à nous dire que « Il n'y a quasiment rien que me plaît moins, parce que si ça ne me plaisait pas, j'aurais changé de poste ou de métier. ».

En ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, deux de nos enquêtés nous ont fait part de leur insatisfaction. L.F. est direct et bref dans son expression : « Ce qui me plaît le moins, c'est la proportion vie privée et vie au travail. ».

E.M. s'exprime avec réflexion sur les contraintes qu'elle a dû surmonter. Tout en gardant la passion de son métier, elle nous a confié que « J'ai voulu arrêter un peu la conduite de travaux parce que ça me prenait beaucoup sur mon temps personnel. C'est à dire que j'y pensais la nuit, j'y pensais tout le

temps. Ne plus dormir des fois en fonction des chantiers, s'ils sont stressants. Mais en même temps on adore ça, ce sont des métiers de passion, donc en fait, on a besoin d'adrénaline, on a besoin des moments de stress. Après, voilà ce qu'est le corps qui dit des fois stop ! Mais, avoir des horaires à rallonge, des choses comme ça, il y a un moment quand la vie privée contrôle dessus. Mais après, quand on est passionnée, c'est compliqué. Donc il faut trouver le juste équilibre. ».

Dans une écoute attentive, nous avons pu remarquer deux aspects qu'E.M. a tenu à mettre en avant concernant les sorties aux contraintes de son métier. Tout d'abord, elle est reconnaissante envers son époux, « J'ai un mari et deux filles et quand j'ai commencé la démolition j'avais déjà ma première fille qui avait six mois. J'ai un mari qui m'a toujours connu conductrice de travaux, mais il faut un conjoint qui comprenne, il faut un conjoint qui arrive à comprendre le fait qu'on soit passionné et que ça nous prenne sur notre temps. ».

Ensuite, E.M. poursuit sa réflexion en revenant sur une anecdote qui l'a marquée : « Dans la première boîte que j'ai faite, j'étais fiancée et j'avais rencontré tous les conducteurs de travaux, ils avaient à peine 30 ans et ils étaient tous divorcés. Là je fais, wow ! c'est quoi ce monde ? Ça fait flipper quand on a 20 ans et qu'on voit sa vie pas comme ça. Donc à moins de 30 ans, leur vie ne me faisait pas rêver, mais c'est juste un équilibre personnel à trouver et se donner des limites. ».

Nos trois autres interlocuteurs ont manifesté des contraintes différentes de celles exposées précédemment, mais tout aussi riches et divergentes, dans des contextes de travail et bien au-delà.

Pour L.N. les contraintes font partie de sa journée de travail. Comme elle nous le décrit, « Nos journées sont un peu imprévisibles, des choses arrivent qu'on doit gérer sur le moment et auxquelles on n'est pas toujours préparé. Donc c'est parfois un peu stressant et on ne sait pas toujours comment réagir. Donc ça, c'est un peu difficile parfois. ».

Dans l'exécution du travail lui-même, L.S. s'exprime sur ce qu'elle aime moins en signalant que « Quand on est conducteur de travaux on est on va dire 40 % sur le chantier et 60 % au bureau. Ce qui veut dire qu'on a quand même un gros travail administratif à faire. Et c'est pour moi le moins intéressant de notre métier. C'est le travail administratif pur et dur qui n'est pas très intéressant. On va traiter des factures, on va faire des documents papier qui ne nous apportent rien, mais qu'on doit donner aux clients. C'est plus excitant d'aller sur le chantier et trouver des solutions sur le chantier parce que c'est quelque chose vraiment très concret. ».

Parallèlement, L.S. nous fait part de sa pensée sur les désertions palpables dans son métier : « Après, le turnover que je peux comprendre dans notre métier, c'est qu'on fait énormément, on fait beaucoup d'horaires, c'est à dire qu'on a une amplitude horaire assez large. Mais c'est vrai que quand on commence à avoir des enfants, c'est très compliqué d'avoir cette amplitude horaire sur le chantier, à avoir ce stress permanent et avoir besoin de régler des problèmes tout le temps. ».

Nous finalisons les exposés de nos interlocuteurs concernant les contraintes de l'exercice de leur métier en mettant en lumière l'expression, ou plutôt le ressenti, d'un de nos enquêtés.

Nous avons remarqué le changement de ton, et de visage, quand M.D. évoque les contraintes de son métier. Il nous a signalé que « J'adore parler de mon métier parce que je l'aime et que je trouve ça super intéressant. Après, les gens s'imaginent tout de suite que ouais, mais tu démolis, tu tapes dans les murs et c'est fini, c'est facile. Quand je vois que ça résume très vite à ça, j'essaye d'expliquer et si je vois qu'il n'y a pas d'intérêt, ok, je tape à la masse comme un débile. Il y en a plein qui vulgarise beaucoup notre métier. ».

Continuant à s'exprimer, c'est avec une certaine tristesse que M.D. nous dit : « Avec mes gars ils sont à 95% 'black', ils sont maliens ou congolais, et quand j'entends des mecs qui viennent « ah ouais, non mais les négros et toi putain, et puis dans les vestiaires ils salissent les chiottes, putain ! Et puis en plus s'ils font une prière ». Je ne comprends pas qu'on puisse encore au XXI^e siècle penser ça. On est souvent confronté et en plus, comme je te l'ai dit tout à l'heure, on fait un métier souvent vulgarisé comme étant un métier de bourrin. Juste on casse, on ne réfléchit pas, on casse. Et du coup, comme ce sont des 'blacks' qui font ça, les 'négros' ne travaillent pas, ils sont bons à casser. C'est horrible à entendre et du coup, j'essaye de pas me retenir. Alors ça marque et ça me blesse super mal parce que ce sont mes gars et que je m'identifie en eux. ».

Au fur et à mesure des échanges avec nos enquêtés, nous avons approfondi les sujets qui éclairaient la problématique de notre étude. Nous avons donc été amenés à identifier plus en détail les pensées, expressions et réflexions qui se tissent avec notre travail de recherche.

1.3- Division sexuelle du travail

L'intérêt de notre étude étant porté par la mixité dans le secteur du bâtiment, tout au long des entretiens le sujet de l'exercice des métiers du bâtiment par les femmes est explicitement ou implicitement évoqué. Il nous est apparu enrichissant de noter les ressemblances et les divergences dans les expressions de nos interlocuteurs en ce qui concerne le travail des femmes et la répartition de celles-ci selon le métier -ou plutôt la tâche- exercé.

Tous nos enquêtés s'accordent sur le fait que sur le chantier, c'est-à-dire le travail à plein temps sur le terrain, il n'y a aucune femme. C'est donc à partir de ce fait que nous avons été éclairés sur les différents travaux effectués par les femmes dans le secteur du bâtiment.

Nous avons noté des spécificités attribuées par rapport au travail réalisé et sa technicité, le lieu d'exercice du travail et le type d'entreprise. En cherchant à mieux comprendre et décrire les réflexions de nos interlocuteurs, nous nous sommes penchés sur les expressions de nos interviewés en les comparant à celles de nos interviewées.

Pour L.F., il y a une distinction claire dans la répartition des femmes selon les activités réalisées et le lieu d'exercice : « Sur le chantier c'est zéro (femmes) et au bureau à peu près 40%. Au bureau elles sont conductrices de travaux comme moi, elles sont cadres ou ETAM (Employées-Techniques-Administratif) c'est-à-dire qu'elles ont un métier de gestion ou administratif, mais pas un métier technique qui est sur le terrain. ».

A.Ch. nous a confirmé cette répartition des femmes travaillant dans le secteur du bâtiment, et nous a ajouté sa propre réflexion sur les raisons de cette répartition : « Sur le chantier, j'ai 100% de mon effectif qui est masculin. Par contre dans l'agence, donc un peu plus haut dans la hiérarchie, on a des femmes. Je dirais cinq sur vingt. On va dire que si on décrit les métiers des femmes qui sont chez nous et les métiers des hommes, c'est que sur le terrain il y a zéro femme. Maintenant, dans la gestion des chantiers au bureau, là les femmes, elles y sont. Donc on va dire que tout ce qui va être travail physique, on ne retrouve pas de femmes. Mais par contre là où on va dire qu'il va falloir faire tourner la tête, on a plutôt les femmes qui sont là et elles le font bien. En fin de compte, chez nous, ce qu'il y a surtout ça va être de monter dans la hiérarchie. Les femmes qui sont dans notre corps de métier, elles arrivent à un grade où elles ont fait des études pour en arriver. Donc je pense que déjà elles ne commencent pas au plus bas de l'échelle. Sinon, en général, les femmes qui sont dans le métier, ce sont des femmes qui ont fait des études pour en être là. Je pense qu'elles vont faire toute leur carrière dans ce corps de métier. ».

Le dernier de nos interlocuteurs, M.D., nous a ratifié les raisonnements de ses collaborateurs et nous a donné des éléments additionnels sur la manière dont, selon lui, se construit la répartition des femmes et des hommes dans l'exercice des métiers du bâtiment : « À ma connaissance, dans notre agence en Île de France elles sont trois, c'est l'exploitation, mais ce sont les N+1. Mais après, au bureau, pour tout ce qui est gestion de l'administratif, de la gestion, là elles sont un peu plus. Pour le coup, c'est là-haut que c'est un peu plus mixte où ce sont des métiers dits de femme, où on rencontre plus souvent des femmes et très peu d'hommes. L'exploitation, c'est vraiment le dur, c'est la production. Dans le service production, mes N+1 qui sont au-dessus de moi sont plus souvent au bureau à gérer plusieurs chantiers qu'à gérer un seul chantier; mes N+1 sont dix conducteurs dont trois femmes. Dans mon équipe, c'est 100% d'hommes et on a de temps en temps des alternants ou des stagiaires femmes qui viennent; mais elles ne restent pas parce qu'elles ont vraiment pour but d'évoluer et de passer N+1. Elles viennent un mois, deux mois sur le chantier et après elles partent. Nos clients c'est un monde issu du bâtiment, ce sont des maîtrises d'œuvre qui s'occupent que de construire et de démolir et qui font ça pour le client final. Comme le client final n'y connaît rien, il fait appel à une maîtrise d'ouvrage. C'est 80% de femmes, je vois quasiment tout le temps que des femmes, ça fait quatre chantiers que j'enchaîne où ce sont des femmes mes clientes. Donc la maîtrise d'ouvrage ce sont des femmes. ».

Nos interlocutrices rejoignent leurs collègues concernant l'absence des femmes sur le terrain. Cependant, nous avons remarqué que nos interviewées donnent des indications sur différents niveaux des métiers exercés par les femmes, à savoir, des activités réalisées uniquement en officine et d'autres ayant une composante de travail de terrain. Nos interlocutrices ont ainsi réaffirmé leur exercice des métiers techniques.

Tout en reconnaissant l'inégale répartition des femmes et des hommes dans l'exercice des métiers du bâtiment, E.M. nous a fait part de sa joie de voir quelques femmes de plus exercer son métier : « En conduite on est deux, on était trois il n'y a pas longtemps dans l'exploitation pure. Après dans la comptabilité, le bureau d'études il y en a un peu plus. Conducteur de travaux il n'y a pas si longtemps elles étaient deux ou trois. En gros, on tournait entre deux et trois femmes sur huit, neuf hommes. C'est un métier encore tellement pas connu que déjà c'est pas mal. ».

Pour L.N., il existe également des distinctions entre les métiers exercés selon le lieu de travail et la répartition des femmes et des hommes les exerçant : « Ceux qui font le même métier que moi, on est cinq, on est deux filles. Dans le reste de l'agence, des gens qui font des métiers plutôt de bureau, des métiers supports qu'on appelle, qui sont moins en contact avec le terrain, là c'est à peu près 50/50,

moitié hommes et moitié femmes. Par exemple, tout ce qui est comptabilité, administratif, les assistants et tout ça. Nous sommes 10% ou 20 % dans l'encadrement du chantier. Après sur le chantier, le terrain, là c'est que des hommes. ».

Enfin, L.S. nous a aussi signalé la disproportion des femmes par rapport aux hommes dans l'exercice des métiers du bâtiment. De même, elle nous a remarqué une petite progression des femmes dans d'autres entreprises du secteur du bâtiment : « Au sein de notre entreprise, la répartition des femmes, vu qu'on a 150 ouvriers sur site et que dans les bureaux on doit être dix ou quinze femmes forcément c'est vrai que la répartition n'est pas très égale. On a beaucoup de filles dans ce qu'on appelle les métiers administratifs (la comptabilité, RH, etc...). Sur le chantier, ceux qui restent tous les jours sur le chantier, il n'y en a aucune. Ça part du chef de chantier à l'ouvrier, il n'y a pas de filles. À part, bien sûr comme moi, quand j'étais en alternance ou quand on a des alternances, on commence sur le terrain. Donc forcément, on reste tous les jours sur le chantier. Mais en conducteur de travaux actuellement je suis la seule. On est dix conducteurs de travaux, je suis la seule fille. Chez nos clients ça commence aussi également à avoir de plus en plus de femmes, mais ça reste à prédominance masculine. Et il arrive à ce que j'ai des réunions de chantier où on est dix autour de la table et que sur les dix il y a soit moi comme fille, soit deux, mais pas plus. ».

1.4- Compétences et talents pour l'exercice du métier

Les témoignages que nous avons recueillis auprès de nos interlocuteurs sur la rareté des femmes exerçant les métiers du bâtiment et la réalité de l'exercice de ces métiers, nous ont amenés à décrypter d'autres facteurs qui contribuent à éclairer notre problématique de recherche.

Comme dans un grand nombre de professions, l'exercice des métiers repose sur les talents et les compétences. Lors des échanges avec nos enquêtés, les capacités nécessaires pour exercer les métiers de la démolition nous ont été évoquées. Nous avons donc rassemblé les signalements de nos interlocuteurs en soulignant ces talents et compétences assez importants, aux yeux de nos interviewés, pour réussir dans l'exercice des métiers du bâtiment.

Au-delà et en plus des connaissances techniques, il existe une pluralité d'éléments qui, selon nos enquêtés, constituent les talents et compétences clés dans l'exercice de leurs métiers. Nous avons noté une riche diversité dans les réponses de nos interlocuteurs, néanmoins nous avons également remarqué des éléments qui reviennent dans certains de nos entretiens.

Trois de nos enquêtés s'accordent sur l'importance du côté humain et relationnel, l'adaptabilité, le dynamisme et la proactivité nécessaires pour réaliser avec succès leur travail.

L.N. nous a signalé les impératifs à avoir pour l'exercice de son métier comme suit : « Dans ce métier il faut être organisé, rigoureux, dynamique, réactif, savoir s'adapter à toutes les situations qu'il puisse y avoir, qu'elles soient bonnes ou mauvaises. Mais il ne faut jamais rester passif et toujours être proactif. Savoir s'adapter à son environnement et aux gens qu'on peut rencontrer. Donc aussi, ça passe par le fait d'avoir un bon contact avec les gens. Je pense que dans le bâtiment, c'est important d'être neutres et ouverts à la discussion. Savoir aller vers les gens, peu importe leur statut, savoir être humain. ».

Dans un raisonnement semblable, E.M. associe le type de personne et les savoirs-être : « Ce ne sont pas forcément des compétences à avoir, c'est plus une question de personnes. Il faut s'adapter tout le temps parce que dans le bâtiment ou sur les chantiers il faut trouver des solutions tout de suite et être réactif. En démolition, il n'y a pas de formation, on apprend sur le terrain. Pour la partie très technique de la déconstruction il n'y a pas de formation, donc on apprend avec les gars sur le terrain. C'est un métier où justement il faut tenter des choses, on en discute tous entre nous, c'est un métier où on parle beaucoup entre nous. Les gars sont adorables, moi, j'ai démarré sur le terrain avec eux justement pour apprendre, et ça n'a pas de prix. ».

M.D. rejoint deux de ses collaboratrices en mettant l'accent sur l'adaptabilité aux équipes et à l'environnement de travail : « Il faut vraiment faire preuve d'adaptation et d'ingéniosité à un moment donné. On est toujours confronté à des aléas, des imprévus sur nos chantiers, on démolit et on n'était pas là. Il y a des ouvertures derrière des murs qu'on ne connaissait pas, il faut qu'on puisse réagir tout de suite. Mettre les protections pour les gars et faire preuve d'adaptabilité quand on a des intérimaires qui viennent tout juste d'arriver du Mali ou du Cambodge en toutes saisons, qui ont un très fort accent, qui parfois ne parlent pas du tout le français. Il faut qu'on s'adapte tout le temps en permanence avec les équipes et le bâtiment. ».

Notre attention a été retenue par une singularité qui s'inscrit dans la réflexion de M.D. concernant l'identité de genre, concept que nous avons défini dans notre cadre théorique et que nous avons voulu corroborer avec nos interlocuteurs. Pour rappel, l'identité de genre fait référence aux identités féminines et masculines propres à chaque personne.

Dans l'exposé de notre cadre théorique, nous nous sommes appuyés sur l'ouvrage « Les stéréotypes de genre : Identités, rôles sociaux et politiques publiques » de Pascaline Gaborit pour mieux comprendre ce concept :

« Les identités de genre sont plus complexes que les stéréotypes de genre, qui sont des représentations culturelles et sociales. Les théories liées à la psychologie et à la psychanalyse notamment tendent à mettre en évidence que l'identité masculine dans le développement de la personne de sexe masculin passe par le rejet de la féminité, et que cette identité se forme lorsque l'individu masculin se définit comme plus fort, plus en contrôle, voire plus agressif et plus violent ».

Dans sa réflexion, M.D. nous a interpellé avec sa remarque en rapport avec l'identité de genre : « Du coup, il y a de plus en plus d'hommes qui vont dans des métiers dits de femmes, dans la couture, dans la mode, dans la photographie, c'étaient des mondes ultra réservés aux femmes. Et a contrario du coup, de femmes qui veulent montrer leur côté masculin, alors je ne vois pas pourquoi il faudrait montrer son côté masculin en allant dans le monde du bâtiment, mais qui montre que oui, ce n'est pas qu'un milieu d'hommes, c'est un milieu de femmes aussi. Il n'y a pas besoin d'avoir un gros caractère, les mecs au final, en face, ils sont gentils aussi. ».

Poursuivant les échanges avec nos interlocuteurs, un de nos interviewés diverge avec M.D. sur une caractéristique fondamentale que doivent avoir les femmes exerçant les métiers du bâtiment, le caractère. C'est ainsi qu'A.Ch. met aussi en avant l'identité de genre : « Je pense qu'une femme peut très bien faire mon métier. La seule chose, c'est qu'il va falloir une femme avec du caractère. Parce que sur le chantier, on peut avoir des chantiers où on va gérer trois bonhommes. Mais on peut avoir des chantiers aussi où on va avoir 50 bonhommes à gérer et 50 bonhommes avec dix gars qui ont un fort caractère. Et il faut que la femme, elle ait du caractère pour pouvoir on va dire se faire imposer sur le chantier. Et on va dire que sur un chantier, les hommes qui sont sur le chantier, s'ils voient une femme, ils vont vouloir peut-être lui monter dessus. Je pense que c'est plus compliqué pour une femme qu'un homme de faire ce métier, mais c'est faisable. ».

D'autres talents et compétences à avoir pour réussir dans l'exercice des métiers de la démolition nous ont été signalés par deux de nos enquêtés.

Pour L.S., ce sont la gestion du stress, la relation client, le leadership et la fermeté qui sont essentiels à la bonne exécution de son travail. Elle nous a décrit avec précision que « On a effectivement des qualités à avoir. Je ne sais pas si on appelle ça des qualités, on a quand même une énorme gestion du stress qu'il faut savoir gérer. C'est à dire que quelqu'un qui ne peut pas accepter le stress ne peut pas faire ce métier là parce qu'on a constamment des problèmes importants ou urgents et du coup, on est quand même très stressé et c'est quelque chose qu'il faut savoir gérer parce qu'on peut vite soit paniquer et faire des erreurs sur le chantier, soit non gérer les problèmes si on n'arrive pas à gérer ce stress. Il faut arriver à avoir une bonne relation avec un client, c'est à dire qu'il va falloir savoir lui parler correctement. Parce que si on perd nos clients, on perd nos chantiers aussi. On a aussi énormément de leadership à avoir pour arriver à gérer des équipes qui sont essentiellement masculines, parce qu'une équipe, ce sont des humains et que s'ils n'ont pas envie de travailler et si on n'apporte pas ce leadership-là, ils ne vont pas travailler dans la bonne humeur ou correctement. Il faut savoir faire beaucoup de social entre guillemets, savoir être ferme et imposer ses choix envers ses équipes et son client également. ».

L.F. converge avec L.S. sur les compétences managériales nécessaires pour réussir dans l'exercice de son métier, et nous a remarqué que « Il faut être meneur, Leader. Dans le sens où il faut motiver les gens avec qui on travaille puisque on porte un projet, et c'est important que tout le monde nous suive, que nous comprennent et qu'ils ont envie de travailler avec nous parce que on est la tête du bateau et c'est nous qui menons le bateau. ».

Enfin et selon L.F., il y a aussi quelques valeurs personnelles à avoir pour la réussite de son travail : « Il faut être juste, honnête et loyal. ».

II- Stéréotypes de genre et préjugés

L'état des lieux exposé dans le cadre théorique de notre étude, nous a permis d'obtenir des informations indiquant que l'exercice des métiers du bâtiment est presque systématiquement associé à des métiers exercés uniquement (ou très largement) par des hommes. Au fil des entretiens, nos interlocuteurs nous ont fait part de représentations ou de propos stéréotypés auxquels tous ont dû faire face. Expressions venant de personnes proches d'eux, de leur environnement de travail ou de l'extérieur au milieu du bâtiment.

2.1- Force physique, sexisme et ancienneté

En interrogeant nos enquêtés, nous avons été édifiés par la richesse de leurs témoignages, remplis d'expériences vécues directement (à titre personnel) ou indirectement (en tant que spectateur).

Les échanges avec nos interlocuteurs nous ont transmis des réflexions quant aux visions de l'exercice des métiers du bâtiment qui transposent les stéréotypes de genre et préjugés en réponse aux exigences de l'exercice de ces métiers. À cet égard, nos interlocuteurs nous ont décrit les réactions des personnes et les propos vécus ou surmontés lors de l'exercice de leurs métiers.

Au travers des échanges avec nos interviewés, nous avons pu constater que l'exercice des métiers du bâtiment nécessite des connaissances techniques, des savoir-faire spécifiques et/ou des capacités physiques selon le métier exercé. C'est ainsi que les réponses de nos enquêtés nous ont fait comprendre la variété des situations dans lesquelles les stéréotypes de genre et les préjugés sont présents dans leur sphère professionnelle et/ou personnelle.

Pour A.Ch., la force physique est nécessaire pour travailler sur les chantiers : « Il y a bien le préjugé sur les femmes sur les chantiers. Donc, qu'elles ne vont pas avoir la force physique qu'un homme. Et puis après, des préjugés je pense que c'est surtout sur les femmes que sont concentrés les préjugés. ».

M.D. met en lumière non seulement les stéréotypes de genre présents dans le secteur du bâtiment, mais également d'autres problèmes tels que le sexisme et le racisme. A la question d'avoir été confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés liés à son métier, il nous répond : « Oui, clairement, beaucoup, énormément. Autant que ce soit pour les femmes, il y a certains prestataires qui cumulent les clichés. Ce sont des gens racistes, ce sont des gens sexistes au possible. Ils sont 'machos', « c'est quand tu travailles avec L.S., elle est bonne ta chef ». ».

Deux de nos interlocutrices ont dû surmonter d'autres appréhensions, telles que l'expérience ou l'ancienneté dans l'exercice de leur métier. Comme L.N. nous l'a décrit : « J'ai eu une appréhension au début par rapport au fait d'être trop jeune et de manquer d'expérience et de devoir encadrer des gens qui ont plus d'expérience que soi. J'avais un peu peur des contacts humains, hiérarchiques et de savoir trouver sa place. ».

L.N. développe dans la description des réactions et des remarques qu'elle a relevées dans l'exercice de son travail : « Les gens sont plutôt intéressés et surpris du domaine de la démolition. Et surpris aussi qu'une fille fasse du bâtiment quand même un petit peu. L'année dernière où je fais 100% sur le terrain et j'encadrerais un chantier. Les personnes qui travaillent dans le domaine, il n'y avait pas de

stéréotypes, c'étaient plutôt les gens extérieurs au chantier, les gens qui passaient dans la rue ou les gens qui se baladaient qui étaient surpris de voir une fille et qui, eux, avaient plus facilement tout de suite la réponse en disant « ah tiens, une fille sur un chantier, c'est rare ». ».

Nous avons noté une précision intéressante dans notre échange avec L.N., concernant les agences d'intérim qui proposent des services dans le secteur du bâtiment pour le travail de terrain, mais excluant les femmes pour ce travail : « On travaille beaucoup avec des intérimaires et des fois les intérimaires, on les prend lorsqu'il y a des gros chantiers ou quand on a besoin de renfort de main d'œuvre. Mais jamais les agences d'intérim ne vont pas proposer ces missions à des femmes. Parce que sur le terrain c'est plus dur, plus physique, plus éprouvant. Les agences d'intérim ne se dirigent pas avoir des femmes, comme ça. ». L.N. s'accorde ainsi d'une certaine manière avec ses collaborateurs sur la nécessité de la force physique pour travailler sur le terrain.

E.M. revient sur son parcours dans l'exercice de son métier, et nous a révélé ses difficultés au début de sa carrière lorsqu'elle travaillait avec des 'anciens' et le rapport à l'expérience : « Quand j'ai démarré au début, comme j'étais très très jeune, ça a été un peu dur quand on travaillait avec les anciens. Mais je pense que même si j'avais été un homme, ça aurait été pareil. Je crois que je suis tombée dans la période où ils commençaient, les gens étaient un peu plus ouverts au fait qu'il y ait des femmes sur les chantiers. Par rapport à l'expérience, au début j'ai eu quelques gars où ça a été long. Mais je pense que c'est à peu près dans toutes les entreprises. Même si on a quinze ans d'expérience, on arrive et il y a le 'papy' qui connaît tout, tout, tout, de tout, on ne pourra pas le changer comme ça. ».

Notre dernière interlocutrice, L.S., a également dû faire face à diverses situations impliquant des stéréotypes de genre et des préjugés. Ce sont les comportements sexistes, la dévalorisation des femmes et le travail plus dur qu'elles doivent faire pour démontrer leur capacité à exercer dans le secteur du bâtiment que L.S. nous a détaillé : « C'est sûr que quand on est une fille, on se demande un peu à quelle sauce on va être mangée sur les chantiers ou dans notre entreprise ou par notre client. On a des clients ou d'autres personnes de l'entreprise, qui peuvent parler mal aux femmes et qui ne parlent pas aux femmes comme ils peuvent parler aux hommes sur un chantier et qui vont nous prendre beaucoup moins au sérieux. Et effectivement, une femme va devoir donner beaucoup plus de sa personne pour être acceptée par un homme sur un chantier. Il y a des hommes qui vont s'adresser vraiment différemment aux femmes, avec un air un peu plus hautain, avec l'impression que de toute façon elle n'y connaît rien. Par exemple, si je suis avec un collègue masculin à côté de moi, le client qui sera en face va préférer s'adresser à l'homme qui est en face de lui. ».

Notre échange avec L.S. nous a mis en lumière un autre facteur sur lequel nous avons réfléchi dans notre travail de recherche et notre problématique, et que nous avons exposé dans notre cadre théorique : Le métastéréotype négatif et l'autocensure.

Nous voulons rappeler ce que nous avons présenté dans notre cadre théorique, basé sur l'ouvrage « Les stéréotypes en entreprise – Les comprendre pour mieux les apprivoiser » de Patrick Scharnitzky. Dans le cadre de son étude, Patrick Scharnitzky définit trois types de stéréotypes :

- Un hétérostéréotype est un stéréotype appliqué aux membres d'un groupe auquel nous n'appartenons pas.
- Un autostéréotype est l'image que nous avons du groupe auquel nous appartenons, et il s'applique également à nous-mêmes en tant que représentants du groupe en question.
- Un métastéréotype est une représentation du stéréotype que les autres ont du groupe auquel nous appartenons. Lorsque le métastéréotype est négatif, il peut entraver les relations professionnelles et la capacité à se projeter, et ce phénomène crée une forme « d'autocensure ».

Nous avons ainsi remarqué que L.S. nous fait part d'une certaine forme de métastéréotype négatif et d'autocensure en nous décrivant une de ses appréhensions : « Un autre a priori par exemple: Est-ce que des personnes sur le chantier, qui est un milieu assez masculin, est-ce qu'ils vont accepter de se faire diriger par une femme ? Et c'est vrai que ça, c'est une appréhension qu'on a parce qu'on se dit est-ce qu'on va être à la hauteur ? Et est-ce qu'ils vont digérer de se faire diriger par une femme ? Ce qui n'est pas toujours le cas. Quand on a des personnes qui ont l'habitude de se faire diriger par un homme, ça peut très mal se passer quand une femme arrive à diriger. ».

A l'instar de ses collaboratrices, L.S. a partagé avec nous des réactions et commentaires qu'elle entend régulièrement sur le travail qu'elle fait. A la question d'avoir été confrontée à des stéréotypes de genre ou à des préjugés liés à son métier, elle nous répond avec une évidence : « Oui, effectivement. C'est par exemple quand je rencontre des gens en soirée, qu'on est bien habillée et qu'on dit qu'on travaille dans un milieu masculin avec des hommes dans la démolition, tout le monde dit ah bon ? on ne dirait pas. Donc oui, effectivement il y a certains trucs comme ça où personne ne s'y attend parce que le jour où on est bien apprêté pour aller en soirée et qu'on dit que on travaille dans la démolition, ça choque un peu. ».

Notre dernier interviewé est d'accord avec ses collaborateurs sur l'élément de la force physique nécessaire pour travailler sur le terrain. Cependant, il nous a apporté une certaine nuance en s'exprimant sur ce sujet : « Quand on a des femmes qui peuvent être sur le chantier, forcément, certains vont dire qu'elles ont moins de force physique pour le port de charges et qu'il faut faire plus d'attention. Donc c'est un préjugé, peut-être sans être un préjugé, c'est forcément ce que tout le monde se dit au début, donc ce n'est pas très positif. ».

2.2- Métier risqué, un dur travail et un monde à part

Nos interlocuteurs nous ont éclairé sur les spécificités de l'exercice des métiers du bâtiment, tout en nous signalant les exigences à remplir pour réussir dans leurs métiers. La réalité du travail dans le secteur du bâtiment, les visions de l'exercice des métiers du bâtiment et les réactions des personnes externes et internes au milieu du bâtiment, posent un cadre particulier pour les personnes (femmes et hommes) exerçant ces métiers.

De plus, nos enquêtés font partie d'un corps relativement méconnu des métiers du bâtiment qu'est la démolition. L'exercice de leurs métiers est donc encore plus rare par rapport à d'autres métiers du même secteur.

C'est ainsi que nos interlocuteurs nous ont partagé ce que l'exercice de leur métier et leur quotidien représentent aux yeux de leurs proches, de leurs collègues d'entreprise et/ou des personnes exerçant d'autres professions.

Tous nos enquêtés s'accordent à nous dire la joie que représente pour eux de parler de leur métier. De même, ils nous ont dit qu'ils avaient souvent l'habitude d'expliquer en détail en quoi consistait leur travail. Aussi, nos interlocuteurs nous ont exprimé des différentes images (pas très positives) que leurs entourage se font des métiers du bâtiment et de leur travail.

D'après l'entourage de deux de nos interlocuteurs, l'exercice des métiers du bâtiment demande principalement de la force physique. Les proches d'A.Ch. sont surpris par les compétences autres que la force physique faisant partie de son travail. A.Ch. nous a partagé avec un sourire comment il présente son travail aux personnes n'exerçant pas dans le secteur du bâtiment : « Alors on leur montre (à notre entourage ou aux personnes que nous rencontrons) des gros chantiers qu'on a faits chez nous, ils sont toujours impressionnés. Et puis parfois, ils ne savent pas forcément comment on fait. Parfois, ils pensent qu'on arrive, on tape dedans et puis ça tombe par terre. Mais en fait, ce n'est pas vraiment comme

ça que ça se passe. Les gens sont toujours impressionnés quand on leur explique un peu les moyens qu'on met pour faire de la démolition. ».

L'entourage de M.D. critique souvent son métier en exprimant que c'est dur. Mais pour M.D. la raison de ces critiques est la méconnaissance de son métier. Voici comment M.D. nous a décrit une des conversations qu'il a eu sur son travail avec un ami : « Ce sont des amis, Il y en a un en particulier, il est boucher de métier, il travaille la viande, il devrait se lever très tôt, mais il n'arrive pas à se lever tôt. Il lève des carcasses de vaches, ça pèse 300 kilos et il me dit que moi, mon métier, il est dur, mais le tien aussi ! Tous les métiers sont durs, le facteur pour qu'il se lève, qu'il pédale et qu'il se souvienne de l'adresse de sa tournée, des fois, des colis qui sont lourds. Oui, tous les métiers sont durs, moi le mien, il est dur, il est différent du tien. Il y a beaucoup de critiques dans mon entourage, mais je les prends comme du positif. J'essaie toujours tout de tourner au positif, parce que sinon, ce serait trop triste. ».

Pour une de nos interlocutrices, L.N., d'une part le métier de la démolition comporte des risques plus dangereux que d'autres métiers du bâtiment. À cet égard, L.N. nous a fait part de l'importance et de la nécessité de respecter les règles de sécurité : « On est très axé sur tout ce qui est la sécurité, ça c'est un point sur lequel on insiste beaucoup. Je pense que c'est un axe et un aspect très spécifique aux métiers de bâtiment et surtout la démolition est plus dangereuse. C'est un métier où il n'y a pas les mêmes risques que dans d'autres types de métiers, dans la construction par exemple. Comme il y a plus de chutes d'objets, il y a plus de machines, plus de risques globalement. En plus de se blesser ou d'avoir des situations où on peut être exposé à un danger. ».

D'autre part, L.N. nous a décrit l'image que son entourage a sur son métier, à savoir un métier très prenant : « C'étaient des remarques sur le temps de travail parce que c'est un métier qui est connu pour avoir des gros horaires, faire des gros volumes horaires, de commencer tôt et finir tard. Et donc ce sont des remarques, plutôt du style de ne pas avoir du tout de temps à côté pour faire autre chose ou d'avoir une autre vie à côté. Ce sont des remarques des gens qui étaient extérieurs au domaine, au monde du BTP ou des gens que je rencontrais comme ça, des amis. ».

L'entourage de L.F. a également une image négative de son travail. C'est avec désarroi qu'il nous a exprimé en bref le ressentiment des gens à l'égard de son métier : « Les personnes dissent que c'est tout le temps des problèmes, mon métier c'est la gestion de problèmes. On dirait qu'il n'y a jamais de choses positives quand je raconte ce que je fais. ».

Nos deux dernières interlocutrices nous ont partagé des remarques de leurs entourages différentes de celles de nos autres interlocuteurs. Néanmoins, ces remarques ont également des images ou des commentaires peu charmants à l'égard de l'exercice de leur métier.

Pour E.M., les métiers du bâtiment appartiennent à un monde à part et pour certains autour d'elle ils considèrent les personnes exerçant ces métiers comme des ours. E.M. s'est amusée en nous décrivant des échanges qu'elle a eu avec son entourage concernant son métier : « J'ai toujours la même passion pour mon métier donc je pourrais en parler sans limites. À un moment je sais que je les soule, donc j'arrête, mais c'est parce qu'ils sont pas du tout dedans. Par contre, quand j'ai des gens qui aiment les chantiers, c'est super intéressant. J'ai des cousins et on parle de tout, des oncles qui sont dans le métier, là on s'éclate. Ma belle-famille est dans le VRD, je ne les vois pas souvent, mais quand on se voit on discute pareil. C'est un monde à part, donc on aime bien être entre nous. C'est marrant, mais le monde du BTP, c'est quand même un monde à part. Les conducteurs de travaux on est des ours, on n'est pas très très avenants, alors qu'on essaye. Même l'exploitation en général qu'on est des ours, on aime bien être entre nous, mais on ne s'ouvre pas assez. C'est ce qu'on dit de nous, mais c'est sûrement parce que je vous dis, il y a ce petit décalage de ceux qui gèrent les chantiers, qui sont proches des chantiers et les gens qui restent dans les bureaux. On le voit même en interne ici, il y a cette confrontation de la réalité que nous on a, et les gens qui restent derrière les papiers qui ont du mal à comprendre, par exemple si on n'a pas pu répondre à un mail dans l'instant, on était sur le chantier à régler un problème. En fait, il y a une différence entre comprendre la réalité du terrain et lire des papiers. ».

En ce qui concerne L.S., c'est plus facile d'échanger sur son métier avec des hommes qu'avec des femmes car ils ont plus la fibre des métiers du bâtiment. A la question de si elle parle facilement de son métier à son entourage, voici ce qu'elle nous a confié: « Oui, effectivement, je dis que je suis conductrice en démolition. Après s'étendre sur les détails de mon métier c'est un peu compliqué parce que ce soit vers des femmes, forcément, elles ne connaissent pas le métier, donc elles ne vont pas forcément s'intéresser aux détails de mon métier comme elles pourraient s'intéresser à d'autres. C'est sûr que c'est plus facile sur le coup, de détailler et de parler de son métier avec un homme qu'on rencontre. Parce que justement, lui va avoir un peu la fibre du bâtiment et va s'intéresser un petit peu plus et forcément va s'y connaître un peu plus. Donc là-dessus, hors cadre professionnel, c'est plus facile de parler de mon métier avec un homme. Ils sont impressionnés parce que c'est sûr que quand on dit qu'on est conductrice de travaux, déjà des fois c'est impressionnant. Mais quand on dit dans la démolition, c'est un métier qui n'est pas courant et encore moins chez les femmes. ».

III- Politiques et actions pour la mixité

Lors de notre travail de recherche, l'état des lieux que nous avons présenté dans notre cadre théorique nous a permis de rassembler les politiques et actions menées par les différents acteurs concernés par la problématique de notre étude.

À travers l'enquête auprès de nos interlocuteurs, nous avons voulu confronter les actions du gouvernement, des partenaires économique-professionnels et des représentants du secteur du bâtiment avec la réalité de ceux qui exercent les métiers du bâtiment sur le terrain.

Les réponses de nos interviewés nous ont apporté des éclairages importants sur les effets des actions liées à la problématique d'accroître la mixité dans le secteur du bâtiment.

3.1- Connaissance des métiers, Communication et Recrutement positif

Au fil des échanges avec nos interviewés, tous s'accordent à nous dire que les métiers du bâtiment -et plus encore celui de la démolition- souffrent d'un manque de connaissance, d'une image peu positive et/ou sont peu attractifs.

Tous nos interlocuteurs nous ont fait part d'être sensibles aux actions en faveur de la mixité dans le secteur du bâtiment. Cependant, leur degré de connaissance, d'implication et/ou d'acceptation des politiques et actions de féminisation du secteur varie.

Pour A.Ch., il voit la présence des femmes sur les chantiers augmenter. Il ne sait pas comment c'est fait, mais il constate que des actions sont menées au sujet de la mixité. C'est ainsi qu'il nous a répondu à la question de nous indiquer par ordre d'importance (selon lui) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité femmes-hommes au sein de son entreprise et/ou de son unité de services : « Je ne saurais pas dire s'il y a des moyens qui sont mis en place pour ça. Mais ce qu'il est sûr, c'est qu'on voit de plus en plus de femmes sur les chantiers. Et du coup, à mon avis, il y a des moyens qui sont mis en œuvre pour ça. ».

L.F. rejoint son collègue A.Ch. sur des actions qu'il ignore mais qui ont pour effet d'avoir plus de femmes sur les chantiers. Il nous a dit l'importance d'augmenter le nombre de femmes travaillant sur le terrain pour faciliter l'avenir de la mixité dans le secteur du bâtiment.

Voici comment L.F. nous a répondu à la question de nous indiquer par ordre d'importance (selon lui) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité femmes-hommes au sein de son entreprise et/ou de son unité de

services : « Je ne pense pas les connaître. Après, je sais qu'on veut effectivement des profils féminins et c'est important à trouver pour la mixité puisque comme on disait, il y a zéro personne sur le chantier qui est féminin. Donc c'est sûr que c'est important d'avoir une mixité pour que ça soit plus naturel avec le temps. ».

Notre dernier interlocuteur, M.D., nous a détaillé deux réflexions qui, selon lui, doivent être prises en compte concernant pourquoi il y a peu de femmes dans le secteur du bâtiment et comment le secteur se féminise petit à petit. Pour M.D., la cause du problème de l'absence des femmes dans les métiers du bâtiment est qu'il n'y a pas de femmes inscrites dans les programmes d'études des écoles et des universités pour exercer ces métiers : « Je sais qu'en interne on aimerait beaucoup qu'il y ait plus de femmes qui viennent, mais on sait que c'est un métier qui est encore trop vu comme un métier d'homme. Le bâtiment en général ça se démocratise, ça souffle de plus en plus aux femmes. Toutes les écoles que je fais, que ce soit en BTP, en architecture, on n'était que douze dans la classe et on avait une seule femme. En BAC Pro on était 32 et on avait deux femmes. En BTS on était 18 et une femme. Il y a très peu de femmes qui s'ouvrent dans ce monde-là. ».

M.D. poursuit dans ses réflexions et nous a décrit comment le secteur du bâtiment se féminise lentement selon les métiers exercés par les femmes : « Mais quand je vois dans le gros œuvre, parce que très souvent il y a le gros œuvre qui arrive très vite quand on finit de démolir, c'est beaucoup de femmes conductrices de travaux qui arrivent, des jeunes qui sont dynamiques, qu'en veulent. Je vois que ça s'ouvre la démolition avant que ça devienne un monde un peu plus ouvert aux femmes. Pas dans le sens où on est fermé, mais dans le sens où il faut que les femmes elles ouvrent la porte. Parce que ça a longtemps été un métier vraiment fermé aux femmes, on ne voulait pas de femmes dans le monde du bâtiment, ça s'ouvre un petit peu. Les femmes arrivent gentiment dans la construction et ça se démocratise de plus en plus. En démolition, il faut juste qu'elles se rendent compte qu'il y a d'autres branches, qu'il n'y a pas que construire des murs, on peut aussi les casser de temps en temps. ».

M.D. nous a également fait part de son désaccord concernant les quotas de recrutement de femmes imposées aux entreprises : « Je pense que réprimander les entreprises qui n'embauchent pas de femmes, ça peut qu'aller droit dans le mur, on va embaucher tout le monde et n'importe qui juste pour remplir des quotas. Ça va être des gens qui vont profiter du système en se disant très bien, je suis une femme, je vais pouvoir venir et rien faire ou alors très bien se passer. ».

Contrairement à nos interlocuteurs, nos interlocutrices ont connaissance des politiques et/ou actions menées dans le secteur du bâtiment et au sein de son entreprise pour promouvoir la mixité.

De même, nos interlocutrices nous ont partagé leurs réflexions sur la faible proportion de femmes dans le secteur du bâtiment, les politiques de recrutement et les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Deux de nos interlocutrices s'accordent à nous signaler l'absence de candidatures féminines pour travailler dans les métiers du bâtiment. Pour L.N., les politiques mises en place et les actions prises pour accroître la mixité n'apportent pas les résultats espérés parce que là où la mixité est nécessaire, notamment sur le terrain, il n'y a pas de femmes qui postulent ces postes. Voici ce qu'elle nous a précisé sur les actions mises en œuvre au sein de son entreprise et de la situation actuelle : « La politique, c'est de recruter, essayer de recruter des femmes. Mais sur les métiers de terrain, il n'y a pas de candidature pour un nombre de femmes, donc c'est difficile de trouver des femmes qui veulent être sur le terrain. Mais dans les bureaux et dans les parties administratives, il y a beaucoup de mixité, donc ils ne cherchent pas forcément non plus à recruter d'autres personnes. Ce sont des métiers qui attirent peut-être moins ou que les gens ne connaissent pas forcément, qui ne sont pas forcément intéressés. ».

Dans une réflexion similaire à celle de L.N., notre interlocutrice E.M. nous a pointé le manque de résultats obtenus au sein de son entreprise en termes de politiques et d'actions pour augmenter la mixité. Pour elle, la cause est aussi le désintérêt des femmes pour les métiers du bâtiment.

E.M. nous a répondu avec déception à notre question sur quelles sont les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité femmes-hommes au sein de son entreprise et/ou de son unité de services : « Chez Colas, ils rêvent d'avoir plus de femmes, mais ils essaient, ils espèrent. Après, je dirais que pourquoi il n'y en a pas plus, ça c'est une bonne question. Ça fait partie du Groupe Colas, la mixité fait partie des piliers. Même tous les ans, on a un rapport sur le nombre de femmes, le pourcentage de femmes encadrant. Chez nous, on y est attaché, après comme je vous dis, il faut les trouver. ».

Il nous faut souligner une remarque qu'E.M. nous a faite concernant les actions de recrutement orientées vers les femmes, elle n'est pas d'accord avec cette politique et est d'accord avec son collègue M.D. à ce sujet. Voici ce qu'elle nous a dit avec certitude : « Après, il ne faut pas non plus faire un recrutement positif à l'inverse, si c'est une femme donc je vais la prendre. Mais en fait c'est qu'il n'y a pas. ».

Notre dernière interlocutrice, L.S., nous a mis l'accent sur les politiques et actions qui favorisent l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Pour elle, cet élément d'égalité professionnelle est essentiel pour faire progresser la mixité dans le secteur du bâtiment. C'est ainsi que L.S. nous a exprimé son attachement à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qu'elle apprécie au sein de son entreprise : « Je sais que nous en interne, étant une femme au sein d'une équipe, ce qui est bien c'est qu'on est traitée égale à un homme. Ça pousse vraiment, par exemple moi d'inviter des femmes à faire ce métier-là. Parce que dans notre entreprise, que ce soit au niveau salaire ou au niveau traitement par notre N+1, on est traité exactement pareil en étant une femme et un homme. Chez Colas, on a un pourcentage de femmes. Je crois qu'on a un objectif de pourcentage de femmes à atteindre justement pour cette mixité-là. ».

Dans notre objectif de corroborer l'application des lois du gouvernement et l'importance de la mise en œuvre des actions qui favorisent l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, nous comprenons du partage de L.S. ci-dessus, que les politiques et les initiatives pour lutter contre les stéréotypes de genre sont fondamentales afin de combler le manque de mixité dans le secteur du bâtiment.

L.S. nous a donné un autre témoignage intéressant concernant l'engagement d'un des directeurs d'agence de son entreprise qui agit activement en faveur de la mixité : « Je sais qu'on a quand même un directeur de Premys qui va essayer de favoriser et d'embaucher des femmes dans chaque agence qu'on a chez Premys, justement parce que lui, il est pour avoir la mixité. Et il trouve que justement ça donne aussi un autre côté et une autre vision du chantier. ».

3.2- Plan de développement et progression de carrière

Nous avons souhaité finaliser la présentation de nos résultats en mettant en avant un élément très important pour nos interlocuteurs. Tous nos enquêtés nous ont fait part de la possibilité qu'ils ont de se développer et d'avancer dans la progression de leur carrière. De même, tous nos interlocuteurs s'accordent à nous dire que leur développement et progression de carrière ne suivent pas un programme de développement.

À cet égard, nous voulons rappeler que lors de notre travail de recherche nous avons exposé dans notre cadre théorique les lois des dernières années qui ont instauré des obligations à la charge des entreprises en matière d'égalité professionnelle, pour atteindre la mixité et l'égalité entre les femmes et les

hommes. Nous avons ainsi présenté la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, cette dernière loi a renforcé les obligations des entreprises.

Nous avons également présenté dans notre cadre théorique qu'un guide des bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes dans l'entreprise a été élaboré. Ce guide est issu d'un travail collaboratif entre les membres du Conseil de la Mixité et des entreprises consultées, et est destiné à toutes les entreprises du secteur industriel, quelle que soit leur taille, souhaitant faire progresser l'égalité en leur sein. Ce document s'articule autour de trois grands axes : attirer les femmes dans l'industrie, garder les talents féminins dans l'industrie, permettre aux femmes d'évoluer dans l'industrie.

Nous avons été interpellés par la manière dont le développement et la progression de carrière de nos interlocuteurs sont gérés au sein de leur entreprise. Si bien le développement professionnel est mis en place au sein de leur entreprise, leur évolution et progression de carrière dépendent en quelque sorte d'eux-mêmes.

D'après tous nos interlocuteurs, chaque personne évolue à son rythme, selon ses ambitions, ses capacités et selon la disponibilité de postes à un niveau supérieur ou de postes souhaités. Nous avons voulu exposer les réflexions de trois de nos interlocuteurs, avec des propos qui se ressemblent mais qui nous ont apporté des descriptions singulières.

Pour A.Ch., une certaine forme de méritocratie fait partie de l'évolution de carrière au sein de son entreprise. Voici comment il nous a répondu à nos deux questions, concernant le plan de développement et de progression de carrière au sein de son entreprise et/ou de son unité de services, et concernant le processus d'évaluation et de promotion en place au sein de son entreprise et/ou de son unité de services : « Je pense que chaque personne a une progression plus ou moins lente, selon ses capacités, sa façon de travailler, puis sa façon d'apprendre aussi parce qu'on n'apprend pas tous de la même manière. Alors dire qu'il y a un plan pour tant d'années d'expérience, vous allez arriver à un tel poste, ça non. Mais oui, il y a quand même une progression possible dans notre entreprise. De ce que je vois, c'est qu'une personne qui n'en vaut pas la peine elle progressera moins qu'une personne qui se donne dans son travail et qui on va dire, assimile bien les choses. Dans notre entreprise chaque année on a un entretien annuel avec le chef d'agence ou le chef de secteur ou quelqu'un au-dessus hiérarchiquement. Donc, on a un rendez-vous annuel et au cours de ce rendez-vous on va parler de l'année écoulée, des points forts, les points faibles. Puis on va parler du futur, des ambitions, de ce qui peut arriver dans les années à venir ».

Notre interlocuteur M.D. nous a également signalé que l'évolution professionnelle au sein de son entreprise est possible, mais il nous a aussi précisé que pour une progression de carrière il faut exprimer ses ambitions dès le premier jour d'embauche. C'est ainsi qu'il nous a détaillé le processus de développement et de progression de carrière : « Peu importe l'échelon sur lequel on arrive dans l'entreprise. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, plus on arrive en bas, plus on peut monter les échelons facilement. On va prendre les connaissances pour passer d'intérimaires à embaucher, d'embaucher à un chef d'équipe, de chef d'équipe à assistant chef de chantier, de contremaître à chef de chantier, de chef de chantier à chef de chantier principal. Et après au-dessus, il y a un petit cap avant de passer conducteur de travaux. À l'embauche, il faut dire j'ai faim, je veux y aller. Ils vont dire bon, ok, il faut surveiller cette personne là parce qu'elle veut monter. On va lui donner les billes pour et du coup, oui, c'est possible. ».

Notre interlocutrice L.S. est d'accord avec l'ensemble de ses collègues sur les opportunités d'évolution de carrière dans son entreprise. Voici ses remarques : « Oui, effectivement, on a des visions de carrière, ça c'est sûr. Après, ce n'est pas défini. Par exemple, dans cinq ans, il faut que tu sois pour le poste de conducteur de travaux, un conducteur principal, un chef de secteur, un chef d'exploitation. Ce n'est pas défini, tout le monde y va à son rythme. Je dis après il faut avoir les capacités pour évoluer. ».

Enfin, L.S. nous a fait part de sa réflexion sur son constat d'une progression de carrière plus lente pour les femmes que pour les hommes. À notre question concernant le processus d'évaluation et de promotion en place au sein de son entreprise et/ou de son unité de services, elle nous a répondu par une question à laquelle elle a elle-même répondu : « Alors pourquoi il y a un frein ? (pour les femmes) : Parce que en fait les hommes qui travaillent dans notre exploitation c'est entre guillemets leurs femmes qui s'occupent énormément des enfants, c'est à dire les emmener à l'école, aller faire les courses, aller les chercher. Ce qui permet à ces hommes-là de pouvoir faire des amplitudes horaires beaucoup plus importantes, de pouvoir gérer beaucoup plus de problèmes et du coup forcément gérer au mieux les chantiers et avoir une masse de travail plus importante que quelqu'un qui va devoir emmener son enfant à l'école à 8 h et aller chercher à 17 h et aller faire une course et aller faire les devoirs, etc. C'est sûr que si par exemple, on a une femme qui est conductrice de travaux, si son conjoint s'occupe de l'enfant ou des enfants comme le font les femmes, et bien il n'y a pas de raison pour qu'elle n'évolue. Mais en principe, ce n'est pas forcément ce qui se passe, parce que soit ça sera la femme qui s'occupera beaucoup plus, soit il y aura un 50/50. Ça freine l'évolution des femmes, pas parce qu'elles n'en ont pas les capacités, c'est juste parce qu'elles n'ont pas le temps, ou elles ont depuis des années un devoir de s'occuper des enfants pour pouvoir évoluer derrière. ».

Discussion

Poursuivant notre objectif de répondre à notre problématique et nos hypothèses de recherche, nous avons présenté dans le chapitre précédent l'exposé des résultats que nous avons rassemblés grâce à l'enquête menée auprès de nos interlocuteurs. Dans cette quatrième partie de notre travail de mémoire, nous réfléchissons à ces résultats en les analysant à travers leurs apports, en les reliant à d'autres études et au savoir existant, et en soulignant leurs éléments intéressants et les enseignements recueillis au moyen des entretiens avec nos enquêtés.

Avant d'entrer dans la discussion de nos résultats, nous voulons indiquer que notre étude présente des limites, étant donné notre contexte de recherche et notre terrain d'enquête. Nous y reviendrons en détail sur les limites de notre de recherche dans la dernière partie de notre travail de mémoire.

Rappelons-nous que les questions et réflexions qui ont animé notre travail de mémoire nous ont guidé pour confronter notre travail de recherche bibliographique aux témoignages de nos interlocuteurs sur le terrain, afin d'apporter des éclaircissements à la problématique et aux hypothèses de notre étude, qui étaient les suivantes :

Le bâtiment, étant un secteur d'avenir, avec des innovations technologiques au sein de ses corps d'état et représentant un acteur majeur de la transition écologique, pourquoi progresse-t-il lentement vers la mixité de ses équipes ?

Nous avons voulu comprendre comment la prise en compte des stéréotypes de genre est liée à la mixité dans le secteur du bâtiment. Pour cela, nous avons donc posé trois hypothèses :

- Les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment sont encore trop ancrés, rendant ce secteur peu attractif et/ou difficile à réussir pour les femmes
- La division sexuée du travail au sein des métiers a un effet direct sur la féminisation du secteur du bâtiment
- L'application des normes légales en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit des obligations qui peuvent avoir un double effet dans le processus de mixité du secteur du bâtiment

Les résultats recueillis en menant notre enquête auprès de nos interlocuteurs, nous ont apporté les éléments suivants comme pistes de réponses à notre problématique.

I- Force physique

Afin de développer plus bas notre analyse sur le préjugé porté sur les femmes à propos de la force physique dans le secteur du bâtiment, nous allons rappeler brièvement ce qu'est un stéréotype, les stéréotypes de genre et les formes de stéréotypes que nous avons présenté dans notre cadre théorique.

Pascaline Gaborit définit dans l'ouvrage « Les stéréotypes de genre : Identités, rôles sociaux et politiques publiques » qu'un stéréotype est une croyance associée à une catégorie ou à un groupe humain, il rationalise notre conduite par rapport à ce groupe des personnes. Les stéréotypes de genre catégorisent les hommes et les femmes en raison de l'attribution des croyances, des traits, d'attitudes, des compétences. Les stéréotypes de genre sont ainsi une construction sociale.

Dans le cadre de son étude, Patrick Scharnitzky définit dans l'ouvrage « Les stéréotypes en entreprise – Les comprendre pour mieux les apprivoiser » trois types de stéréotypes : Un hétérostéréotype est un stéréotype appliqué aux membres d'un groupe auquel nous n'appartenons pas. Un autostéréotype est l'image que nous avons du groupe auquel nous appartenons, et il s'appliquent également à nous-mêmes en tant que représentants du groupe en question. Un métastéréotype est une représentation du stéréotype que les autres ont du groupe auquel nous appartenons.

Notre travail de recherche bibliographique et de revue de littérature nous a également fait prendre connaissance d'une autre étude qui a été faite par Stéphanie Gallioz au sujet des stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment. Dans sa thèse de doctorat, S. Gallioz a présenté ce qui suit au sujet de la force physique et la fragilité féminine :

Dans les représentations de tout un chacun, les métiers de chantier apparaissent particulièrement inaccessibles aux femmes du fait de leur pénibilité [...] Dans le secteur du bâtiment, le critère de pénibilité du travail est construit principalement autour du recours à la force physique. De fait, celle-ci reste dans le bâtiment un élément structurant de l'identité sexuée de la main-d'œuvre. Le genre du bâtiment est masculin et cela parce que les conditions d'exercice du travail y sont déclarées et construites comme physiquement pénibles ⁵¹.

⁵¹ Gallioz, S. (2007). La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe. *Sociologies pratiques*, 14, 31-44. p. 33. <https://doi.org/10.3917/sopr.014.0031>

En analysant nos résultats sur l'élément de la force physique, il nous semble intéressant de souligner que celle-ci est toujours présente dans l'identité du secteur du bâtiment, notamment pour nos interlocuteurs masculins de façon systématique car selon eux le sexe masculin se définit comme le plus fort. Aussi, cette mise en avant de la force physique dans le secteur du bâtiment induit le phénomène de stéréotypes positifs (pour les hommes) et négatifs (pour les femmes) comme nous l'avons présenté dans notre cadre théorique. Certes la force physique est nécessaire, mais cela ne doit pas être un préjugé genré car tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes. Notre analyse s'appuie sur les témoignages suivants de nos interviewés.

Pour A.Ch., la force physique est nécessaire pour le travail sur le chantier. A.Ch. nous a indiqué que : « Il y a bien le préjugé sur les femmes sur les chantiers. Donc, qu'elles ne vont pas avoir la force physique qu'un homme. Et puis après, des préjugés je pense que c'est surtout sur les femmes que sont concentrés les préjugés. ».

Et concernant la progression de la féminisation dans le secteur du bâtiment, A.Ch. est très clair de comment cette évolution pourrait se faire : « Pour moi, on va dire qu'on va faire un distinguo entre le chantier purement et tout ce qui est gestion des chantiers. Je pense que dans l'avenir, dans la gestion du chantier, la proportion homme-femme va devenir égale. Maintenant, dans tout ce qui est travail manuel, etc.... c'est toujours plus compliqué pour une femme que pour un homme physiquement. ».

Notre interlocuteur M.D. nous a confié de problèmes additionnels en répondant à notre question d'avoir été confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés liés à son métier, comme suit: « Oui, clairement, beaucoup, énormément. Autant que ce soit pour les femmes, il y a certains prestataires qui cumulent les clichés. Ce sont des gens racistes, ce sont des gens sexistes au possible. Ils sont 'machos', « c'est quand tu travailles avec L.S., elle est bonne ta chef ». ».

Notre dernier interlocuteur L.F. s'accorde avec ses collègues hommes sur la force physique comme étant un facteur présent dans son environnement de travail. Cependant, Il apporte une certaine nuance à sa réflexion en indiquant que la force physique n'est pas entièrement un préjugé : « Quand on a des femmes qui peuvent être sur le chantier, forcément, certains vont dire qu'elles ont moins de force physique pour le port de charges et qu'il faut faire plus d'attention. Donc c'est un préjugé, peut-être sans être un préjugé, c'est forcément ce que tout le monde se dit au début, donc ce n'est pas très positif. ».

Ce qui attire notre attention sur les témoignages de nos interviewés, et en les comparant avec le savoir existant que nous avons rappelé précédemment, c'est que leurs expressions tendent à montrer que les hommes travaillant dans le secteur du bâtiment seraient davantage porteurs de stéréotypes de genre. Le secteur du bâtiment étant considéré comme un « bastion masculin », les hommes ont davantage de préjugés sur les femmes, que l'inverse.

C'est ainsi que d'après nos résultats, la force physique constitue un hétérostéréotype très présent non seulement auprès de nos interlocuteurs masculins, mais également pour des personnes externes prestataires de services dans ce secteur.

En approfondissant les réflexions sur nos résultats et le préjugé de la force physique, nous voulons souligner un autre témoignage intéressant qui nous laisse penser que les femmes travaillant dans des entreprises du bâtiment pourraient être porteuses d'autostéréotypes.

Voyons comme notre interlocutrice L.N. nous a rapporté le fait que les agences d'intérim qui proposent des services dans le secteur du bâtiment pour le travail de terrain, excluent les femmes pour ce travail : « On travaille beaucoup avec des intérimaires et des fois les intérimaires, on les prend lorsqu' il y a des gros chantiers ou quand on a besoin de renfort de main d'œuvre. Mais jamais les agences d'intérim ne vont pas proposer ces missions à des femmes. Parce que sur le terrain c'est plus dur, plus physique, plus éprouvant. Les agences d'intérim ne se dirigent pas avoir des femmes, comme ça. ».

Nous retenons deux enseignements du témoignage de notre interlocutrice L.N.. D'une part, nous entendons que le travail sur le terrain étant (pour elle) plus dure, plus physique et plus éprouvant, ne serait pas convenable aux femmes. Donc, l'image de la fragilité féminine serait intrinsèquement liée à la force physique nécessaire pour travailler sur le terrain.

D'autre part et concernant les agences d'intérim prestataires de services dans le secteur du bâtiment, pourrions-nous dire que ces agences tendent à porter un regard genré sur les métiers ? D'après le témoignage de notre interlocutrice L.N., nous pourrions déduire que ces agences d'intérim conditionnent l'accès à un métier ou à un travail selon le sexe du candidat ou de la candidate. Ainsi, ces agences contribuent à une ségrégation du marché de l'emploi en liant le sexe aux métiers.

Si les capacités et les compétences sont des facteurs à prendre en compte lors des offres de postes à pouvoir, nous sommes d'avis que celles-ci ne peuvent pas être dépendantes du sexe des personnes. Et nous déplorons les biais sexistes pouvant être présents chez les recruteurs, les recruteuses et les managers responsables d'embauche.

La problématique de notre sujet d'étude, à savoir, la faible mixité et une lente progression vers la féminisation du secteur du bâtiment, ne serait pas un problème à résoudre seulement de l'intérieur de ce secteur. D'après les éclairages apportés par nos résultats, les prestataires de services liés directement ou indirectement à ce secteur devraient jouer un rôle important en évitant les clichés sexistes afin d'accroître la mixité dans celui-ci.

II- Technicité

Le deuxième apport de nos résultats nous donnant des pistes de réponse à notre problématique concerne les techniques. Sachant que les stéréotypes de genre sont une construction sociale, tout comme la force physique, l'incompétence à la technique est également un stéréotype souvent associé aux femmes.

Dans notre état de l'art, la recherche bibliographique et la revue de littérature nous ont permis de saisir le lien existant entre l'introduction des techniques dans le secteur du bâtiment et une division sexuelle du travail dans ce secteur. La comparaison de nos résultats avec le savoir existant sur ce sujet, est basée sur une autre partie de la thèse de doctorat de Stéphanie Gallioz.

D'après les résultats de son étude, S. Gallioz a présenté que les stéréotypes de fragilité féminine et l'incompétence des femmes à la technique sont essentiels afin de comprendre la construction de la division sexuelle du travail dans le secteur du bâtiment. Elle a conclu que les techniques dans le secteur du bâtiment ont entraîné une division sexuelle du travail à savoir : très peu de femmes travaillent sur le chantier mais plus dans l'encadrement, le suivi et la gestion des chantiers. Voici un extrait de son exposé :

[...] Remarquons dès à présent le lien qui semble exister entre l'introduction de certaines techniques et l'accès des femmes à des métiers qui leur étaient jusque-là « interdits » du fait de leur « inadéquate faiblesse » physique. Cet argument apparaît coutumier aussi bien pour le sens commun que pour les sciences de l'ingénierie (Chabaud-Rychter et Gardey, 2002). Ce lien semble démontrer que la technique apparaît pour suppléer la « nature » féminine, elle-même pensée comme déficiente. Les techniques et les machines sont en effet généralement considérées comme apportant un certain confort relatif à la pénibilité des travaux manuels, en prenant en charge la dépense de force physique⁵².

⁵² *Ibidem.* p. 35

Dans notre étude, les témoignages de nos enquêtés nous ont éclairé sur le travail des femmes dans le secteur du bâtiment et la répartition de celles-ci selon le métier (ou tâche) exercé, la technicité des tâches, et le lieu d'exercice du travail. Ainsi, le rapport des femmes aux techniques est variable.

Nos résultats confirment une division sexuelle du travail dans le secteur du bâtiment. Et en approfondissant ces résultats, nous soulignons comme intéressante la perception différente du travail technique des femmes qu'ont nos interlocuteurs et interlocutrices.

Mettons en avant les témoignages de nos interviewés qui sous-tendent notre remarque intéressante.

Voici comment notre interlocuteur M.D. nous décrit une lente féminisation du secteur du bâtiment, selon les métiers exercés par les femmes : « Mais quand je vois dans le gros œuvre, parce que très souvent il y a le gros œuvre qui arrive très vite quand on finit de démolir, c'est beaucoup de femmes conductrices de travaux qui arrivent, des jeunes qui sont dynamiques, qu'en veulent. Je vois que ça s'ouvre la démolition avant que ça devienne un monde un peu plus ouvert aux femmes. Pas dans le sens où on est fermé, mais dans le sens où il faut que les femmes elles ouvrent la porte. Parce que ça a longtemps été un métier vraiment fermé aux femmes, on ne voulait pas de femmes dans le monde du bâtiment, ça s'ouvre un petit peu. Les femmes arrivent gentiment dans la construction et ça se démocratise de plus en plus. En démolition, il faut juste qu'elles se rendent compte qu'il y a d'autres branches, qu'il n'y a pas que construire des murs, on peut aussi les casser de temps en temps. ».

Pour notre deuxième interlocuteur A.Ch., les femmes travaillant dans le secteur du bâtiment qui ont un rapport avec le travail dans l'exploitation (les opérations), elles ont fait des études qui leur permettent d'accéder à un haut niveau hiérarchique dans l'entreprise. Voici comment A.Ch. nous a confirmé cette répartition des femmes travaillant dans le secteur du bâtiment en ajoutant sa propre réflexion : « Sur le chantier, j'ai 100% de mon effectif qui est masculin. Par contre dans l'agence, donc un peu plus haut dans la hiérarchie, on a des femmes. Je dirais cinq sur vingt. On va dire que si on décrit les métiers des femmes qui sont chez nous et les métiers des hommes, c'est que sur le terrain il y a zéro femme. Maintenant, dans la gestion des chantiers au bureau, là les femmes, elles y sont. Donc on va dire que tout ce qui va être travail physique, on ne retrouve pas de femmes. Mais par contre là où on va dire qu'il va falloir faire tourner la tête, on a plutôt les femmes qui sont là et elles le font bien. En fin de compte, chez nous, ce qu'il y a surtout ça va être de monter dans la hiérarchie. Les femmes qui sont dans notre corps de métier, elles arrivent à un grade où elles ont fait des études pour en arriver. Donc je pense que déjà elles ne commencent pas au plus bas de l'échelle. Sinon, en général, les femmes

qui sont dans le métier, ce sont des femmes qui ont fait des études pour en être là. Je pense qu'elles vont faire toute leur carrière dans ce corps de métier. ».

Notre dernier interlocuteur L.F., il nous a également témoigné sur la division sexuelle du travail. Mais, pour lui, uniquement le travail à temps plein sur le chantier est un métier technique : « Sur le chantier c'est zéro (femmes) et au bureau à peu près 40%. Au bureau elles sont conductrices de travaux comme moi, elles sont cadres ou ETAM (Employées-Techniques-Administratif) c'est-à-dire qu'elles ont un métier de gestion ou administratif, mais pas un métier technique qui est sur le terrain. ».

Pour nos interlocutrices, contrairement aux points de vue de nos interlocuteurs, le fait d'avoir des responsabilités liées au travail sur le chantier et de devoir se déplacer de temps en temps sur le chantier, les positionnent dans des métiers à caractères techniques. En outre, nos interlocutrices évoquent une autre subdivision du travail, cette fois envers leurs collègues qui n'ont aucun rapport avec les opérations sur le chantier et qui exécutent des fonctions purement de support et d'administration.

C'est ainsi que notre interlocutrice L.N. se reconnaît comme exerçant un métier technique dans le secteur du bâtiment : « Ceux qui font le même métier que moi, on est cinq, on est deux filles. Dans le reste de l'agence, des gens qui font des métiers plutôt de bureau, des métiers supports qu'on appelle, qui sont moins en contact avec le terrain, là c'est à peu près 50/50, moitié hommes et moitié femmes. Par exemple, tout ce qui est comptabilité, administratif, les assistants et tout ça. Nous sommes 10% ou 20 % dans l'encadrement du chantier. Après sur le chantier, le terrain, là c'est que des hommes. ».

Notre interlocutrice E.M. rejoint sa collègue L.N. sur le fait d'exercer un métier technique, et elle est très claire en ce qui concerne l'importance du travail technique qu'elle fait par rapport au travail 'des gens de bureau' : « ... C'est marrant, mais le monde du BTP, c'est quand même un monde à part. Les conducteurs de travaux on est des ours, on n'est pas très très avenants, alors qu'on essaye. Même l'exploitation en général qu'on est des ours, on aime bien être entre nous, mais on ne s'ouvre pas assez. C'est ce qu'on dit de nous, mais c'est sûrement parce que je vous dis, il y a ce petit décalage de ceux qui gèrent les chantiers, qui sont proches des chantiers et les gens qui restent dans les bureaux. On le voit même en interne ici, il y a cette confrontation de la réalité que nous on a, et les gens qui restent derrière les papiers qui ont du mal à comprendre, par exemple si on n'a pas pu répondre à un mail dans l'instant, on était sur le chantier à régler un problème. En fait, il y a une différence entre comprendre la réalité du terrain et lire des papiers. ».

La réflexion sur nos résultats concernant le rapport des femmes aux techniques et la division sexuelle du travail dans le secteur du bâtiment nous apporte deux enseignements, liés à notre problématique de recherche et à deux de nos hypothèses. Premièrement, d'après les témoignages de nos enquêtés nous remarquons que nos interlocuteurs portent un hétérostéréotype envers nos interlocutrices, ou plutôt, envers les femmes travaillant dans ce secteur. Nous notons ce hétérostéréotype sous la forme de la catégorisation du travail exercé par les femmes. Soit elles font des travaux liés aux techniques, mais dans certains métiers ou certaines fonctions plus adaptées aux femmes; soit elles réalisent un travail de gestion, d'encadrement, de suivi ou d'administration, qui ne sont pas des travaux de terrain ou à caractère technique.

Nous constatons que nos interlocutrices ne nous témoignent pas d'hétérostéréotypes envers leurs collègues masculins. Nous soulignons cette remarque comme intéressante étant donné que le secteur du bâtiment, considéré comme un « bastion masculin », le rapport des hommes du secteur du bâtiment aux techniques serait plus ancré et valorisé que le rapport aux techniques des femmes de ce secteur.

Notre deuxième réflexion concernant le travail technique des femmes dans le secteur du bâtiment et par rapport à notre problématique de recherche, découle des témoignages de tous nos enquêtés au sujet de la division sexuelle du travail dans ce secteur. D'après nos résultats et faits rapportés par notre état de l'art, nous pourrions dire qu'en effet une progression de la mixité dans le secteur du bâtiment est en cours. Cependant, nous pourrions également dire que la féminisation de ce secteur continuera d'être un processus lent, et cela pourrait présenter ses limites. Au sens où l'introduction des techniques dans ce secteur et la division sexuelle du travail augmentera l'accès des femmes à certains métiers ou fonctions, mais pas à tous les corps des métiers du secteur du bâtiment.

Nous voulons terminer notre discussion sur le sujet des techniques dans le secteur du bâtiment en mettant en avant un constat qui nous a été rapporté par le témoignage de notre interlocutrice L.S., lié à notre problématique, et concernant le préjugé de l'incompétence des femmes aux techniques. Ce témoignage est en lien avec le savoir existant que nous avons constaté dans notre état de l'art, basé sur une autre partie de la thèse de doctorat de Stéphanie Gallioz.

La thèse de doctorat de S. Gallioz nous a apporté un autre savoir sur le stéréotype de l'incompétence des femmes aux techniques. Nous avons retenu de son étude ce qui suit : « Pour le sens commun, « la féminité [n'aurait] rien à faire avec la technique » (Chabaud-Rychter, 1997, p. 9). Ces représentations construisent – et sont construites par – certaines pratiques. Par exemple, il est attendu d'un homme qu'il élucide les problèmes techniques qui se posent à lui dans son activité professionnelle ou dans sa

vie domestique (n'est-ce pas à lui de réparer la chasse d'eau qui fuit ou l'aspirateur qui n'aspire plus), alors que les femmes sont invitées à la passivité, à ne pas s'investir dans la recherche et dans la réparation d'incidents techniques. Et, ainsi, se construit socialement l'incompétence des femmes à la technique ⁵³ ».

Dans notre enquête, l'interlocutrice L.S. nous a détaillé comment les comportements sexistes, la dévalorisation des femmes et le travail plus dur qu'elles doivent faire pour démontrer leur capacité à exercer dans le secteur du bâtiment sont très présents dans ce secteur : « C'est sûr que quand on est une fille, on se demande un peu à quelle sauce on va être mangée sur les chantiers ou dans notre entreprise ou par notre client. On a des clients ou d'autres personnes de l'entreprise, qui peuvent parler mal aux femmes et qui ne parlent pas aux femmes comme ils peuvent parler aux hommes sur un chantier et qui vont nous prendre beaucoup moins au sérieux. Et effectivement, une femme va devoir donner beaucoup plus de sa personne pour être acceptée par un homme sur un chantier. Il y a des hommes qui vont s'adresser vraiment différemment aux femmes, avec un air un peu plus hautain, avec l'impression que de toute façon elle n'y connaît rien. Par exemple, si je suis avec un collègue masculin à côté de moi, le client qui sera en face va préférer s'adresser à l'homme qui est en face de lui. ».

Poursuivant sa réflexion sur ce qu'elle vit dans son environnement de travail à propos de l'incompétence des femmes dans la technique, L.S. nous a fait part d'une de ses appréhensions : « Un autre a priori par exemple: Est-ce que des personnes sur le chantier, qui est un milieu assez masculin, est-ce qu'ils vont accepter de se faire diriger par une femme ? Et c'est vrai que ça, c'est une appréhension qu'on a parce qu'on se dit est-ce qu'on va être à la hauteur ? Et est-ce qu'ils vont digérer de se faire diriger par une femme ? Ce qui n'est pas toujours le cas. Quand on a des personnes qui ont l'habitude de se faire diriger par un homme, ça peut très mal se passer quand une femme arrive à diriger. ».

Rappelons-nous ce que nous avons présenté dans notre cadre théorique concernant le métastéréotype négatif, défini par Patrick Scharnitzky dans le cadre de son étude : Le métastéréotype, étant l'un des trois types de stéréotypes, est une représentation du stéréotype que les autres ont du groupe auquel nous appartenons. Lorsque le métastéréotype est négatif, il peut entraver les relations professionnelles et la capacité à se projeter, et ce phénomène crée une forme « d'autocensure ».

⁵³ *Ibidem.* p. 36

Les enseignements retenus des témoignages de notre interlocutrice L.S. sont très intéressants. Ces témoignages sont non seulement des apports édifiants pour éclairer la problématique de notre étude, mais nous montrent aussi le courage des femmes travaillant dans le secteur du bâtiment et exerçant des métiers dits techniques. Ces femmes se battent pour que leurs compétences soient reconnues, et également luttent contre les stéréotypes de genre, le métastéréotype négatif et l'autocensure.

III- Partage des tâches domestiques

Nous terminons la discussion de nos résultats, en soulignant un autre enseignement que nous avons tiré des témoignages de deux de nos interlocutrices. Le sujet du partage des tâches domestiques, est non seulement relié à la problématique de notre étude, mais également présent dans le rapport « Égalité, stéréotypes, discriminations entre les femmes et les hommes : perceptions et vécus chez les jeunes générations en 2022 », du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

Pour rappel et tel que présenté dans notre cadre théorique, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes a été créé le 3 janvier 2013 par décret du Président de la République et du Premier ministre de l'époque. Le Haut Conseil « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ». Le Haut Conseil associe des élus, des personnalités qualifiées, des représentants des associations et des administrations de l'État, ainsi que les hauts fonctionnaires en charge de l'égalité des droits placés auprès de chaque ministre et le secrétaire général de la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

Le 8 juin 2020, les secrétaire d'État aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations et secrétaire d'État auprès du ministre de l'Éducation et de la Jeunesse de l'époque, ont confié au HCE une mission sur comment les jeunes, en particulier les jeunes âgés de 17 à 19 ans, perçoivent la répartition des rôles sociaux des femmes et des hommes dans les milieux familial, professionnel et sociétal, au moment de la pandémie du Covid-19 et pour l'avenir.

La méthodologie et les éléments de recherche mis en œuvre pour aboutir à la publication du rapport du HCE publié le 28 février 2022, confirment que : « Le partage de la charge domestique n'a pas fondamentalement progressé : Depuis les dernières décennies, le partage des tâches reste inégalitaire, comme le confirme l'indice d'égalité de genre sexe 2020 de l'EIGE (European Institute for Gender Equality), qui montre une stagnation de la France dans ce domaine. Pour rappel, 80 % des femmes consacrent encore plus d'une heure par jour au travail domestique non rémunéré, contre 36 % des

hommes. Le même déséquilibre se retrouve concernant les soins non rémunérés, qui concernent 46 % des femmes contre 29 % d'hommes. ⁵⁴ ».

En réfléchissant à nos résultats et à ce que nous ont appris les témoignages de nos interviewés, nous avons constaté à travers nos interlocuteurs que les hommes travaillant dans le secteur du bâtiment ont davantage de préjugés au sujet des femmes que l'inverse. En approfondissant le sujet du partage des tâches domestiques, et en le reliant à notre état de l'art et aux résultats de notre enquête, nous signalons un autre constat intéressant : Aucun de nos interlocuteurs ne nous a fait part de commentaires ou de remarques concernant leur évolution de carrière et leur vie de famille.

Par contre, nos interlocutrices qui ont de la famille nous ont partagé leurs remarques au sujet d'une progression de carrière pour les femmes liée au temps qu'elles consacrent pour prendre en charge leur vie familiale. Nous pourrions en déduire que nos interlocutrices (et peut-être globalement les femmes travaillant dans le secteur du bâtiment) étant confrontées aux stéréotypes de genre, aux comportements sexistes et aux discriminations, sont très éveillées et attentives aux défis qu'elles doivent relever en conciliant vie professionnelle et familiale.

En lien avec notre réflexion précédente, nous voulons souligner un autre enseignement que nous avons tiré lors du rassemblement des données collectées auprès de nos enquêtés, et qui fait partie de l'exposé de nos résultats : D'après les entretiens menés avec nos interviewés, contrairement à nos interlocuteurs, nos interlocutrices ont connaissance des politiques et/ou actions menées dans le secteur du bâtiment et au sein de leur entreprise pour promouvoir la mixité. Nos interlocutrices ont donc une sensibilisation plus accrue que leurs collègues masculins au sujet des stéréotypes de genre et aux inégalités professionnelles que peuvent subir davantage les femmes dans le secteur du bâtiment.

Les enseignements de nos résultats, retenus d'après les témoignages de nos enquêtés, quant à la tendance des hommes dans le secteur du bâtiment à porter des stéréotypes de genre envers les femmes, nous mènent sur le constat présenté dans notre état de l'art de comment les stéréotypes de genre constituent un obstacle à la progression de la mixité et à la réalisation d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⁵⁴ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE). (2022). *Égalité, stéréotypes, discrimination entre les femmes et les hommes : perceptions et vécus chez les jeunes générations en 2022*. p. 17. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_egalite_stereotypes_discriminations_entre_les_femmes_et_les_hommes_perceptions_et_vecus_chez_les_jeunes_generations_en_2022.pdf

Comme le démontre le rapport du HCE, l'enquête de notre étude nous a apporté deux témoignages qui montrent le lien entre le partage des tâches domestiques et le déséquilibre induit. Ce déséquilibre pour la plupart du temps au désavantage des femmes, se croise avec la relation développement professionnel et vie personnelle (ou familiale). Ces résultats nous ont également apporté des lumières à notre problématique de recherche.

Par rapport au problème de l'équilibre du partage des tâches familiales et l'évolution de carrière des femmes dans le secteur du bâtiment, notre interlocutrice E.M. revendique que c'est grâce au support de son conjoint qu'elle a pu avoir une progression de carrière dans le métier qui la passionne tout en pouvant construire une vie familiale. Au départ, E.M. était Conductrice de travaux, puis Responsable Technique Amiante (RTA) et responsable de Qualité Sécurité Environnement (QSE) dans la démolition des bâtiments.

Voici le témoignage d'E.M. pour justifier la réussite dans sa carrière professionnelle : « J'ai un mari et deux filles et quand j'ai commencé la démolition j'avais déjà ma première fille qui avait six mois. J'ai un mari qui m'a toujours connu conductrice de travaux, mais il faut un conjoint qui comprenne, il faut un conjoint qui arrive à comprendre le fait qu'on soit passionné et que ça nous prenne sur notre temps. »

Nous partageons complètement le témoignage de E.M. du fait que compte tenu des amplitudes horaires de travail et les difficultés que requièrent les métiers du secteur du bâtiment, si le conjoint n'était pas conciliant sur le partage des tâches domestiques, elle ne pourra pas avoir cette progression de carrière.

Notre interlocutrice L.S. est très claire sur son constat concernant une progression de carrière plus lente pour les femmes que pour les hommes à savoir : « Alors pourquoi il y a un frein ? (pour les femmes) : Parce que en fait les hommes qui travaillent dans notre exploitation c'est entre guillemets leurs femmes qui s'occupent énormément des enfants, c'est à dire les emmener à l'école, aller faire les courses, aller les chercher. Ce qui permet à ces hommes-là de pouvoir faire des amplitudes horaires beaucoup plus importantes, de pouvoir gérer beaucoup plus de problèmes et du coup forcément gérer au mieux les chantiers et avoir une masse de travail plus importante que quelqu'un qui va devoir emmener son enfant à l'école à 8 h et aller chercher à 17 h et aller faire une course et aller faire les devoirs, etc. C'est sûr que si par exemple, on a une femme qui est conductrice de travaux, si son conjoint s'occupe de l'enfant ou des enfants comme le font les femmes, et bien il n'y a pas de raison pour qu'elle n'évolue. Mais en principe, ce n'est pas forcément ce qui se passe, parce que soit ça sera la femme qui s'occupera beaucoup plus, soit il y aura un 50/50. Ça freine l'évolution des femmes, pas parce qu'elles

n'en ont pas les capacités, c'est juste parce qu'elles n'ont pas le temps, ou elles ont depuis des années un devoir de s'occuper des enfants pour pouvoir évoluer derrière. ».

Nous sommes en adéquation avec le constat de notre interlocutrice L.S.. En effet, si certaines femmes travaillant dans le secteur du bâtiment, n'ont pas cette opportunité d'avoir des conjoints comme celui de E.M., c'est-à-dire partageant les tâches domestiques pendant qu'elles sont encore au travail, alors ce déséquilibre induit un frein dans leur progression de carrière.

Pour terminer la discussion de nos résultats, une dernière réflexion (ou plutôt un questionnement) se tisse dans notre pensée d'après ces deux précieux témoignages de nos interlocutrices E.M. et L.S.. Notre état de l'art nous a permis de prendre connaissance des actions menées dans le secteur du bâtiment pour lutter contre les stéréotypes de genre. Ceci-dit, une grande majorité des actions porte sur faire évoluer les mentalités des personnes (des hommes) travaillant dans ce secteur afin de mieux accueillir, intégrer et développer la carrière professionnelle des femmes.

Compte tenu des apports édifiants de nos résultats et des enseignements que nous avons pu recueillir grâce à l'enquête menée auprès de nos interlocuteurs, en cherchant le maximum d'éclairages à notre problématique de recherche, nous nous interrogeons sur le degré d'implémentation, d'application et/ou d'efficacité des actions menées dans le secteur du bâtiment pour accroître la mixité. En effet, d'après les faits rapportés dans notre état de l'art, nous avons pu constater une légère amélioration de la mixité dans ce secteur. Néanmoins, nous restons sceptiques quant à une progression remarquable de la mixité dans ce secteur à court ou moyen terme.

Conclusion

Dans cette dernière partie de notre travail de mémoire, nous reprenons le chemin que nous avons parcouru pour la réalisation de notre étude. Notre travail de recherche s'achève après l'avoir démarré par des questionnements et réflexions qui ont animé et guidé notre démarche. Certes, nous avons éprouvé des obstacles qui ont limité d'une certaine manière l'amplitude de notre étude, cependant, les résultats obtenus à travers l'enquête menée auprès de nos interlocuteurs nous ont apporté des témoignages très riches qui ont permis d'éclaircir notre problématique de recherche.

Nous avons indiqué dans le chapitre précédent que notre étude comporte des limites, et que nous présenterons ces limites dans ce dernier chapitre. Compte tenu du cadre méthodologique que nous avons choisi pour notre étude, notre protocole de recherche et terrain d'enquête, et l'outil de collecte des données que nous avons utilisé, nous admettons que notre étude présente les limites que nous expliquons ci-après.

La première limite que nous constatons concerne le nombre et l'échantillon de la population enquêtée. Initialement, nous voulions composer notre groupe d'enquêtés par des personnes travaillant 'sur le terrain', afin d'avoir une représentation de la population et une collecte de données auprès d'interlocuteurs appartenant à de grandes et petites entreprises du secteur du bâtiment. Pourtant, en veillant à conserver l'homogénéité de notre population enquêtée par leur travail dans l'exploitation, notre démarche d'enquête a été contrainte de s'ajuster à la disponibilité des personnes que nous avons souhaité interviewer.

C'est ainsi que notre échantillon de la population enquêtée a été réduit à un petit groupe de six personnes, trois femmes et trois hommes, tous travaillant dans la même entreprise. Si les témoignages recueillis auprès de nos enquêtés ont été très riches en termes de contenu et de volume, considérant notre petit nombre d'interlocuteurs, notre étude ne peut être représentative.

En second lieu, et en lien avec la représentativité de notre étude, notre corpus (les entretiens semi-directifs menés auprès de nos six enquêtés) s'appuie sur des données collectées avec une population travaillant dans l'un des corps des métiers du bâtiment. De plus, l'entreprise où travaillent nos interviewés est une filiale rattachée à un groupe du secteur du BTP et spécialisée dans la démolition, un corps de métier très particulier et peu connu du secteur du bâtiment.

Troisièmement, notre démarche d'enquête avait envisagé de collecter des données en menant des entretiens et en observant nos enquêtés dans leur milieu de travail. Or, lors de la préparation de la mise en œuvre de notre protocole d'enquête et lors des échanges avec nos interviewés, il s'avère impossible de réaliser des entretiens et des observations sur le terrain en raison de l'interdiction des personnes extérieures aux travaux réalisés sur les chantiers. Nous avons donc réalisé les entretiens avec nos interlocuteurs à distance par visioconférence.

Ne pas avoir eu accès au milieu de travail de nos interlocuteurs, nous fait nous interroger sur d'autres éléments que nous n'avons pas pu observer lors des échanges avec nos enquêtés. Des éléments qui nous auraient apportés des faits plus tangibles, autres que les propos et témoignages de nos enquêtés, donnant ainsi plus d'objectivité aux résultats recueillis.

Pour finir, si les données que nous avons collectées grâce aux entretiens avec nos interviewés nous ont permis de rassembler des résultats qui éclairent notre problématique et nos hypothèses de recherche, nous ne nions pas un facteur que nous n'avons pas pris en compte dans notre choix de variables concernant notre population enquêtée. En effet, au fur et à mesure du déroulement de nos entretiens, nous avons remarqué que le profil de nos interviewés en termes d'origine sociale et/ou culturelle aurait peut-être un impact sur leurs points de vue, leurs expressions et leurs positionnements vis-à-vis de notre sujet d'étude.

En prenant du recul, nous considérons qu'il aurait été intéressant de considérer la variable d'origine sociale et/ou culturelle de nos enquêtés pour nous aider à mieux comprendre nos résultats. Cette variable aurait pu apporter des améliorations dans notre posture d'analyse et dans l'interprétation de nos résultats, appuyant notre démarche inductive qui laisse les faits rapportés par nos interlocuteurs nous fournir des pistes de réponses en lien avec notre sujet d'étude.

Reprenons le chemin que nous avons parcouru pour la réalisation de notre travail de recherche, en expliquant pourquoi notre sujet d'étude porte sur les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment. Notre attirance pour ce sujet vient de deux motivations, l'une personnelle et l'autre professionnelle. D'une part, tout au long de notre parcours universitaire et ayant travaillé durant un peu plus de deux décennies dans le secteur de l'industrie pétrolière, nous avons été confrontés au phénomène des stéréotypes de genre. Les diverses situations et les préjugés vécus ont orienté notre choix de mémoire afin d'étudier les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment, dont les environnements de travail sont similaires à ceux du secteur pétrolier.

D'autre part, ayant eu des responsabilités managériales et dans la fonction des ressources humaines au cours de ma carrière professionnelle, et en réalisant un Master professionnel avec la spécialité en ressources humaines, management et organisations, il nous a semblé important de comprendre au mieux la problématique des stéréotypes de genre, son impact sur la mixité dans des métiers « dits masculins » et sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, et les actions pour les déconstruire. Notre travail de recherche nous a permis de prendre conscience de l'ampleur de cette problématique, qui touche non seulement les milieux professionnels mais aussi familiaux et académiques.

Dans le cadre de notre étude, nous avons voulu comprendre comment les stéréotypes de genre impactent la féminisation du secteur du bâtiment. Ce secteur est souvent considéré comme un « univers d'hommes » et est également associé à la pénibilité de ses corps des métiers. Pourtant, l'évolution technologique et mécanique de ces dernières décennies a permis la mécanisation des tâches les plus pénibles rendant ainsi accessible aux femmes l'exercice de métiers jugés trop physiques.

Dans le but de connaître les facteurs qui influencent la progression de la mixité dans le secteur du bâtiment, nous avons stipulé la problématique suivante :

Le bâtiment, étant un secteur d'avenir, avec des innovations technologiques au sein de ses corps d'état et représentant un acteur majeur de la transition écologique, pourquoi progresse-t-il lentement vers la mixité de ses équipes ?

Compte tenu des réflexions qui guidaient nos questionnements, nous avons posé trois hypothèses :

- Les stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment sont encore trop ancrés, rendant ce secteur peu attractif et/ou difficile à réussir pour les femmes
- La division sexuée du travail au sein des métiers a un effet direct sur la féminisation du secteur du bâtiment
- L'application des normes légales en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit des obligations qui peuvent avoir un double effet dans le processus de mixité du secteur du bâtiment

Afin d'éclairer notre problématique, nous avons mené un travail de recherche bibliographique et de revue de littérature qui nous ont permis, dans un premier temps d'accéder aux définitions et notions clés en lien avec le phénomène des stéréotypes de genre. Et dans un deuxième temps, d'établir l'état de l'art qui a été notre référence pour pouvoir analyser les résultats recueillis au moyen de l'enquête menée auprès de nos interlocuteurs.

En réalisant notre état de l'art, nous avons constaté la complexité du phénomène des stéréotypes de genre et l'ampleur de son impact, et que pour mieux le comprendre il était nécessaire de l'étudier à différents niveaux. C'est ainsi que dans le cadre de notre étude, nous avons revu les actions pour lutter contre ce phénomène menées par trois acteurs principaux.

Tout d'abord, les actions mises en place par le gouvernement Français donnent le cap pour lutter et déconstruire les stéréotypes de genre dans la société. À cet effet, il a créé le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), dont la mission est d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité.

Ensuite, l'engagement des partenaires économique-professionnels et le Mouvement des Entreprises de France (Medef) pour atteindre une égalité professionnelle qui renforce l'égalité femmes-hommes. Pour cela et afin de mieux comprendre les stéréotypes présents dans les entreprises et d'agir sur eux pour atténuer ses impacts, une étude de recherche-action a été conduite par IMS-Entreprendre pour la Cité et le partenaire scientifique Patrick Scharnitzky.

Enfin, les actions des représentants du secteur du bâtiment tels que la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) et la Fédération Française du Bâtiment (FFB), en parallèle aux actions des leaders du secteur, pour lutter contre les stéréotypes de genre dans ce secteur.

Une fois notre état de l'art réalisé, nous avons pu mettre en place le cadre méthodologique que nous avons choisi pour mener à bien la démarche de notre étude. Afin de confronter le savoir existant et notre travail de recherche bibliographique et revues de littérature avec la réalité sur le terrain, nous avons mené une enquête à travers des entretiens semi-directifs avec six interlocuteurs (le corpus de notre étude). Grâce aux données collectées auprès de nos interviewés, nous avons pu recueillir des enseignements qui nous donnaient de pistes de réponses à notre problématique, tout en testant nos hypothèses.

En analysant les résultats issus de notre enquête, nous avons pu corroborer que les témoignages de nos interlocuteurs semblaient affirmer deux des trois de nos hypothèses, et allaient dans le sens du savoir existant et des rapports étudiés dans notre cadre théorique et notre état de l'art. Or, comme nous l'avons expliqué précédemment dans les limites de notre étude, compte tenu du petit nombre de la population enquêtée et de l'échantillon de celle-ci, nous ne pouvons pas conclure avec certitude nos hypothèses.

Malgré les limites de notre étude, d'après les témoignages de nos interviewés nous pourrions en déduire trois apports principaux de nos résultats : Le choix d'orientation professionnelle des femmes, qui est la conséquence des stéréotypes de genre présents dans la société et dans le secteur du bâtiment (comme nous l'avons corroboré avec notre enquête et discuté lors de l'analyse de nos résultats). Ces mêmes stéréotypes de genre pouvant conduire à l'autocensure des femmes pour suivre des études supérieures dans des métiers techniques et exercer des professions 'dits masculins'. La combinaison de ces facteurs pourrait expliquer en grande partie notre problématique de recherche, à savoir pourquoi il y a-t-il une lente progression de la mixité dans le secteur du bâtiment.

Les principaux apports que nous avons déduits de nos résultats sont confirmés par deux rapports du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), publiés le 28 février et le 07 mars 2022. Voici les principaux extraits de ces rapports qui se relient à notre problématique.

Le rapport « Égalité, stéréotypes, discriminations entre les femmes et les hommes : perceptions et vécus chez les jeunes générations en 2022 », met en évidence que les choix d'orientation consolident les spécialisations genrées.

D'une part, en lycée général : « [...] Les enseignements d'humanités, de Sciences économiques et sociales (SES), d'histoire-géographie et de langues-littérature sont majoritairement choisis par les filles, alors que les garçons choisissent principalement les enseignements de physique-chimie, sciences de l'ingénieur, et mathématiques. Ces choix d'orientation impactent les débouchés professionnels des filles et des garçons ainsi que leur place sur le marché du travail. La prépondérance des matières scientifiques en école d'ingénieur conduit à une sous-représentation des femmes (28 %). Par opposition, elles sont surreprésentées dans les formations en langues, lettres et Sciences Humaines (70 %).⁵⁵ ».

D'autre part, en lycée professionnel : « Nous observons une différence similaire dans les filières professionnelles. Ainsi, les garçons représentent 54,6 % des candidat·es pour 54,4 % des diplômé·es en certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Ils constituent 81,8 % des diplômé·es dans le domaine de la production (55 % du total des CAP) et sont minoritaires dans les spécialités des services (21,1 % des diplômés). [...] Les vocations de filles pour l'industrie restent très rares, ces dernières s'orientant majoritairement dans des spécialités en lien avec une sphère et des travaux vus comme féminins [...] »⁵⁶

⁵⁵ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE). (2022). *Égalité, stéréotypes, discrimination entre les femmes et les hommes : perceptions et vécus chez les jeunes générations en 2022*. p. 27-29. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_egalite_stereotypes_discriminations_entre_les_femmes_et_les_hommes_perceptions_et_vécus_chez_les_jeunes_generations_en_2022.pdf

⁵⁶ *Ibidem*. p. 29-30

Le « Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France », présente les constats d'une ségrégation professionnelle plus marquée encore à l'avenir : « Les choix d'orientation des jeunes générations en 2021 confirment, voire renforcent ces tendances : À la rentrée 2021 en filière générale, les filles étaient sous-représentées dans toutes les matières scientifiques – hormis la SVT (Sciences de la Vie et de la Terre) qui compte 63 % de filles. [...] La proportion de filles en mathématiques en 2021 est même inférieure à ce qu'elle était en 1995. [...] Cette polarisation se renforce encore pour les enseignements de spécialité « numérique et sciences informatiques » (14 % de filles) ou « sciences de l'ingénieur » (13 % de filles). [...] Elles composent 55 % de l'ESR (Enseignement Supérieur et la Recherche), mais ne sont que 28 % à étudier dans une école d'ingénieur·e, et constituent 16 % des effectifs des classes en spécialité informatique. Couplée à l'automatisation attendue des métiers principalement occupés par des femmes (caissières, secrétaires), cette tendance du marché du travail de demain est particulièrement inquiétante. ⁵⁷ ».

Considérant la tension du marché du travail à la recherche de talents, les difficultés de recrutement dans le secteur du bâtiment, et la faible progression de la mixité dans ce secteur; et aussi en tenant compte des limites de notre étude, nous avons voulu terminer notre travail de mémoire en suggérant les pistes d'action suivantes, destinées aux professionnel.le.s et responsables des ressources humaines, et dirigeant.e.s d'entreprise du secteur du bâtiment.

Introduire des changements structurels, au niveau des conditions et l'organisation du travail pour attirer et retenir les femmes. Cela pourrait être : L'allègement des horaires de travail pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée; Beaucoup plus de pédagogie en matière de lutte contre les discriminations et la déconstruction des stéréotypes de genre; Des sanctions fortes pour lutter contre les agressions sexistes; Dresser un état des lieux des politiques de ressources humaines appliquées dans les entreprises du bâtiment afin de mettre en place des avantages (plus) attractifs.

Plus de campagnes médiatisées avec des figures, des personnalités féminines qui ont réussi leurs parcours techniques et professionnels dans les métiers du bâtiment, afin qu'une plus grande population féminine puisse s'identifier à ces figures et s'orienter vers ce secteur.

⁵⁷ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE). (2022). *Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France*. p. 35. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_sexisme.pdf

Références bibliographiques

Ouvrages imprimés

- Beaud, S., & Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain : Produire et analyser des données ethnographiques* (4^e éd.). La Découverte.
- Dereze, G. (2009). *Méthodes empiriques de recherche en communication*. de Boeck.
- Gaborit, P., & Guglielmetti, E. (2009). *Les stéréotypes de genre : Identités, rôles sociaux et politiques publiques*. L'Harmattan.
- IMS-Entreprendre pour la Cité. (2012). *Les stéréotypes sur le genre : Comprendre et agir dans l'entreprise*. Trulli Imprimerie.
- Scharnitzky, P. (2015). *Les stéréotypes en entreprise : Les comprendre pour mieux les apprivoiser*. Groupe Eyrolles.

Articles universitaires

- Blais, M., & Martineau, S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches Qualitatives*, 26(2), 1-18. <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Revue.html>
- Cappellin, P. (2010). Plafond, parois de verre ou ciel de plomb : De la persistance des inégalités. *Cahiers du Genre*, 48, 31-57. <https://doi.org/10.3917/cdge.048.0031>
- Gallioz, S. (2006). Force physique et féminisation des métiers du bâtiment. *Travail, genre et sociétés*, 16, 97-114. <https://doi.org/10.3917/tgs.016.0097>
- Gallioz, S. (2007). La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe. *Sociologies pratiques*, 14, 31-44. <https://doi.org/10.3917/sopr.014.0031>
- Livian, Y. (2015). Initiation à la méthodologie de recherche en SHS : réussir son mémoire ou thèse. *HAL open science*. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01102083>
- Mosconi, N. (2001). Comment les pratiques enseignantes fabriquent-elles de l'inégalité entre les sexes ?. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation*, 5, 97-109. <https://doi.org/10.3406/dsedu.2001.953>

Ressources en ligne

Articles des Codes :

Article R.4541-9 du Code du travail. (2022, 18 mars).

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018488235?etatTexte=VIGUEUR&anchor=LEGISCTA000018532924#LEGISCTA000018532924

Rapports :

Commission Européenne - Direction générale emploi, relations industrielles et affaires sociales. (1998). *100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.*

<https://www.hes-so.ch/data/documents/100-mots-pour-egalite-6695.pdf>

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE). (2022). *Égalité, stéréotypes, discrimination entre les femmes et les hommes : perceptions et vécus chez les jeunes générations en 2022.* https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_egalite_stereotypes_discriminations_entre_les_femmes_et_les_hommes_perceptions_et_vecus_chez_les_jeunes_generations_en_2022.pdf

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE). (2022). *Rapport annuel 2022 sur l'état du sexisme en France.* https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_sexisme.pdf

Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse. (2020, mars). *Filles et garçons, sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur, 2020.*

<https://www.education.gouv.fr/media/51746/download#:~:text=Comme%20les%20%C3%A9ditions%20pr%C3%A9c%C3%A9dentes%2C%20cette,76%20%25%20de%20bacheliers%20par%20g%C3%A9n%C3%A9ration>

Observatoire des métiers du BTP. (2021, février). *Les métiers en tension dans le secteur du bâtiment.* <https://www.metiers-btp.fr/download/3422/>

Sites Internet :

Fed Construction. (2022). *Qui sommes-nous ?*. <https://www.fedconstruction.fr/qui-sommes-nous>

Fed Construction. (2016, 14 décembre). *Métiers du bâtiment : Quelle place pour les femmes ?* <https://www.fedconstruction.fr/actualites/metiers-du-batiment-quelle-place-pour-les-femmes>

Fédération Française du Bâtiment. (2022, 16 septembre). *Le chanvre, une filière en devenir.* Bâtimétiers n°68. www.ffbatiment.fr

Groupe Cayola. (2021, 8 mars). *Le bâtiment se conjugue aussi au féminin.*

<https://www.constructioncayola.com/batiment/article/2021/03/08/132973/batiment-conjugue-aussi-feminin>

HCE République Française. (2022). *Présentation et missions.* <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/a-propos-du-hce/presentation-et-missions/>

HCE République Française. (2022). *Stéréotypes et rôles sociaux*. <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/>

L'Assurance Maladie. (2021, 03 janvier). *Accidents du travail et maladies professionnelles dans le BTP : chiffres clés*. <https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/votre-secteur/batiment-travaux-publics/chiffres-cles>

Leonard – groupe VINCI. (2019, 19 mars). *Construction : demain, des métiers féminisés ?* <https://leonard.vinci.com/construction-demain-des-metiers-feminises/>

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique. (2021, 31 décembre). *Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises*. <https://www.entreprises.gouv.fr/fr/mixite-et-egalite-professionnelle-dans-entreprises>

Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse. (2022, mars). *Égalité entre les filles et les garçons*. <https://www.education.gouv.fr/egalite-entre-les-filles-et-les-garcons-9047>

Observatoire des métiers du BTP. (2019). *Le secteur du BTP*. <https://www.metiers-btp.fr/entreprise/entreprise/presentation-et-chiffres-cles/>

Observatoire des métiers du BTP. (2021). *Les salariés du BTP*. <https://dataviz.metiers-btp.fr/salaries/sexe>

VINCI Construction France. (2022, 25 février). *Index annuel « égalité femmes-hommes »*. <https://www.gtm-batiment.fr/vinci/la-diversite/>

Articles de blogs :

Action BTP. (s. d.). Les principaux chiffres du secteur BTP. *Actionbtp.com*. Consulté le 02 mars 2022, sur <https://www.actionbtp.com/chiffres-clefs.html>

Hafner-Cai, J. (2020, 20 avril). Comment une meilleure parité favorise la rentabilité. *RobecoSAM*. <https://www.robeco.com/fr/actualites/2020/04/comment-une-meilleure-parite-favorise-la-rentabilite.html>

Ilario, M. (2018, 15 février). Secteurs qui recrutent : place aux femmes. *CIDJ*. <https://www.cidj.com/etudes-formations-alternance/avant-le-bac/secteurs-qui-recrutent-place-aux-femmes#:~:text=Pour%20la%20sortie%20de%20la,40%20et%2060%25%20des%20effectifs>

Dictionnaire :

Trésor de la Langue Française informatisé (TLFi). Mixité. Parité. <https://www.atilf.fr/ressources/tlfi/>

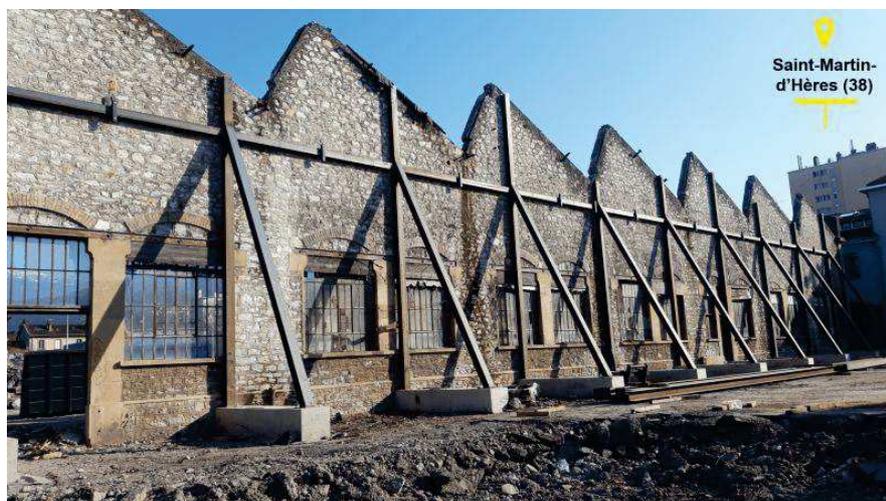
Youtube :

Fédération Française du Bâtiment. (2022, février 11). *La Fédération Française du Bâtiment en 2021*. YouTube. https://youtu.be/DJz_e04XV7Y

Annexes

Annexe 1 : Images de démolition et de curage

Premys a réalisé, pour le compte d'ASPYS, la déconstruction des Halles Neyrpic à Saint-Martin-d'Hères (38). Déconstruction des bâtiments avec conservation de 310.00 ml de façades existantes. L'objectif du projet était de renforcer le cœur de ville, en proposant un nouveau lieu de vie ouvert à toutes les activités : shopping, balade, culture, sport, loisirs. *Publication et images publiées sur la page LinkedIn de Premys.*



Dans le 8ème arrondissement de Paris (75), Premys a réalisé le curage du Royal Hôtel. 2100 m² de curage avec plus de 250 kg/m² de déchets. L'objectif du projet était de faire place nette avant la rénovation de l'hôtel. *Publication et images publiées sur la page LinkedIn de Premys.*



Annexe 2 : Guide d'entretien

INTRODUCTION ET PRÉSENTATION DE L'INTERVIEWÉ.E

Bonjour Madame/Monsieur, merci d'avoir accepté de me rencontrer et de me consacrer du temps.

L'entretien d'aujourd'hui fait partie d'une recherche que je mène dans le cadre de mon mémoire de fin d'études de M2 Ressources Humaines, Management et Organisations au CELSA Sorbonne Université. Je m'intéresse particulièrement aux stéréotypes de genre dans le secteur du bâtiment et à la mixité dans ce secteur.

La durée de cet entretien ne devrait pas excéder 1 heure.

Afin de pouvoir transcrire l'entretien je demande votre accord pour l'enregistrer, êtes-vous d'accord ? La transcription sera anonymisée et l'enregistrement sera détruit une fois la transcription effectuée.

Je vais tout d'abord vous demander de vous présenter : prénom, âge, position.

EXERCICE DU MÉTIER ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Quel est votre métier ?
 - Depuis combien de temps exercez-vous votre métier ?
 - Quel est votre parcours dans le secteur du bâtiment (parcours de formation, parcours professionnel) ?
- Comment et quand avez-vous connu ce métier ?
- Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ?
 - Y a-t-il des aspects qui vous plaisent moins ? Si oui, lesquels ?
- Pouvez-vous indiquer la répartition hommes/femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ?
 - Travaillez-vous dans une équipe mixte ou à prédominance masculine ?
- Pensez-vous qu'il existe une corrélation/un lien entre la répartition des responsabilités, des tâches, de la prise de décisions et le sexe de la personne ?
- Pensez-vous que l'exercice de votre métier nécessite des talents et/ou des compétences spécifiques ? Si oui, lesquels ?

- Pour vous, y a-t-il des codes, des comportements associés à ce métier ? Si oui, lesquels ?
- Connaissez-vous la rotation (le turnover) des femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ? Quelles sont selon vous les causes de ce turnover ?

RAPPORT AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

- Avez ou Aviez-vous des attentes ou des appréhensions particulières par rapport à votre métier ? Si oui, pourquoi ?
 - L'exercice de votre métier répond à vos attentes ?
- Parlez-vous facilement de votre métier à votre entourage ou aux personnes que vous rencontrez ? Si oui comment réagissent-ils ?
- Êtes-vous souvent confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés associés à votre métier ? Si oui, lesquels ?
- Est-ce que vous avez déjà dû faire face à des critiques, des remarques sur la pratique de votre métier ? Si oui, quelles étaient-elles ?
 - Est-ce que vous y répondez ? Si oui, comment ?

LÉGISLATION ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

- Pouvez-vous indiquer par ordre d'importance (selon vous) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité hommes-femmes au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?
- Existe-t-il un plan de développement et de progression de carrière pour les collaborateurs.trices de votre entreprise et/ou de votre unité de services ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?
- Pouvez-vous expliquer les processus d'évaluation et de promotion en place au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?
- Selon vous, ces processus d'évaluation et de promotion sont-ils égalitaires ? Si oui ou non, pouvez-vous expliquer ?

QUESTION DE CLÔTURE DE L'ENTRETIEN

- Selon vous, que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?

Annexe 3 : Transcription d'entretiens

ENTRETIEN N° 1 –

SPÉCIFICITÉS DE L'ENTRETIEN

- Lieu : Entretien à distance réalisé en visioconférence sur Zoom, depuis du lieu de travail de l'interviewé.
- Date et heure : Mercredi 11 mai 2022 à 13h40, pendant 38 minutes.
- Conditions de l'entretien : Discussion ouverte autour du guide d'entretien.

L'interviewé est arrivé en retard pour l'entretien. Il était situé dans un bureau sur le chantier de démolition, nous avons eu quelques interruptions de la part de ses collègues ouvriers du chantier.

- Attitude de l'interviewé : Collaborative et honnête. L'interviewé se sentait parfois dérangé et s'excusait des interruptions.

PRÉSENTATION DE L'INTERVIEWÉ

- Prénom : A.Ch.
- Âge : 29 ans
- Position : Chef de chantier dans la démolition de bâtiments

QUESTIONS - EXERCICE DU MÉTIER ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Quel est votre métier ?

Réponse : Je suis chef de chantier en démolition, ça comprend plusieurs opérations : le curage (dans le bâtiment, démolir tout ce qui n'est pas structurel), démolition totale d'un bâtiment, déplombage, désamiantage. Le cœur du métier est la gestion du chantier : le suivi du chantier, le suivi du personnel/des effectifs et le suivi des fournitures/des matériaux. Le chef de chantier indique au conducteur de travaux le besoin de personnes (2, 10, 20, 30 personnes), il indique aussi le besoin des engins, des équipes d'outillage.

La gestion du chantier consiste aussi gérer la cadence ; dans un chantier de curage par exemple, ça consiste en la gestion de la rotation des bacs (évacuation des déchets, de gravats, etc.). Le chef de chantier gère aussi des problèmes sur le chantier : une personne coupe

un réseau qui ne fallait pas couper, ça peut être un réseau incendie par exemple et on se retrouve avec une fuite. On a aussi parfois de curages comment là en ce moment où je suis, c'est l'hôpital américain, on a des chantiers de curage en sites occupés ; comme c'est un hôpital il y a donc une certaine hygiène à avoir sur le chantier, par exemple ici juste au-dessus de nous il y a un bloc opératoire où ils font des opérations, il me semble que ce sont des opérations sur le cœur.

- Depuis combien de temps exercez-vous votre métier ?

Réponse : En démolition dans cette entreprise ça fait un an et demi maintenant. Avant ça j'étais en curage et ça faisait cinq ans que j'étais chef de chantier, donc aujourd'hui ça fait environ sept ans.

- Quel est votre parcours dans le secteur du bâtiment (parcours de formation, parcours professionnel) ?

Réponse : En gros j'ai sept ans de chantier, par contre avant d'aller sur le chantier j'ai fait des études, j'ai fait un BAC STI génie civil et un BTS travaux public.

- Comment et quand avez-vous connu ce métier ?

Réponse : C'était marrant comment j'ai pu aller dans cette branche, déjà d'une part j'ai mes deux grands frères et mon père qui étaient déjà dans le bâtiment, donc j'avais déjà une attirance pour le bâtiment. Au début quand j'avais commencé mes études je voulais plutôt me plancher dans l'automobile, mais quand j'étais au collège on faisait de la plastique et on faisait des dessins d'architecte, et le prof m'a dit 'tu as quelque chose sur les dessins' et il m'a fait faire une visite du lycée dans lequel j'avais été après. Et du coup c'est comme ça que je suis passé par cette branche, j'ai fait toutes mes études là-dedans et après j'ai commencé à travailler.

- Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ?

Réponse : Ça commence par la gestion de personnel, on n'a jamais deux fois la même personne. Donc quand on a des tâches à faire il faut vraiment savoir s'adapter avec chaque personne, il y a certaines on peut leur donner une tâche et partir dormir sur les deux oreilles et être sûr que la tâche va être bien faite, il y a d'autres donc il faut vraiment rester derrière et surveiller comment le travail va être fait. Donc le plus important on va dire c'est vraiment l'humain, c'est comment faire la gestion de la personne. Et puis, tout qu'est gestion chantier, ça après même trente ans dans le bâtiment on apprendra toujours, donc en gros ça vient vraiment avec le temps.

- Y a-t-il des aspects qui vous plaisent moins ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Pas beaucoup. Il n'y a quasiment rien que me plaît moins, parce que si ça ne me plaisait pas, j'aurais changé de poste ou de métier.

- Pouvez-vous indiquer la répartition hommes/femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ?

Réponse : Sur le chantier, j'ai 100% de mon effectif qui est masculin. Par contre dans l'agence, donc un peu plus haut dans la hiérarchie, on a des femmes. Je dirais cinq sur vingt.

- Travaillez-vous dans une équipe mixte ou à prédominance masculine ?

Réponse : À prédominance masculine.

- Pensez-vous qu'il existe une corrélation/un lien entre la répartition des responsabilités, des tâches, de la prise de décisions et le sexe de la personne ?

Réponse : On va dire que si on décrit les métiers des femmes qui sont chez nous et les métiers des hommes, c'est que sur le terrain il y a zéro femme. Maintenant, dans la gestion des chantiers au bureau, là les femmes, elles y sont. Donc on va dire que tout ce qui va être travail physique, on ne retrouve pas de femmes. Mais par contre là où on va dire qu'il va falloir faire tourner la tête, on a plutôt les femmes qui sont là et elles le font bien.

- Pensez-vous que l'exercice de votre métier nécessite des talents et/ou des compétences spécifiques ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Je pense qu'une femme peut très bien faire mon métier. La seule chose, c'est qu'il va falloir une femme avec du caractère.

Parce que sur le chantier, on peut avoir des chantiers où on va gérer trois bonhommes. Mais on peut avoir des chantiers aussi où on va avoir 50 bonhommes à gérer et 50 bonhommes avec dix gars qui ont un fort caractère. Et il faut que la femme, elle ait du caractère pour pouvoir on va dire se faire imposer sur le chantier. Et on va dire que sur un chantier, les hommes qui sont sur le chantier, s'ils voient une femme, ils vont vouloir peut-être lui monter dessus. Je pense que c'est plus compliqué pour une femme qu'un homme de faire ce métier, mais c'est faisable.

- Pour vous, y a-t-il des codes, des comportements associés à ce métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : C'est toujours un peu pareil le relationnel avec le client. Il faut toujours être souriant avec le client. Il faut toujours essayer d'avoir des réponses aux questions que le

client peut nous poser. Si on n'a pas de réponse, on peut toujours se retourner vers le supérieur hiérarchique. Après, en termes de physique, ce sont des tenues de chantier. Ce n'est pas une hôtesse de l'air mais, mais du coup, on va dire que c'est cadré par l'entreprise comment on doit se vêtir sur le chantier. En termes de comportement c'est un peu partout pareil, il faut toujours avoir un bon comportement avec tout le monde. En gros, il n'y a pas forcément un comportement meilleur qu'à un autre endroit où il faut vraiment bien se comporter, être respectueux, toujours souriant avec le client, ce sont des choses du savoir-vivre de tous les jours.

- Connaissez-vous la rotation (le turnover) des femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ? Quelles sont selon vous les causes de ce turnover ?

Réponse : Ça fait un an et demi que je suis dans l'entreprise, donc je ne sais pas. Depuis que je suis là, il n'y a pas de turnover. En fin de compte, chez nous, ce qu'il y a surtout ça va être de monter dans la hiérarchie. Donc ce ne sont pas des personnes qui partent, mais ce sont plutôt des personnes qui montent dans les grades.

Les femmes qui sont dans notre corps de métier, elles arrivent à un grade où elles ont fait des études pour en arriver. Donc je pense que déjà elles ne commencent pas au plus bas de l'échelle. Elles ont déjà fait des études pour en arriver là. Donc c'est vraiment s'il y a un grand problème ou quelque chose qui ne va pas dans leur métier. Sinon, en général, les femmes qui sont dans le métier, ce sont des femmes qui ont fait des études pour en être là. Je pense qu'elles vont faire toute leur carrière dans ce corps de métier.

QUESTIONS - RAPPORT AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

- Avez ou Aviez-vous des attentes ou des appréhensions particulières par rapport à votre métier ? Si oui, pourquoi ?

Réponse : C'est sûr qu'on va dire plutôt des ambitions que des attentes. Les ambitions, c'est vraiment de monter dans les échelons. Je pense que ce sont les ambitions de tout le monde. Maintenant des attentes ou des appréhensions, non, pas spécialement par rapport à mon métier.

- L'exercice de votre métier répond à vos attentes ?

Réponse : Oui

- Parlez-vous facilement de votre métier à votre entourage ou aux personnes que vous rencontrez ? Si oui comment réagissent-ils ?

Réponse : Oui. Alors on leur montre des gros chantiers qu'on a faits chez nous, ils sont toujours impressionnés. Et puis parfois, ils ne savent pas forcément comment on fait. Parfois, ils pensent qu'on arrive, on tape dedans et puis ça tombe par terre. Mais en fait, ce n'est pas vraiment comme ça que ça se passe. Parce que la manière dont on le fait parfois, ça peut aller dans le sens contraire. Ça nous est déjà arrivé de faire des démolitions avec des petits pavillons à côté ou s'il y a des gens qui habitent. Donc, ça ne se fait pas n'importe comment. Et oui, les gens sont toujours impressionnés quand on leur explique un peu les moyens qu'on met pour faire de la démolition.

- Êtes-vous souvent confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés associés à votre métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Il y a bien le préjugé sur les femmes sur les chantiers. Donc qu'elles ne vont pas avoir la force physique qu'un homme. Et puis après, des préjugés je pense que c'est surtout sur les femmes que sont concentrées les préjugés.

- Est-ce que vous avez déjà dû faire face à des critiques, des remarques sur la pratique de votre métier ? Si oui, quelles étaient-elles ?
 - Est-ce que vous y répondez ? Si oui, comment ?

Réponse : Non, je n'ai pas eu de critiques par rapport à mon métier

QUESTIONS - LÉGISLATION ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

- Pouvez-vous indiquer par ordre d'importance (selon vous) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité hommes-femmes au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : Je ne saurais pas dire s'il y a des moyens qui sont mis en place pour ça. Mais ce qu'il est sûr, c'est qu'on voit de plus en plus de femmes sur les chantiers. Et du coup, à mon avis, il y a des moyens qui sont mis en œuvre pour ça.

- Existe-t-il un plan de développement et de progression de carrière pour les collaboratrices de votre entreprise et/ou de votre unité de services ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?

Réponse : Oui, je pense qu'il y a forcément un plan de progression de carrière dans les entreprises. Je pense que chaque personne a une progression plus ou moins lente, selon ses

capacités, sa façon de travailler, puis sa façon d'apprendre aussi parce qu'on n'apprend pas tous de la même manière. Alors dire qu'il y a un plan pour tant d'années d'expérience, vous allez arriver à un tel poste, ça non. Mais oui, il y a quand même une progression possible dans notre entreprise.

- Pouvez-vous expliquer les processus d'évaluation et de promotion en place au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : C'est en relation avec les connaissances et l'expérience de la personne.

- Selon vous, ces processus d'évaluation et de promotion sont-ils égalitaires ? Si oui ou non, pouvez-vous expliquer ?

Réponse : De ce que je vois, c'est qu'une personne qui n'en vaut pas la peine elle progressera moins qu'une personne qui se donne dans son travail et qui on va dire, assimile bien les choses. Dans notre entreprise chaque année on a un entretien annuel avec le chef d'agence ou le chef de secteur ou quelqu'un au-dessus hiérarchiquement. Donc on a un rendez-vous annuel et au cours de ce rendez-vous on va parler de l'année écoulée, des points forts, les points faibles. Puis on va parler du futur, des ambitions, de ce qui peut arriver dans les années à venir. Donc, au cours de ce rendez-vous, on va tout de suite vous dire voilà, vous avez bien travaillé, vous avez potentiellement une possibilité de progression. On va vous dire voilà, vous avez un peu de difficulté sur telle tâche, telle tâche, il faut vous améliorer sur ça pour pouvoir progresser. Mais il n'y a pas de discrimination homme, femme ou raciale, ou peu importe.

QUESTION DE CLÔTURE DE L'ENTRETIEN

- Selon vous, que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?

Réponse : Pour moi, on va dire qu'on va faire un distinguo entre le chantier purement et tout ce qui est gestion des chantiers. Je pense que dans l'avenir, dans la gestion du chantier, la proportion homme-femme va devenir égale. Maintenant, dans tout ce qui est travail manuel etc.... c'est toujours plus compliqué pour une femme que pour un homme physiquement. C'est plus compliqué pour le moral, on va dire. Mais dans tout ce qui est gestion du suivi ou de l'avant travaux, je pense que dans ce secteur-là, il y aura de plus en plus de femmes.

ENTRETIEN N° 2 –

SPÉCIFICITÉS DE L'ENTRETIEN

- Lieu : Entretien à distance réalisé en visioconférence sur Zoom, depuis du domicile de l'interviewé.
- Date et heure : Mercredi 11 mai 2022 à 17h45, pendant 50 minutes.
- Conditions de l'entretien : Discussion ouverte autour du guide d'entretien.
- Attitude de l'interviewé : Collaborative et honnête. L'interviewé était très ouvert.

PRÉSENTATION DE L'INTERVIEWÉ

- Prénom : M.B.
- Âge : 30 ans
- Position : Chef de chantier dans la démolition de bâtiments

QUESTIONS - EXERCICE DU MÉTIER ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Quel est votre métier ?

Réponse : Je suis chef de chantier dans la démolition, déconstruction, curage, désamiantage. Donc on traite le bâtiment pour nos clients. De manière générale, on leur vend du rien, ils achètent un bâtiment, ils le traitent pour pouvoir reconstruire quelque chose de nouveau. On vide tout le second œuvre, ça c'est le curage, on traite l'amiante c'est le désamiantage et ensuite on démolit, c'est la déconstruction. Donc c'est tout le gros œuvre qui est mis à plat et on rend un terrain vague pour qu'il puisse se reconstruire.

- Depuis combien de temps exercez-vous votre métier ?

Réponse : Ça fait huit ans, dont deux ans d'alternance, un BTS en alternance. Je faisais un mois en cours, un mois sur chantier.

- Quel est votre parcours dans le secteur du bâtiment (parcours de formation, parcours professionnel) ?

Réponse : J'ai commencé qu'après le collège, je me suis orienté sur l'architecture avec un BEP pour ensuite enchaîner avec un bac pro études économie de la construction.

Donc j'ai appris à dimensionner et à budgéter un bâtiment pour enchaîner ensuite avec un BTS bâtiment général.

- Comment et quand avez-vous connu ce métier ?

Réponse : Par hasard, je cherchais une alternance. Il me restait une semaine ou deux ou trois semaines avant de louper le coach pour pouvoir faire mon BTS. Et c'est le lycée dans lequel j'étais qui a postulé pour moi chez Colas. Colas a renvoyé ma candidature chez Génie de Forges à l'époque, avant qu'on soit Premys. Et voilà, c'est comme ça j'ai eu un entretien. J'y suis allé, j'ai dit au pire, ce sera de deux ans, il faut mon BTS et je suis tombé amoureux de ce métier.

- Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ?

Réponse : La mixité des équipes. C'est vrai, c'est le cœur même, c'est gérer des équipes de Maliens, de Brésiliens, de Portugais, de Français, de Maghrébins, toute cette mixité. Et ensemble, malgré les tensions qu'on pourrait entendre à droite, à gauche, à la télé, tous ceux qui revendiquent des tensions imaginaires voient qu'en fait, main dans la main, on arrive à déconstruire un bâtiment. C'est quand même dingue, on voit les chantiers avec les grandes grues où ils tirent des banches, ils envoient les tries soudées et nous on fait ça dans l'autre sens. On vient avec nos petites machines, nos bras, nos équipes et on fait ça dans l'autre sens. Les chantiers sont très courts, un gros chantier ça va durer au maximum un an et demi de deux ans chez nous. Et du coup, on voit les chantiers de construction qui durent cinq ou dix ans et puis en plus ça, c'est du concret. Ils peuvent repasser plus tard, et dire moi, j'ai construit ça. Mais nous, justement on passe et grâce à nous ils ont construit ça, parce que nous, on a travaillé, qu'ils ont construit ça. C'est tout ce côté-là qui me plaît.

- Y a-t-il des aspects qui vous plaisent moins ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Autant ça me plaît, autant c'est vrai que c'est un peu gênant si c'est le côté éphémère des chantiers. Ici, comme on vend du rien une fois qu'on est parti, puis rien, il n'y a plus de trace de nous. On le sait et on en parle autour de nous, quand les gens passent dans la rue, ils ne disent pas Ah ! Ils ont fait un trou ici ! Je ne sais pas comment dire, mais comme on vend du rien, on démolit, il n'y a plus rien une fois qu'on est parti. Et c'est ce côté-là qui me chagrine un petit peu.

- Pouvez-vous indiquer la répartition hommes/femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ?

Réponse : Alors sur les équipes exploitations, à ma connaissance, elles sont trois. Ce sont les contacts que je vous ai donné, E.M., L.S. et L.N. L.N. est partie, elle a été mutée, a

changé d'agence, elle est partie à Lyon ou à Bordeaux. Et à ma connaissance, dans notre agence en Île de France elles sont trois, c'est l'exploitation, mais ce sont les N+1. Mais après, au bureau, pour tout ce qui est gestion de l'administratif, de la gestion, là elles sont un peu plus. Pour le coup, c'est là-haut que c'est un peu plus mixte où ce sont des métiers dits de femme, où on rencontre plus souvent des femmes et très peu d'hommes.

L'exploitation, c'est vraiment le dur, c'est la production. Mes N+1 sont dix conducteurs dont trois femmes.

- Travaillez-vous dans une équipe mixte ou à prédominance masculine ?

Réponse : C'est 100% d'hommes et on a de temps en temps des alternants ou des stagiaires femmes qui viennent. Mais elles ne restent pas parce qu'elles ont vraiment pour but d'évoluer et de passer N+1. Elles viennent un mois, deux mois sur le chantier et après elles partent. Dans le service production, mes N+1 qui sont au-dessus de moi sont plus souvent au bureau à gérer plusieurs chantiers qu'à gérer un seul chantier.

- Pensez-vous qu'il existe une corrélation/un lien entre la répartition des responsabilités, des tâches, de la prise de décisions et le sexe de la personne ?

Réponse : Chez nous non, il n'y a pas de distinction par rapport au sexe là-dessus. Laurine par exemple, elle a eu un très très gros chantier à Montparnasse. À l'époque c'était le plus gros chantier de l'agence, c'est elle qui gérait ça et elle sortait de l'école. C'est pareil dans l'autre sens, ce n'est pas de la discrimination positive non plus. Ce n'est pas parce que c'est une femme et pour se donner bonne image qu'on l'a donné à Laurine, c'était parce qu'elle en était capable, parce qu'on savait qu'elle gérait le truc, qu'elle était dispo. On lui a dit, ben tiens, il y a ce chantier-là, prend. Là-dessus à mon sens en tout cas, s'il y a un choix en fonction du sexe, il est très bien caché parce qu'on ne le ressent pas et on ne l'imagine pas.

- Pensez-vous que l'exercice de votre métier nécessite des talents et/ou des compétences spécifiques ? Si oui, lesquels ?

Réponse : il faut vraiment faire preuve d'adaptation et d'ingéniosité à un moment donné. On est toujours confronté à des aléas, des imprévus sur nos chantiers, on démolit et on n'était pas là. A la construction sur les plans, il y a des fois des choses qui ont été oubliées, ou quand les gars ont construit à l'époque, ils se sont arrangés, ils ont essayé de garder un petit peu d'argent. Du coup, il faut qu'on puisse s'adapter. Il y a des ouvertures derrière des murs qu'on ne connaissait pas, il faut qu'on puisse réagir tout de suite. Mettre les protections

pour les gars et faire preuve d'adaptabilité quand on a des intérimaires qui viennent tout juste d'arriver du Mali ou du Cambodge en toutes saisons, qui ont un très fort accent, qui parfois ne parlent pas du tout le français. Il faut qu'on puisse s'adapter, on attrape un de nos gars, un embauché vient traduire parce qu'il faut que le mec comprenne. Je vois que le mec a envie de travailler, il est là pour ça, bon bah on y va, on trouve quelqu'un pour traduire, on s'arrangera plus tard avec lui, voir s'il veut continuer ou pas. Mais là il veut travailler, il veut en trop. Il faut qu'on s'adapte tout le temps en permanence avec les équipes et le bâtiment.

- Pour vous, y a-t-il des codes, des comportements associés à ce métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Sur les uniformes, on a nos tenues à porter et on aime bien quand les embauchés sont aux couleurs de l'entreprise, avec le logo de l'entreprise, avec les bonnes couleurs pour les casques, nos bleus de travail, faut que ce soient les derniers. C'est l'image de marque et non en termes de propreté car on va se salir à la fin de la semaine, mais le lundi quand les mecs arrivent avec des bleus propres, c'est juste le minimum. Après, est-ce que c'est imposé par l'entreprise ? Pas vraiment, c'est juste de la bienséance de tout le monde. Et une envie particulière pour moi et mes équipes que lundi tout le monde soit propre, qu'on ne vienne pas avec des bleus sales. Et après pour les N+1, ce sont les tenues correctes qu'on exige dans la communauté en général. Dans le monde du travail, en France, c'est un pantalon, pas de short et des manches courtes, mais pas plus courtes que ça d'un tee shirt lambda. Après, pour les femmes, j'ai déjà vu L.S en robe, j'ai déjà vu L.S. en débardeur, il n'y a pas tant que ce n'est pas provocant. Après, qu'est-ce que c'est provocant ? Chacun met le curseur là où il veut. Mais je pense qu'il y a la bienséance générale qui fait que chez nous, il n'y a pas à mon sens de code vestimentaire particulier. Il y a juste en amiante où il faut que les gars soient rasés. Mais ça, c'est une question de sécurité quand ils mettent le masque et tout est parfait.

On aime beaucoup, nous sur le terrain, le chef de chantier blaguait avec nos supérieurs, les taquiner, les embêter. Il faut leur rappeler qu'on est en dessous d'eux et qu'il faut qu'on avance main dans la main. Et quand ils commencent à l'oublier on n'hésite pas à aller les taquiner, à aller les chercher un petit peu, que ce soit homme ou femme, là-dessus, il y a zéro distinction. Il n'y a pas de « tu es vieux, tu es jeune, tu es une femme et un homme », c'est tout le monde pareil. Si tu dois prendre un seau d'eau, tu prendras le seau d'eau, tu seras arrosé, c'est tout le monde pareil. Il faut qu'on mette du scotch sur la voiture pour pas que tu partes, on mettra du scotch sur la voiture pour que tu ne partes pas, c'est tout le

monde pareil. Les comportements, en tout cas, des chefs de chantier envers les conducteurs de travaux, il y a zéro distinction.

- Connaissez-vous la rotation (le turnover) des femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ? Quelles sont selon vous les causes de ce turnover ?

Réponse : On a eu une période où il y a eu beaucoup de volonté de départ chez mes chefs, qui s'est très vite calmé, il y en a un qui est parti. Ils ont revalorisé tous les salaires des chefs, ils ont remanié un peu l'organisation de l'entreprise. Chez les chefs de chantier, il y a eu après ça une période de mal être qu'on a appelé la grande période du mal être des chefs de chantier. C'est une période où il y avait beaucoup, beaucoup, beaucoup, beaucoup de travail, on faisait des heures dans tous les sens, on gérait plusieurs chantiers en même temps pour certains. Et c'est vrai comme les chefs, étaient beaucoup pris sur tous les autres chantiers il a fallu qu'on râle un petit peu pour avoir cette reconnaissance de juste un merci, sans qu'il y ait une revalorisation du salaire, mais un merci les gars ! Et du coup il y a eu un léger moment de « est ce qu'il y en a qui vont partir ? », mais sinon, pas plus que ça. Il y a eu deux départs volontaires, pas vraiment des départs volontaires, « je démissionne, je suis fatigué, j'en ai marre » dans les conducteurs de travaux. Il y en a eu un qui a revendiqué ça, mais c'était surtout qu'il avait pour projet de partir et il a fait ça pour que en partant, ses collègues puissent râler et il a ouvert la porte pour que la discussion se fasse avec le chef d'agence. Et là, en ce moment, ce serait plus chez les gars où il y a un petit turnover où ça commence à fatiguer.

Les femmes ne sont pas beaucoup, leur place est bien ancrée. J'ose espérer, je ne le connais pas, mais leur salaire est au moins au même niveau que celui de leurs collègues hommes. À ma connaissance, je ne vois pas de turnover du côté des femmes. Chez L.S et E.M, je ne les imagine pas en avoir ras le bol à vouloir démissionner, à faire un burnout.

Les conducteurs de travaux, je dirais il y a cinq ans, ils enchaînaient des chantiers. Et pour les gars maintenant qui commencent, les ouvriers et les chefs d'équipe, c'est là en ce moment où on a eu trois départs récents cette année-là. Au début de cette année on a eu des départs volontaires de mecs qui ont démissionné parce qu'ils ont revendiqué qu'ils en avaient marre, que c'était trop dur, qu'il y avait une mauvaise ambiance. Bon ok, surtout quand on pense qu'ils sont partis parce qu'ils ont trouvé mieux ailleurs, on ne sait pas. C'est surtout un manque de reconnaissance financière.

QUESTIONS - RAPPORT AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

- Avez ou Aviez-vous des attentes ou des appréhensions particulières par rapport à votre métier ? Si oui, pourquoi ?

Réponse : Au tout début, j'avais une appréhension dans le sens où j'avais aucune idée de ce qu'on allait me demander de faire. Quand on me dit tu vas démolir, mais quoi ? comment ? pourquoi ? Je ne savais absolument pas dans quoi je me lançais, et petit à petit tout est détaillé, on sait dans quoi on se lance. Avec combien d'argent, combien de temps, combien de gars, comment les chefs ont vu, comment le bureau d'études a imaginé la chose. Comment les conducteurs de travaux ont révisé leurs choses, est ce qu'ils ont le même angle d'approche et est ce qu'ils ont eu la même vision d'ensemble ? Et ensuite, nous, derrière, on repasse encore, on relit les documents. Est-ce que oui, ça ? Non, ça peut être. Du coup, on n'a pas vraiment d'attentes, d'interrogations là-dessus. On y va, on lit nos documents et on y va et on verra bien ce qui se passe. On improvisera au moment venu.

- L'exercice de votre métier répond à vos attentes ?

Réponse : Jusqu'au collège, je ne savais pas ce que je voulais faire. J'ai été réorienté, on m'a envoyé en professionnel parce que je n'étais pas bon à l'école. Je me suis fait renvoyer du collège, je me suis fait renvoyer d'un lycée. Mais ici, j'ai une connaissance, je sais lire des plans.

- Parlez-vous facilement de votre métier à votre entourage ou aux personnes que vous rencontrez ? Si oui comment réagissent-ils ?

Réponse : J'adore parler de mon métier parce que je l'aime et que je trouve ça super intéressant. Après, les gens s'imaginent tout de suite que ouais, mais tu démolis, tu tapes dans les murs et c'est fini, c'est facile. Quand je vois que ça résume très vite à ça, j'essaye d'expliquer et si je vois qu'il n'y a pas d'intérêt, ok, je tape à la masse comme un débile. Je suis débile, mes gars sont débiles, on fait un travail de débile, ce n'est pas grave, j'abandonne, je vois que ça ne sert à rien. Il y en a plein qui vulgarise beaucoup notre métier. Alors qu'il y en a une partie clairement, on casse, on ne réfléchit pas trop, on casse. Mais il y a un moment donné où quand on a un balcon à 25 mètres du sol avec une pelle de 45 tonnes, 25 mètres de bras et qu'il faut gérer les piétons, qu'il faut qu'on casse, qu'on trie, qu'on envoie ce balcon-là de ce côté-là, faut qu'on gère. Il faut qu'on appelle les camions, qu'on anticipe, là mon métier prend tout son sens à ce moment-là. Et quand je vois comment on m'écoute, une oreille attentive en face, mais du coup, quand tu tries après, ça va où il ? En font quoi

? Quand je vois qu'il y a un intérêt, là je suis parti pendant des heures et des heures. Je m'arrête plus le temps qu'on me pose des questions, je réponds, je suis là, j'aime tellement mon métier. J'ai un très bon ami d'enfance, ça fait 28 ans qu'on se connaît, il travaillait à la mairie. Il est plaquiste, peintre, il a de l'or entre les mains, tout ce qui touche, c'est l'or. Il est super bon et il en avait marre de travailler à la mairie, il s'est séparé de son ex. Ça n'allait pas du tout et je lui ai dit viens chez nous, viens dans l'entreprise, postule, et on verra si ça te plaît. Et ça fait trois ou quatre ans là qu'il est en entreprise, il est en train de devenir chef d'équipe, il gère tout seul un petit chantier. C'est un petit chantier, mais il est tout seul, on lui a prêté une camionnette et il gère son petit chantier. Et je suis trop content que mon pote d'enfance il soit à l'entrée de mon entreprise et que du coup, on en parle ensemble de tout ça. Et ça, c'est trop bien.

- Êtes-vous souvent confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés associés à votre métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Oui, clairement, beaucoup, énormément. Autant que ce soit pour les femmes, il y a certains prestataires qui cumulent les clichés. Ce sont des gens racistes, ce sont des gens sexistes au possible. Ils sont machos, « c'est quand tu travailles avec L.S., elle est bonne ta chef » Eh ! c'est ma chef, en plus d'être ma chef, c'est mon amie, c'est la femme d'un ami à moi. Que ce soit ça avec les femmes, mais comme on n'en a pas beaucoup, on y est moins confronté. Avec mes gars ils sont à 95% black, ils sont maliens ou congolais, et quand j'entends des mecs qui viennent « ah ouais, non mais les négros et toi putain, et puis dans les vestiaires ils salissent les chiottes, putain ! Et puis en plus s'ils font une prière ». Oh, alors c'est de mes gars que tu parles, ce sont mes potes, ils ont beau avoir l'âge de mon père, ce sont mes enfants. Je les aime fort, ils travaillent fort pour moi, je me donne pour eux. Je ne comprends pas qu'on puisse encore au XXI^e siècle, en 2021, que c'est sur toute l'année dernière qu'il s'agissait de ces propos-là, je ne comprends pas qu'on puisse encore penser ça. Et comme 80%-95% sont d'étrangers dans l'entreprise et sur le chantier, **on est souvent** confronté et en plus, comme je te l'ai dit tout à l'heure, on fait un métier souvent vulgarisé comme étant un métier de bourrin.

Juste on casse, on ne réfléchit pas, on casse. Et du coup, comme ce sont des 'blacks' qui font ça, les 'négros' ne travaillent pas, ils sont bons à casser. C'est horrible à entendre et du coup, j'essaie de pas me retenir. Alors ça marque et ça me blesse super mal parce que ce sont mes gars et que je m'identifie en eux. À force de travailler avec eux j'ai un peu le cœur

malien qui bat et je me sens autant malien que mon bras droit, celui qui est avec moi sur tous les chantiers depuis huit ans, je l'appelle mon cousin, son oncle je l'appelle tonton. On s'entend super bien, du coup, quand j'entends des trucs comme ça, ça me blesse. Je dors bien le soir, sinon, j'arrive à passer outre plein de choses, ça me blesse à l'instant T. Je ne comprends pas pourquoi on dit ça encore aujourd'hui. Mais j'essaie même plus de parler avec ces gens-là, ça ne sert à rien, ça ne va pas. Ça pourrait presque les rendre intelligents et je crois que ça ne sert à rien, il faut les laisser dans leur bêtise.

- Est-ce que vous avez déjà dû faire face à des critiques, des remarques sur la pratique de votre métier ? Si oui, quelles étaient-elles ?
 - Est-ce que vous y répondez ? Si oui, comment ?

Réponse : Si ça arrive très souvent, mais c'est toujours bien intentionné. Ouais c'est dur, « mais tu te lèves tôt, tu te lèves à 4 h et demi du matin ». Oui c'est assez dur, je n'arrive pas à imaginer que les gens sont méchants, ils ne disent pas ça méchamment, ils sont juste maladroits, ils n'arrivent pas à s'exprimer correctement. C'est juste une image, comme je n'en serais pas capable. Et du coup, je me dis ouais, si moi je me lève à 4 h et demi c'est parce que j'aime ce que je fais. Et ouais, c'est dur, faut monter 30 étages à pied parfois parce qu'il n'y a plus d'ascenseur, parce qu'il y a un truc qui est coincé là où il faut qu'on monte à pied. Ouais, c'est dur et mais c'est cool, on rentre et on est fatigué, on dort bien le soir, on se porte super bien. J'ose imaginer ces gens-là, ils disent ça, ils ne disent pas ouais, c'est dur d'être à se moquer. Ouais, c'est dur, et toi, tu en est pas capable ? Peut-être, mais vient essayer.

Ce sont des gens que je connais, des amis, c'est OK. Il y en a un en particulier assez dur, il est boucher de métier, il travaille la viande, il devrait se lever très tôt, mais il n'arrive pas à se lever tôt. Il lève des carcasses de vaches, ça pèse 300 kilos et il me dit que moi, mon métier, il est dur, mais le tien aussi ! Tous les métiers sont durs, le facteur pour qu'il se lève, qui pédale et qu'il se souvienne de l'adresse de sa tournée, des fois, des colis qui sont lourds. Oui, tous les métiers sont durs, moi le mien, il est dur, il est différent du tien. Et donc quoi ?

Il y a beaucoup de critiques dans mon entourage, mais je les prends comme du positif. J'essaie toujours tout de tourner au positif, parce que sinon, ce serait trop triste.

QUESTIONS - LÉGISLATION ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

- Pouvez-vous indiquer par ordre d'importance (selon vous) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité hommes-femmes au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : Je sais qu'en interne on aimerait beaucoup qu'il y ait plus de femmes qui viennent, mais on sait que c'est un métier qui est encore trop vu comme un métier d'homme. Le bâtiment en général ça se démocratise, ça souffle de plus en plus aux femmes. Toutes les écoles que je fais, que ce soit en BTP, en architecture, on n'était que douze dans la classe et on avait une seule femme. En Bac pro on était 32 et on avait deux femmes. En BTS on était 18 et une femme. Il y a très peu de femmes qui s'ouvrent dans ce monde-là. Mais quand je vois dans le gros œuvre, parce que très souvent il y a le gros œuvre qui arrive très vite quand on finit de démolir, c'est beaucoup de femmes conductrices de travaux qui arrivent, des jeunes qui sont dynamiques, qu'en veulent. Nos clients c'est un monde issu du bâtiment, ce sont des maîtrises d'œuvre qui s'occupent que de construire et de démolir et qui font ça pour le client final. Comme le client final n'y connaît rien, il fait appel à une maîtrise d'ouvrage. C'est 80% de femmes, je vois quasiment tout le temps que des femmes, ça fait quatre chantiers que j'enchaîne où ce sont des femmes mes clientes. Donc la maîtrise d'ouvrage ce sont des femmes. Je vois que ça s'ouvre la démolition avant que ça devienne un monde un peu plus ouvert aux femmes. Pas dans le sens où on est fermé, mais dans le sens où il faut que les femmes elles ouvrent la porte. Nous la porte elle est grande ouverte, derrière elles ont juste à pousser et on ouvrira. En tout cas, moi et mes équipes on ouvrira grand la porte et on fera super attention.

Parce que ça a longtemps été un métier vraiment fermé aux femmes, on ne voulait pas de femmes dans le monde du bâtiment, ça s'ouvre un petit peu. On s'est rendu compte entre les différentes lois qui sont arrivées, que la mixité, que machin, ça s'ouvre un peu. Les femmes ont poussé les portes, elles ont tapé fort pour casser les cadenas et ouvrir toutes les portes et elles sont rentrées. Et du coup, les femmes arrivent gentiment dans la construction et ça se démocratise de plus en plus. En démolition, il faut juste qu'elles se rendent compte qu'il y a d'autres branches, qu'il n'y a pas que construire des murs, on peut aussi les casser de temps en temps.

- Existe-t-il un plan de développement et de progression de carrière pour les collaboratrices de votre entreprise et/ou de votre unité de services ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?

Réponse : Oui, peu importe l'échelon sur lequel on arrive dans l'entreprise. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, plus on arrive en bas, plus on peut monter les échelons facilement. On va prendre les connaissances pour passer d'intérimaires à embaucher, d'embaucher à un chef d'équipe, de chef d'équipe à assistant chef de chantier, de contremaître à chef de chantier, chef de chantier à chef de chantier principal. Et après au-dessus, il y a un petit cap avant de passer conducteur de travaux. C'est très compliqué, surtout chez nous, parce en France il faut un diplôme pour être conducteur de travaux. Aujourd'hui, c'est compliqué de passer mais c'est possible. Et après, c'est le monde de conducteur de travaux, passer à un responsable de secteur, chef d'exploitation, chef d'agence.

- Pouvez-vous expliquer les processus d'évaluation et de promotion en place au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : À l'embauche, il faut dire j'ai faim, je veux y aller. Ils vont dire bon, ok, il faut surveiller cette personne là parce qu'elle veut monter. On va lui donner les billes pour et du coup, oui, c'est possible. On a l'exemple même dans notre agence, c'est un mec qui a commencé intérimaire, qui est monté très vite chef de chantier, très vite conducteur de travaux. Il doit bien avoir 30 ans déjà, mais il a commencé en bas, aujourd'hui il est chef d'exploitation. Il lui manque encore deux échelons pour être chef d'agence.

- Selon vous, ces processus d'évaluation et de promotion sont-ils égalitaires ? Si oui ou non, pouvez-vous expliquer ?

Réponse : J'espère que c'est égalitaire et que ce n'est pas parce que c'est une femme qui ne montera pas. On a E.M. qui était conductrice de travaux, qui est passée responsable technique à Nantes. Pour moi c'est une promotion, je ne sais pas comment elle est le voit, moi, je trouve que c'est une promotion. Je ne suis pas sûre pour elle, pour moi elle a monté d'un échelon, c'est un échelon au final et elle reste conductrice de travaux. Elle reste la collègue des conducteurs de travaux, mais pour moi, elle a monté d'un échelon parce qu'elle est plus conductrice de travaux. Elle est responsable technique amiante, c'est sur elle qu'on s'appuie quand on a des questions en amiante. Elle a commencé conductrice de travaux quand elle est arrivée chez nous. Elle était conductrice de travaux en VRD, quand elle est arrivée chez nous en tant que Conductrice de travaux, elle a été en formation pendant un an. Ce n'est surtout pas de programmation, mais de prendre les plis pour se mettre un peu dans le moule de Premys. Et ensuite elle a été mise en autonomie en conductrice de travaux et après elle est passée responsable technique amiante (RTA).

QUESTION DE CLÔTURE DE L'ENTRETIEN

- Selon vous, que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?

Réponse : Il faut laisser le temps au temps, c'est en train de se faire. Les petites femmes d'aujourd'hui qui viennent d'avoir seize - dix-huit ans, elles ont tellement la haine contre le racisme, contre le sexisme. Elles ont tellement faim de bagarres juridiques et de bagarres sociales, ça va arriver, ça ne peut qu'arriver. Je pense que les entreprises, il faut que les vieux un peu verrouillés du cerveau s'en aillent, ils sont en train de partir. De toute les façons, ils vont partir à la retraite. Je ne vois pas le monde autrement que peuplé de femmes partout, dans toutes les entreprises. Il y a de plus en plus, mais il y a de plus en plus d'homosexuels. Du coup, il y a de plus en plus d'hommes qui vont dans des métiers dits de femmes, dans la couture, dans la mode, dans la photographie, c'étaient des mondes ultra réservés aux femmes. Et a contrario du coup, de femmes qui veulent montrer leur côté masculin, alors je ne vois pas pourquoi il faudrait montrer son côté masculin en allant dans le monde du bâtiment, mais qui montre que oui, ce n'est pas qu'un milieu d'hommes, c'est un milieu de femmes aussi. Il n'y a pas besoin d'avoir un gros caractère, les mecs au final, en face, ils sont gentils aussi.

Je pense que réprimander les entreprises qui n'embauchent pas de femmes, ça peut qu'aller droit dans le mur, on va embaucher tout le monde et n'importe qui juste pour remplir des quotas. Et ça va rimer à rien. Ça va être des gens qui vont profiter du système en se disant très bien, je suis une femme, je vais pouvoir venir et rien faire ou alors très bien se passer. Mais réprimandé parce qu'on n'a pas fait quelque chose, je pense que ce n'est pas bien. Par contre, promouvoir une petite prime pour les entreprises, défiscaliser les premières années pour dire oui, embaucher des femmes, là je pense que ça peut être plus intéressant qu'ils vont promouvoir, aller chercher des femmes là où il y a des femmes. Promouvoir dans les écoles et les femmes, elles vont se dire aussi en entendant ça, ce n'est pas un frein. Si j'arrive dans une entreprise, ce n'est pas un frein, on va m'embaucher et en plus l'entreprise va gagner de l'argent. Est-ce que c'est possible ou pas ? Je n'en sais rien, je ne suis pas en politique et je ne suis pas un fiscaliste ou un financier.

ENTRETIEN N° 3 –

SPÉCIFICITÉS DE L'ENTRETIEN

- Lieu : Entretien à distance réalisé en visioconférence sur Zoom, depuis du lieu de travail de l'interviewée.
- Date et heure : Mardi 17 mai 2022 à 15h30, pendant 27 minutes.
- Conditions de l'entretien : Discussion ouverte autour du guide d'entretien.
- Attitude de l'interviewée : Collaborative et honnête.

PRÉSENTATION DE L'INTERVIEWÉE

- Prénom : L.N.
- Âge : 23 ans
- Position : Conductrice de travaux dans la démolition de bâtiments

QUESTIONS - EXERCICE DU MÉTIER ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Quel est votre métier ?

Réponse : Je suis conductrice de travaux, donc ça consiste à gérer des chantiers de démolition ou de la préparation au déroulement du chantier jusqu'à la fin. Et c'est suivre l'aspect financier, le matériel, les ressources humaines et les relations avec les différents interlocuteurs du chantier.

- Depuis combien de temps exercez-vous votre métier ?

Réponse : J'ai fait une école d'ingénieurs en cinq ans et je suis diplômé du coup en génie civil. Donc j'ai fait trois ans d'études dans le domaine sur les cinq ans et après directement arrivé dans le monde du travail. Je viens de terminer mes études en août de l'année dernière et j'ai commencé à travailler en octobre.

- Quel est votre parcours dans le secteur du bâtiment (parcours de formation, parcours professionnel) ?

Réponse : Je fais déjà quelques stages dans le bâtiment. J'avais fait un premier stage en conduite de travaux pendant deux mois. Ensuite, un stage en bureau d'études pendant trois mois et un autre stage en conduite de travaux pendant six mois. Donc, toujours dans le cadre de mes études.

- Comment et quand avez-vous connu ce métier ?

Réponse : C'était il y a deux ans. Je l'ai connu pendant un forum organisé par les entreprises de mon école où il y avait une entreprise qui s'appelle Colas, chez qui je suis maintenant, qui est venu présenter le métier de la démolition. C'est comme ça que j'ai connu l'entreprise et que j'ai postulé pour travailler là. Donc c'était par le biais de mon école.

- Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ?

Réponse : On fait des choses variées. Chaque journée est différente, on s'ennuie pas du tout et il y a toujours plein de choses à faire. C'est très dynamique. Ce n'est pas monotone, on ne s'ennuie pas.

- Y a-t-il des aspects qui vous plaisent moins ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Nos journées sont un peu imprévisibles, des choses arrivent qu'on doit gérer sur le moment et auxquelles on n'est pas toujours préparé. Donc c'est parfois un peu stressant et on ne sait pas toujours comment réagir. Donc ça, c'est un peu difficile parfois.

- Pouvez-vous indiquer la répartition hommes/femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ?

Réponse : Ceux qui font le même métier que moi, on est cinq, on est deux filles. Dans le reste de l'agence, des gens qui font des métiers plutôt de bureau, des métiers supports qu'on appelle, qui sont moins en contact avec le terrain, là c'est à peu près 50/50, moitié hommes et moitié femmes. Par exemple, tout ce qui est comptabilité, administratif, les assistants et tout ça.

- Travaillez-vous dans une équipe mixte ou à prédominance masculine ?

Réponse : Nous sommes 10% ou 20 % dans l'encadrement du chantier. Après sur le chantier, le terrain, là c'est que des hommes.

- Pensez-vous qu'il existe une corrélation/un lien entre la répartition des responsabilités, des tâches, de la prise de décisions et le sexe de la personne ?

Réponse : Dans le bâtiment, il n'y a pas tellement de choses comme ça. Donc plutôt non.

- Pensez-vous que l'exercice de votre métier nécessite des talents et/ou des compétences spécifiques ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Oui, dans ce métier il faut être organisé, rigoureux, dynamique, réactif, savoir

s'adapter à toutes les situations qu'il puisse y avoir, qu'elles soient bonnes ou mauvaises. Mais il ne faut jamais rester passif et toujours être proactif.

Savoir s'adapter à son environnement et aux gens qu'on peut rencontrer. Donc aussi, ça passe par le fait d'avoir un bon contact avec les gens. Je pense que dans le bâtiment, c'est important d'être neutres, ouverts et ouverts à la discussion. Savoir aller vers les gens, peu importe leur statut, savoir être humain.

- Pour vous, y a-t-il des codes, des comportements associés à ce métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Nous, on est très axé sur tout ce qui est la sécurité, ça c'est un point sur lequel on insiste beaucoup. Donc ça passe par la tenue de travail, l'équipement de protection individuelle, mais aussi avoir des comportements qui mettent en sécurité soi-même et les autres qui travaillent avec nous sur le chantier. Donc ça, je pense que c'est un axe et un aspect très spécifique aux métiers de bâtiment et surtout la démolition du plus dangereux.

C'est un métier où il n'y a pas les mêmes risques que dans d'autres types de métiers, dans la construction par exemple. Comme il y a plus de chutes d'objets, il y a plus de machines, plus de risques globalement. En plus de se blesser ou d'avoir des situations où on peut être exposé à un danger.

- Connaissez-vous la rotation (le turnover) des femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ? Quelles sont selon vous les causes de ce turnover ?

Réponse : Dans mon entreprise, je ne les connais pas très bien. Dans mon unité de service, dans mon groupe de personnes qui ont les mêmes responsabilités que moi, on est deux filles et on vient d'arriver. J'ai été embauchée là récemment et ma collègue l'année dernière. Et comme c'est récent, en fait, c'est une volonté du chef d'agence de créer une mixité, qu'il y ait des jeunes recrues qui soient des femmes. Donc avant, ils étaient que trois, ils ont voulu agrandir l'équipe et donc c'est comme ça qu'on est arrivée. Pour l'instant, on n'a pas trop.

QUESTIONS - RAPPORT AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

- Avez ou Aviez-vous des attentes ou des appréhensions particulières par rapport à votre métier ? Si oui, pourquoi ?

Réponse : J'ai eu une appréhension au début par rapport au fait d'être trop jeune et de manquer d'expérience et de devoir encadrer des gens qui ont plus d'expérience que soi.

J'avais un peu peur des contacts humains, hiérarchiques et de savoir trouver sa place. Savoir diriger sans vouloir imposer ses idées et en prenant en compte l'expérience de chacun. Donc ça, c'était une des grosses appréhensions. Après, en attentes, je m'attendais à faire des choses variées, à rencontrer différents corps de métier, être en relation avec différents interlocuteurs. Et ça, je l'ai bien trouvé, donc j'étais contente.

- L'exercice de votre métier répond à vos attentes ?

Réponse : Oui

- Parlez-vous facilement de votre métier à votre entourage ou aux personnes que vous rencontrez ? Si oui comment réagissent-ils ?

Réponse : Oui, j'en parle beaucoup. J'aime bien parler, ça me fait plaisir d'en parler et généralement, ils sont surpris. Surpris et curieux aussi. Ils posent beaucoup de questions savoir comment ça se passe, en quoi ça consiste. Donc les gens sont plutôt intéressés et surpris du domaine de la démolition. Et surpris aussi qu'une fille fasse du bâtiment quand même un petit peu.

- Êtes-vous souvent confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés associés à votre métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Maintenant non, mais l'année dernière où je fais 100% sur le terrain et j'encadrais un chantier. Les personnes qui travaillent dans le domaine, il n'y avait pas de stéréotypes, c'étaient plutôt les gens extérieurs au chantier, les gens qui passaient dans la rue ou les gens qui se baladaient qui étaient surpris de voir une fille et qui, eux, avaient plus facilement tout de suite la réponse en disant ah tiens, une fille sur un chantier, c'est rare, ça change tout. Ce n'était pas forcément négatif, mais c'était qu'ils étaient surpris de voir des filles sur le chantier. Mais au sein de l'entreprise, non, il n'y avait pas de stéréotypes. Je ne me suis jamais sentie comment dire, jugée par les gens de mon entreprise.

- Est-ce que vous avez déjà dû faire face à des critiques, des remarques sur la pratique de votre métier ? Si oui, quelles étaient-elles ?

Réponse : C'étaient des remarques sur le temps de travail parce que c'est un métier qui est connu pour avoir des gros horaires, faire des gros volumes horaires, de commencer tôt et finir tard. Et donc ce sont des remarques, plutôt du style de ne pas avoir du tout de temps à côté pour faire autre chose ou d'avoir une autre vie à côté. Ce sont des remarques des gens qui étaient extérieurs au domaine, au monde du BTP ou des gens que je rencontrais

comme ça, des amis.

- Est-ce que vous y répondez ? Si oui, comment ?

Réponse : Que c'est mon choix et que moi je n'ai pas besoin de leurs avis. Je sais ce que je veux, c'est moi qui choisis, donc c'est mon choix.

QUESTIONS - LÉGISLATION ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

- Pouvez-vous indiquer par ordre d'importance (selon vous) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité hommes-femmes au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : La politique, c'est de recruter, essayer de recruter des femmes. Après, je ne connais pas exactement, je ne serai pas trop dire dans cette partie-là, j'avoue que je ne sais pas trop.

Mais sur les métiers de terrain, il n'y a pas de candidature pour un nombre de femmes, donc c'est difficile de trouver des femmes qui veulent être sur le terrain. Mais dans les bureaux et dans les parties administratives, il y a beaucoup de mixité, donc ils ne cherchent pas forcément non plus à recruter d'autres personnes.

Ce sont des métiers qui attirent peut-être moins ou que les gens ne connaissent pas forcément, qui ne sont pas forcément intéressés. Par exemple, on travaille beaucoup avec des intérimaires et des fois les intérimaires, on les prend lorsqu' il y a des gros chantiers ou quand on a besoin de renfort de main d'œuvre. Mais jamais les agences d'intérim ne vont pas proposer ces missions à des femmes. Parce que sur le terrain c'est plus dur, plus physique, plus éprouvant. Les agences d'intérim ne se dirigent pas avoir des femmes, comme ça.

- Existe-t-il un plan de développement et de progression de carrière pour les collaboratrices de votre entreprise et/ou de votre unité de services ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?

Réponse : Oui, il y a une hiérarchie ou si chacun est volontaire, il peut prendre la place d'autrui. Tous les ans on a des entretiens individuels où on fait un point sur notre statut et notre perspective, nos envies pour la suite. Donc, il y a possibilité d'évolution.

- Pouvez-vous expliquer les processus d'évaluation et de promotion en place au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : Pour moi c'est trop tôt pour l'instant, le temps que j'arrive à bien faire mon

métier correctement. Et après, selon comment ça se passe, peut-être qu'ils me proposeront. Comme je viens d'arriver, je suis encore en formation, on va dire. Donc pour l'instant, c'est juste, j'apprends mon métier et à voir dans un an ou deux ans comment je me débrouille. Et peut-être que là ils me proposeront certainement autre chose ou les possibilités d'évolution.

- Selon vous, ces processus d'évaluation et de promotion sont-ils égalitaires ? Si oui ou non, pouvez-vous expliquer ?

Réponse : Je pense que oui, ça dépend de la motivation et des envies de chacun. Après j'avoue, je ne connais pas toutes les possibilités, mais je pense que oui. C'est quand même une volonté de l'entreprise d'être égalitaire et de donner les mêmes chances à tous, je dirais oui.

QUESTION DE CLÔTURE DE L'ENTRETIEN

- Selon vous, que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?

Réponse : Je pense qu'il faudrait plus en parler, plus faire de la communication. Que ce soit dans les lycées, dans les écoles ou chez les gens en études supérieures pour recruter des jeunes. Et même faire de la pub, des campagnes de sensibilisation ou des présentations sur le milieu du bâtiment, peut être par forme de pub à la télé ou des spots dans la rue, des choses comme ça. C'est un domaine qui recrute, il y a beaucoup de travail dans ce domaine et il y a plein de possibilités, que ce soit en terme géographique et on peut travailler dans toute la France, il y a des opportunités dans de nombreux endroits et est un très chouette domaine.

Je pense qu'il y a beaucoup d'a priori et de clichés sur le secteur, que c'est un domaine d'hommes assez machos, assez arriérés. Moi je trouve que c'est faux et que je n'ai jamais eu de soucis là-dessus ou rencontré de problème. Et comme le domaine devient de plus en plus jeune aussi, il y a cette image qui change et les mentalités changent aussi. Et ça, c'est un bon point pour l'avenir. C'est à dire que les anciens qui avaient plutôt cette manière de penser commencent à partir à la retraite et les jeunes avec des pensées plus modernes, arrivent sur le marché dans le milieu et ça change beaucoup.

ENTRETIEN N° 4 –

SPÉCIFICITÉS DE L'ENTRETIEN

- Lieu : Entretien à distance réalisé en visioconférence sur Zoom, depuis du lieu de travail de l'interviewée.
- Date et heure : Mercredi 18 mai 2022 à 14h30, pendant 33 minutes
- Conditions de l'entretien : Discussion ouverte autour du guide d'entretien.
- Attitude de l'interviewée : Collaborative et honnête.

PRÉSENTATION DE L'INTERVIEWÉE

- Prénom : E.M.
- Âge : 33 ans
- Position : Responsable Technique Amiante (RTA) et responsable de Qualité Sécurité Environnement (QSE) dans la démolition de bâtiments

QUESTIONS - EXERCICE DU MÉTIER ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Quel est votre métier ?

Réponse : Actuellement je suis RTA et QSE, donc Responsable Technique Amiante et responsable de Qualité Sécurité Environnement. J'ai été conductrice de travaux jusqu'à il y a deux ans et j'ai fait ça à peu près pendant dix ans. J'ai d'abord commencé conductrice de travaux en espaces verts et après je suis tombée dans la démolition et l'amiante.

- Depuis combien de temps exercez-vous votre métier ?

Réponse : J'ai fait de la conduite de travaux à peu près pendant dix ans.

- Quel est votre parcours dans le secteur du bâtiment (parcours de formation, parcours professionnel) ?

Réponse : J'ai commencé dans le secteur de l'espace vert, c'est-à-dire créer des jardins, les entretenir. Par exemple, je faisais l'entretien du périphérique la nuit. Et dans les nouveaux bâtiments il y a toujours des espaces verts autour, donc il y a des projets plus ou moins intéressants, après ça dépend de ce que les clients mettent comme argent. J'ai fait quatre ans de conduite de travaux dans les espaces verts et en fait, c'est un domaine très compliqué. En gros, j'ai fait deux sociétés qui ont coulé, donc j'ai voulu changer. Et puis, en fait, j'étais

passionnée par les grosses machines et c'est mon RH de l'époque qui m'a un peu aiguillé sur la démolition que je connaissais pas du tout. Depuis, je n'ai pas quitté.

- Comment et quand avez-vous connu ce métier ?

Réponse : J'ai fait des études en arts et dans le design d'espace, après j'ai continué en école d'ingénieur en paysage, c'est là que j'ai fait de l'apprentissage pendant trois ans. J'ai fait quatre ans d'apprentissage et après j'ai été embauchée dans l'entreprise où je travaillais déjà, qui a coulé. Donc j'ai trouvé une autre entreprise, deux ans plus tard, elle a coulé. En fait, on pourrait dire que je n'avais pas de chance, mais c'était un peu par hasard parce que le secteur du paysage c'est toujours un tout petit secteur dans une grosse boîte, dans les entreprises où j'ai travaillé. Et en fait, quand je suis arrivée les autres secteurs perdaient beaucoup d'argent, donc en fait nous on n'était trois fois rien. J'ai travaillé dans une entreprise de bâtiment, si le bâtiment perd de l'argent, ce n'est pas l'espace vers qui va remonter la boîte. Donc il y a eu ça, et après c'était une entité de Colas, mais une filiale un peu lointaine qui faisait beaucoup du VRD déjà. Et pareil, c'est une entreprise qui a été rachetée cinq ans avant et voilà qui n'a pas tenu. Donc c'est pour ça que chez Colas, après ils m'ont proposé d'autres postes et en fait moi je voulais travailler avec des grosses machines.

Je suis tombée dans la démolition parce que mes deux anciennes boîtes ont fermé et j'ai pris le sujet à l'envers. Je me suis dit au lieu d'aller dans des boîtes qui se détruisent, autant détruire moi-même.

- Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ?

Réponse : Le côté social. Je sais que là, aujourd'hui, ça me manque un petit peu parce que je vais beaucoup moins sur les chantiers qu'avant. Moi, ce qui me plaît, c'est d'être avec les gars. En fait, quand on nous donne un chantier à gérer ou quand on va sur un chantier c'est un travail d'équipe et on souffre ensemble, on gagne ensemble. Enfin, moi quand j'allais sur mes chantiers ou même quand je vivais là ce que je vois ce sont les gars avec la patate. Ils sont contents d'être là, ils ont tout ce qu'il faut et s'il y a un challenge à relever, on y va !

- Y a-t-il des aspects qui vous plaisent moins ? Si oui, lesquels ?

Réponse : J'ai voulu arrêter un peu la conduite de travaux parce que ça me prenait beaucoup sur mon temps personnel. C'est à dire que j'y pensais la nuit, j'y pensais tout le temps. Ne plus dormir des fois en fonction des chantiers, s'ils sont stressants. Mais en même temps on adore ça, ce sont des métiers de passion, donc en fait, on a besoin d'adrénaline, on a

besoin des moments de stress. Après, voilà ce qu'est le corps qui dit des fois stop !

J'avoue qu'il n'y a pas grand-chose que je n'aime pas trop. Je le faisais parce que c'était vraiment par passion, donc je restais plus. Mais, avoir des horaires à rallonge, des choses comme ça, il y a un moment quand la vie privée contrôle dessus. Mais après, quand on est passionnée, c'est compliqué. Donc il faut trouver le juste équilibre.

- Pouvez-vous indiquer la répartition hommes/femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ?

- Travaillez-vous dans une équipe mixte ou à prédominance masculine ?

Réponse : En conduite on est deux, on était trois il n'y a pas longtemps dans l'exploitation pure. Après, sur le terrain on a une apprentie. Après dans la comptabilité, le bureau d'études il y en a un peu plus.

Conducteur de travaux il n'y a pas si longtemps elles étaient deux ou trois. En gros, on tournait entre deux et trois femmes sur huit, neuf hommes.

C'est un métier encore tellement pas connu que déjà c'est pas mal.

- Pensez-vous qu'il existe une corrélation/un lien entre la répartition des responsabilités, des tâches, de la prise de décisions et le sexe de la personne ?

Réponse : Pas du tout. Chez nous en tout cas pas du tout.

- Pensez-vous que l'exercice de votre métier nécessite des talents et/ou des compétences spécifiques ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Oui, l'adaptabilité. Ce ne sont pas forcément des compétences à avoir, c'est plus une question de personnes. Il faut s'adapter tout le temps parce que dans le bâtiment ou sur les chantiers il faut trouver des solutions tout de suite et être réactif. C'est vrai que ce sont les principales qualités qu'on recherche, chez nous par exemple en démolition, il n'y a pas de formation, on apprend sur le terrain. Pour la partie très technique de la déconstruction il n'y a pas de formation, donc on apprend avec les gars sur le terrain. Et à force d'avoir vu plein de chantiers on commence à se faire un peu notre trou. C'est un métier où justement il faut tenter des choses, on en discute tous entre nous, c'est un métier où on parle beaucoup entre nous. Il faut être solidaire et les chefs de chantier doivent nous transmettre leur savoir, ce n'est pas chacun dans son coin. « Moi, je sais tout » ça ne marche jamais, de dire « Moi,

je suis ingénieur et je suis le meilleur » ça généralement ils ne font pas long feu, peu importe le sexe. Les gars sont adorables, moi, j'ai démarré sur le terrain avec eux justement pour apprendre, et ça n'a pas de prix. Si on leur montre qu'on est capables, sans compter ce qu'ils vivent et qu'on les comprend, on peut leur demander tout et n'importe quoi.

- Pour vous, y a-t-il des codes, des comportements associés à ce métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Pas du tout. C'est bien pour ça que ça me plaît aussi, c'est que je peux aller m'habiller les yeux fermés, tout le monde s'en fiche. Après, par respect pour les gars, jamais sur un chantier en robe, en jupe ou avec un débardeur, parce que comme eux on est obligé d'avoir les manches longues comme les pantalons. Moi, ça doit maintenant douze ans que je travaille sur les chantiers, jamais je ne me serais permise d'arriver avec un short ou quoi que ce soit. C'est plus par respect pour les gars et c'est un code obligatoire, on leur demande de travailler en manches longues et en pantalon, si c'est pour que nous on arrive en débardeur il n'y a pas trop d'exemple.

- Connaissez-vous la rotation (le turnover) des femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ? Quelles sont selon vous les causes de ce turnover ?

Réponse : En fait, c'est un tour de région quand on démarche chez Colas. Chez Colas, ils rêvent d'avoir plus de femmes, mais ils essaient, ils espèrent. Après, je dirais que pourquoi il n'y en a pas plus, ça c'est une bonne question. Après, je dirais que toutes celles que je rencontre, elles ont ce petit côté-là d'aimer le chantier. Mais le chantier, je ne dirais pas que c'est mal vu, mais je ne sais pas comment c'est perçu dans les écoles. Mais dès qu'on est passionné, en fait, on tombe dedans.

Ils ne trouvent pas des femmes, pour eux (Colas) la mixité fait partie des grands piliers de leur politique. Et chez nous il n'y a jamais de souci parce que c'est un homme ou une femme. Là-dessus, il n'y a pas de sexisme ou autre, loin de là. Après, il ne faut pas non plus faire un recrutement positif à l'inverse, si c'est une femme donc je vais la prendre. Mais en fait c'est qu'il n'y a pas.

On a un peu plus des apprenties femmes. Après de fois elles ne restent pas, elles changent ou ils vont peut-être dans d'autres entreprises. Mais on en a un peu plus qu'avant et maintenant les gars sont habitués.

Soit parce que même avec deux ou trois ans d'apprentissage, peut être que la personne ne faisait pas l'affaire par rapport au poste demandé. Parce que, au bout de trois ans, on peut

quand même avoir un petit retour d'expérience et souvent les jeunes d'aujourd'hui veulent tout, tout de suite, ils sont les meilleurs donc ce n'est pas évident. C'est la nouvelle génération, on essaie de s'y faire, ce n'est pas facile tous les jours. Ou sinon parce qu'ils ont une meilleure offre dans d'autres entreprises. Après c'est aussi la génération d'aujourd'hui, dès qu'on a deux ans dans une entreprise on a déjà fait énormément, on s'est investi à fond donc il faut changer parce qu'on veut un meilleur salaire. C'est l'époque, c'est la nouvelle génération, c'est compliqué.

QUESTIONS - RAPPORT AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

- Avez ou Aviez-vous des attentes ou des appréhensions particulières par rapport à votre métier ? Si oui, pourquoi ?
 - L'exercice de votre métier répond à vos attentes ?

Réponses : Quand j'ai démarré au début, comme j'étais très très jeune, ça a été un peu dur quand on travaillait avec les anciens. Mais je pense que même si j'avais été un homme, ça aurait été pareil. Je crois que je suis tombée dans la période où ils commençaient, les gens étaient un peu plus ouverts au fait qu'il y ait des femmes sur les chantiers. J'ai rarement eu une fois sur un chantier un client qui a mis du temps à me faire confiance en tant que conductrice de travaux. Ça m'est arrivée une fois, j'étais surtout très jeune, donc c'était peut-être plus l'âge qui bloquait que le fait d'être une femme. On est quand même dans un monde vachement plus ouvert, tous les clients que j'ai eus depuis, je n'ai jamais eu de réticences au fait que je suis une femme.

Par rapport à l'expérience, au début j'ai eu quelques gars où ça a été long. Mais je pense que c'est à peu près dans toutes les entreprises. Même si on a quinze ans d'expérience, on arrive et il y a le papy qui connaît tout, tout, tout, de tout, on ne pourra pas le changer comme ça. C'est normal.

- Parlez-vous facilement de votre métier à votre entourage ou aux personnes que vous rencontrez ? Si oui comment réagissent-ils ?

Réponse : Je les soule, je pense que je leur donne envie d'être conducteur de travaux, j'adore ce métier. Même si je l'ai un tout petit peu mis de côté pour faire autre chose, j'ai toujours la même passion pour mon métier donc je pourrais en parler sans limites.

À un moment je sais que je les soule, donc j'arrête, mais c'est parce qu'ils sont pas du tout dedans. Par contre, quand j'ai des gens qui aiment les chantiers, c'est super intéressant. J'ai des cousins et on parle de tout, des oncles qui sont dans le métier, là on s'éclate.

Ma belle-famille est dans le VRD, je ne les vois pas souvent, mais quand on se voit on discute pareil. C'est un monde à part, donc on aime bien être entre nous.

C'est marrant, mais le monde du BTP, c'est quand même un monde à part.

En fait, essayez de transmettre la passion qu'on a pour un chantier alors que pour les gens le chantier c'est, je dirais qu'il voit mal les gars, ils ne voient pas ce qu'ils font. Là, en ce moment je suis en train de faire construire ma maison, ils ont monté les murs à trois, j'ai halluciné, ce sont des magiciens. Je les appelle des magiciens parce qu'ils ont des machines énormes, monstrueuses et ils font des trucs hyper délicats. Moi, je suis passionné, je pourrais y regarder des heures et des jours, c'est magique. Mais en fait, les gens ne sont pas passionnés, c'est impressionnant mais au bout d'un quart d'heure on a vu, ça fait boom. Et puis voilà, ça, j'ai l'habitude.

- Êtes-vous souvent confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés associés à votre métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Ouais que les conducteurs de travaux on est des ours, on n'est pas très très avenants, alors qu'on essaye.

Même l'exploitation en général qu'on est des ours, on aime bien être entre nous, mais on ne s'ouvre pas assez. C'est ce qu'on dit de nous, mais c'est sûrement parce que je vous dis, il y a ce petit décalage de ceux qui gèrent les chantiers, qui sont proches des chantiers et les gens qui restent dans les bureaux. On le voit même en interne ici, il y a cette confrontation de la réalité que nous on a, et les gens qui restent derrière les papiers qui ont du mal à comprendre, par exemple si on n'a pas pu répondre à un mail dans l'instant, on était sur le chantier à régler un problème. En fait, il y a une différence entre comprendre la réalité du terrain et lire des papiers.

C'est pour ça que les exploitants, on est souvent réputés comme des ours. Parce que on sélectionne, on fait le plus urgent et le plus important, donc c'est sûr que les trucs qui peuvent attendre attendront. C'est quand on sera engueulé trois fois qu'on le fera.

- Est-ce que vous avez déjà dû faire face à des critiques, des remarques sur la pratique de votre métier ? Si oui, quelles étaient-elles ?
 - Est-ce que vous y répondez ? Si oui, comment ?

Réponse : Dans l'exploitation, en tant que femme au début et encore je n'ai pas d'exemple particulier. Même au contraire, mes gars étaient assez fiers que je sois devenue conductrice de travaux. Après je dirais que c'est plus une question de personnalité, je ne me suis jamais dit c'est moi le chef, j'ai d'abord gagné le respect de mes gars. Une fois qu'on a gagné le respect de notre équipe, après ça déroule.

J'ai un mari et deux filles et quand j'ai commencé la démolition j'avais déjà ma première fille qui avait six mois. J'ai un mari qui m'a toujours connu conductrice de travaux, mais il faut un conjoint qui comprenne, parce que quand on a des coups de téléphone à 5 h du matin, après il faut commencer à se donner des limites. Au début on ne sait pas trop, c'est normal, ça a été l'âge et l'expérience, on se lève à 4 h du matin pour aller voir un truc, il faut un conjoint qui arrive à comprendre le fait qu'on soit passionné et que ça nous prenne sur notre temps. Après, nous l'équilibre on l'a trouvé parce que lui travaille tard le matin, je travaille très tôt le matin et je finis plutôt maintenant, on a calé nos emplois du temps pour que ce soit comme ça. Mais il faut un conjoint qui comprenne.

Pour l'anecdote, dans la première boîte que j'ai faite, j'étais fiancée et j'avais rencontré tous les conducteurs de travaux, ils avaient à peine 30 ans et ils étaient tous divorcés. Là je fais, wow ! c'est quoi ce monde ? Ça fait flipper quand on a 20 ans et qu'on voit sa vie pas comme ça. Donc à moins de 30 ans, leur vie ne me faisait pas rêver, mais c'est juste un équilibre personnel à trouver et se donner des limites.

QUESTIONS - LÉGISLATION ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

- Pouvez-vous indiquer par ordre d'importance (selon vous) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité hommes-femmes au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : Ça fait partie du Groupe Colas, la mixité fait partie des piliers. Même tous les ans, on a un rapport sur le nombre de femmes, le pourcentage de femmes encadrant. Chez nous, on y est attaché, après comme je vous dis, il faut les trouver. Il n'y a pas de sujet particulier, je n'ai pas l'impression de gagner moins que mes collègues, au contraire, on est plutôt vraiment équivalents. J'ai des managers qui sont très très bien là-dessus.

La politique de Colas est transmise aux entreprises. En tout cas chez nous, c'est suivi.

- Existe-t-il un plan de développement et de progression de carrière pour les collaborateurs. trices de votre entreprise et/ou de votre unité de services ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?

Réponse : Moi, par exemple, j'en suis au troisième poste au sein de Colas parce que j'étais une conductrice de travaux en espaces verts. Après, je suis passée conductrice de travaux en démolition et là, je suis passée RTA et QSE, mais c'est suite à mes demandes.

Sur les propositions de carrière, on discute toujours de ce qu'on aimerait faire plus tard, dans cinq ans, douze ans, etc. Moi, je sais que je ne voulais pas aller au-dessus de conductrice de travaux parce que je voulais des enfants, donc je voulais bien un peut stopper les machines. Ce sont des discussions qu'on peut avoir, après, en fonction du poste, il y a ou il n'y a pas, ça dépend de ce qu'on veut. Actuellement, je suis très bien où je suis et j'ai eu ce que je voulais, donc je n'ai pas de problème là-dessus.

- Pouvez-vous expliquer les processus d'évaluation et de promotion en place au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : J'avoue qu'on ne m'a pas présenté un plan de carrière, mais on sait qu'après conducteur de travaux c'est conducteur de travaux principale, on connaît les échelons. Après, c'est en fonction des disponibilités et des envies de chacun aussi. Moi, je savais que je ne voulais pas aller au-dessus, mais je leur avais dit, c'était clair et net. Donc c'est pour ça qu'on a essayé de trouver d'autres postes qui pouvaient me convenir parce que je voulais rester proche du terrain. Donc, j'ai fait plusieurs tests dans différents services et c'était le seul qui me convenait, dès qu'il y a eu une place qui s'est libérée, on me l'a proposé.

- Selon vous, ces processus d'évaluation et de promotion sont-ils égaux ? Si oui ou non, pouvez-vous expliquer ?

Réponse : Oui

QUESTION DE CLÔTURE DE L'ENTRETIEN

- Selon vous, que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?

Réponse : Une bonne question. Je me suis posé la même question parce que moi-même, j'ai beaucoup d'amis garçons. Donc, en fait, je pense que c'est plus une question de personnalité et ce qu'on a pu voir dans notre enfance. Moi, j'ai toujours aimé le terrain et être dehors, là aujourd'hui je pense que les générations aiment bien leur petit confort, les petits

horaires, pas trop d'imprévus. Et je pense qu'ils s'ennuient aussi très vite, c'est pour ça qu'ils bougent vite. En fait, c'est un métier de passion et la passion ce n'est pas quelque chose qu'on peut déclencher facilement.

Mais pour qu'il se féminise, ce n'est pas évident, je n'ai pas la solution, j'y réfléchis. Après, je trouve que les entreprises évoluent quand même plutôt bien parce que j'ai eu ma deuxième fille en étant conductrice de travaux, ça n'a pas posé de problème, j'étais enceinte et j'ai fini mon année comme tout le monde, il n'y a pas eu de problème. Et puis après il y a eu l'ajustement, maintenant j'en ai deux, donc je rentre un petit peu plus tôt, c'étaient des discussions avec des managers. Quand on a des bons managers il n'y a pas de problème et si on continue à faire son boulot. Je n'ai pas de vraies solutions, je ne sais pas.

Je pense que c'est une question de personnalité, soit on rentre dedans et on aime ça, soit on trouve que c'est dégoûtant. De manière générale, il n'y a pas beaucoup de femmes qui aiment se salir les mains, donc ce n'est pas évident déjà comme ça. Parce que c'est sûr que je suis loin d'être en talons aiguilles, je pourrais quand je suis au bureau, mais ce n'est pas le métier.

ENTRETIEN N° 5 –

SPÉCIFICITÉS DE L'ENTRETIEN

- Lieu : Entretien à distance réalisé en visioconférence sur Zoom, depuis du lieu de travail de l'interviewée.
- Date et heure : Jeudi 19 mai 2022 à 16h00, pendant 37 minutes
- Conditions de l'entretien : Discussion ouverte autour du guide d'entretien.
- Attitude de l'interviewée : Collaborative et honnête.

PRÉSENTATION DE L'INTERVIEWÉE

- Prénom : L.S.
- Âge : 27 ans
- Position : Conductrice de travaux dans la démolition de bâtiments

QUESTIONS - EXERCICE DU MÉTIER ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Quel est votre métier ?

Réponse : Mon métier consiste à gérer des chantiers, c'est à dire que je gère l'organisation, la préparation des chantiers, c'est à dire tout ce qui est matériel, phasage, planning, etc. en amont du chantier. Et une fois que le chantier démarre, je gère ce chantier là avec les chefs de chantier qui sont sur site pour pouvoir faire avancer. Donc il y a du planning qui rentre à l'intérieur, il y a la préparation de chantier avec des commandes, du matériel, etc., et il y a surtout ce qu'on appelle du phasage c'est à dire organiser les travaux au mieux pour que tout se déroule correctement, c'est à dire par où on commence un chantier et par où on le fini. Il y a beaucoup de relationnel avec les équipes sur site, quand on lance les chantiers et avec qui on doit dialoguer. Le deuxième point c'est qu'on a un gros boulot administratif également pour faire tous les documents qu'on demande et on a aussi une relation avec les clients des chantiers, on va aux réunions de chantier et justement, on poursuit une relation avec le client tout au long du chantier.

- Depuis combien de temps exercez-vous votre métier ?

Réponse : Je suis conductrice de travaux dans l'entreprise Premys, qui est une filiale de Colas. Ça fait cinq ans que je suis dans la boîte. J'ai fait trois ans d'alternance pour ma fin

d'études en licence et en master. Et ensuite, je me suis fait embaucher comme conductrice de travaux dans mon entreprise et en septembre ça fera six ans que je suis dans la boîte.

- Quel est votre parcours dans le secteur du bâtiment (parcours de formation, parcours professionnel) ?

Réponse : J'ai commencé par un BTS bâtiment que j'ai fait en Auvergne, ce BTS-là, je l'ai fait en initiales, c'est à dire un cursus normal à l'école. Ensuite je suis montée sur Paris pour faire une licence dans une école à Cachan et cette fois ci en alternance, dans la boîte de Premys. Ensuite, je suis allée dans une autre école pour faire un master et avoir un bac plus cinq pour pouvoir être conductrice de travaux, donc toujours en alternance dans mon entreprise. Et ensuite je suis arrivée chez Premys depuis bientôt trois ans, donc je n'ai pas eu de boites de bâtiment.

- Comment et quand avez-vous connu ce métier ?

Réponse : Alors moi c'est mon père qui travaille dans le milieu. En fait, j'ai un petit parcours atypique parce qu'avant mon BTS, j'ai fait un BEP et un bac sanitaire et social, donc absolument pas dans le milieu et après j'ai eu la vocation d'essayer du coup le milieu du bâtiment. On ne fait pas exactement le même métier avec mon père, mais effectivement, c'est lui qui m'a donné envie de travailler dans le bâtiment.

Quand je suis sortie des études, je ne savais pas forcément ce que je voulais faire et mes parents ne m'ont pas du tout poussé à aller dans le bâtiment. Parce que, justement, mes parents avaient un peu ces stéréotypes entre eux : 'c'est compliqué, il n'y a pas beaucoup de femmes, tu ne vas pas t'en sortir, etc.' Ils ne voulaient pas que je sois en échec par rapport à ce que j'avais prévu et il y avait aussi dans les études, je ne travaillais vraiment pas bien à l'école. Et quand on fait un bac plus cinq, il faut quand même avoir quelques notions et travailler correctement. Donc c'est sûr que quand j'ai dit qu'après un BEP, je voulais faire un BTS puis le reste, c'est sûr que c'est un peu compliqué parce qu'on a l'impression que je vais aller à l'échec, parce que je n'ai pas les capacités nécessaires à faire des mathématiques, que des Français, enfin de faire ceci. Donc ils ne m'ont pas forcément poussé à aller vers le bâtiment, plutôt le contraire. Mais maintenant, ils en sont très heureux et ils trouvent ça très bien.

- Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ?

Réponse : Ce qui me plaît, c'est d'avoir beaucoup en relationnel avec les équipes sur le chantier, c'est à dire tous ceux qui sont sur le chantier. On a des chefs de chantier, on a des chefs d'équipe, on a des ouvriers avec qui on peut avoir vraiment un relationnel et avec qui, justement, on crée les phasages et avec les chefs de chantier on fait vraiment des binômes sur le chantier pour que le chantier puisse avancer. Je trouve que notre métier tel que la démolition est très intéressant parce qu'on a beaucoup de solutions à trouver et c'est vraiment le métier de conducteur de travaux en binôme bien sûr avec le chef de chantier qui va trouver ces solutions. Ce sont des problèmes qui sont très intéressants à élucider parce qu'il faut toujours tous les jours, tous les jours, tous les jours, trouver des solutions sur le chantier pour que tout aille bien.

- Y a-t-il des aspects qui vous plaisent moins ? Si oui, lesquels ?

Réponse : On a toujours des aspects qui nous plaisent moins. Ce qui plaît moins, c'est vrai que quand on est conducteur de travaux on est on va dire 40 % sur le chantier et 60 % au bureau. Ce qui veut dire qu'on a quand même un gros travail administratif à faire. Et c'est pour moi le moins intéressant de notre métier. C'est le travail administratif pur et dur qui n'est pas très intéressant. On va traiter des factures, on va faire des documents papier qui ne nous apportent rien, mais qu'on doit donner aux clients. Et du coup, c'est vrai que c'est un peu moins attrayant et excitant de faire ce genre de document. C'est plus excitant d'aller sur le chantier et trouver des solutions sur le chantier parce que c'est quelque chose vraiment très concret. Donc le chantier, c'est vraiment quelque chose de concret. Quand on va trouver une solution, ça va vraiment impacter le chantier que l'administratif qui est quand même beaucoup moins concret et beaucoup moins excitant à faire.

- Pouvez-vous indiquer la répartition hommes/femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ?

Réponse : Au sein de notre entreprise, la répartition des femmes, vu qu'on a 150 ouvriers sur site et que dans les bureaux on doit être dix ou quinze femmes forcément c'est vrai que la répartition n'est pas très égale. On a beaucoup de filles dans ce qu'on appelle les métiers administratifs (la comptabilité, RH, etc...). Sur le chantier, ceux qui restent tous les jours sur le chantier, il n'y en a aucune. Ça part du chef de chantier à l'ouvrier, il n'y a pas de filles.

À part, bien sûr comme moi, quand j'étais en alternance ou quand on a des alternances, on commence sur le terrain. Donc forcément, on reste tous les jours sur le chantier. Mais en

conducteur de travaux actuellement je suis la seule. On est dix conducteurs de travaux, je suis la seule fille et on a des stagiaires ou ce qu'on appelle des 'Tours de France' qui viennent des fois six mois et là, on est monté jusqu'à trois filles dans le service.

- Travaillez-vous dans une équipe mixte ou à prédominance masculine ?

Réponse : Il y avait trois conductrices de travaux sur douze conducteurs de travaux. À l'heure actuelle, je suis toute seule et on a Madame Martineau, qui fait son travail de ce qu'on appelle QSE à côté, qui compte pour moi comme quelqu'un de l'exploitation parce qu'elle a dû vous dire qu'elle est une ancienne conductrice de travaux.

Chez nos clients ça commence aussi également à avoir de plus en plus de femmes, mais ça reste à prédominance masculine. Et il arrive à ce que j'ai des réunions de chantier où on est dix autour de la table et que sur les dix il y a soit moi comme fille, soit deux, mais pas plus.

- Pensez-vous qu'il existe une corrélation/un lien entre la répartition des responsabilités, des tâches, de la prise de décisions et le sexe de la personne ?

Réponse : Dans mon équipe, non. Parce que quand on est conducteur de travaux, chacun a ses tâches et on n'a pas de tâches définies si on est une fille et un homme. Donc on n'a pas du tout, c'est juste parce qu'on a moins de filles qui se présentent au métier de conducteur de travaux. Mais ce n'est pas parce que je suis une fille que je fais cette tâche là et que l'homme fait une autre tâche. On a exactement les mêmes métiers et on a exactement les mêmes chantiers. Par exemple, ils ne vont pas forcément donner un chantier plus compliqué à un homme et un chantier plus facile à une fille. Et c'est pour ça que dans notre entreprise, on est vraiment bien lotis parce que justement, on a les mêmes responsabilités que nos collègues au même stade que nous.

- Pensez-vous que l'exercice de votre métier nécessite des talents et/ou des compétences spécifiques ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Ah oui, on a effectivement des qualités à avoir. Je ne sais pas si on appelle ça des qualités, on a quand même une énorme gestion du stress qu'il faut savoir gérer. C'est à dire que quelqu'un qui ne peut pas accepter le stress ne peut pas faire ce métier là parce qu'on a constamment des problèmes importants ou urgents et du coup, on est quand même très stressé et c'est quelque chose qu'il faut savoir gérer parce qu'on peut vite soit paniquer et faire des erreurs sur le chantier, soit non gérer les problèmes si on n'arrive pas à gérer ce stress. On a énormément de choses à avoir, c'est à dire qu'il faut arriver à avoir une bonne

relation avec un client, c'est à dire qu'il va falloir savoir lui parler correctement. Parce que si on perd nos clients, on perd nos chantiers aussi. On a aussi énormément de leadership à avoir pour arriver à gérer des équipes qui sont essentiellement masculines, parce qu'une équipe, ce sont des humains et que s'ils n'ont pas envie de travailler et si on n'apporte pas ce leadership-là, ils ne vont pas travailler dans la bonne humeur ou correctement. Et du coup, le chantier ne va pas se faire correctement.

On a plein de petites choses comme ça, effectivement, à savoir gérer. Il faut savoir faire beaucoup de social entre guillemets, savoir être ferme et imposer ses choix envers ses équipes et son client également. Mais il faut aussi également savoir-faire beaucoup de social avec les équipes pour que le chantier avance et que tout le monde se sente bien pour travailler.

- Pour vous, y a-t-il des codes, des comportements associés à ce métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Alors, c'est sûr qu'il n'y a rien d'écrit. Mais par exemple, c'est comme aller en tant que conducteur de travaux avec une jupe sur les chantiers. En fait ce n'est pas écrit ne pas aller avec une jupe sur le chantier, c'est juste que dans notre métier, c'est très compliqué d'y aller parce que justement on va aller sur un chantier, on va se salir, on va faire des grands écarts pour aller à quelque part. Ce n'est pas par exemple un code vestimentaire qu'on ne va pas mettre sur le chantier, c'est simplement parce que ce n'est pas pratique pour travailler. C'est comme les ouvriers, ils ne mettraient pas de jupes ou de shorts parce que ça ne correspond pas aux métiers sur le chantier, c'est dangereux.

- Connaissez-vous la rotation (le turnover) des femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ? Quelles sont selon vous les causes de ce turnover ?

Réponse : En général, il y a plusieurs sujets. Après nous le turnover des femmes, quand on est jeune, embauchée dans notre entreprise, on fait trois fois six mois de stage, en fait dans plusieurs entreprises. Donc les personnes, les conductrices de travaux qu'on a pu avoir dans notre agence, elles ne sont pas arrivées chez Colas et parties six mois après. Elles sont arrivées dans notre entreprise, elles ont vécu six mois dans notre entreprise, puis elles sont allées dans une autre. Et à la fin de ces trois stages de six mois, elles ont eu ce qu'on appelle une affectation définitive, c'est à dire une entreprise où elles peuvent aller. Non, on n'a pas tellement de turnover. Après le turnover que je peux comprendre dans notre métier, c'est qu'on fait énormément, on fait beaucoup d'horaires, c'est à dire qu'on a une amplitude horaire assez large. Mais c'est vrai que quand on commence à avoir des enfants, c'est très

compliqué d'avoir cette amplitude horaire sur le chantier, à avoir ce stress permanent et avoir besoin de régler des problèmes tout le temps.

QUESTIONS - RAPPORT AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

- Avez ou Aviez-vous des attentes ou des appréhensions particulières par rapport à votre métier ? Si oui, pourquoi ?

Réponse : En termes d'appréhension c'est sûr que quand on est une fille, on se demande un peu à quelle sauce on va être mangée sur les chantiers ou dans notre entreprise ou par notre client. Après, il faut avoir un certain caractère pour ne pas se laisser marcher dessus. On a des clients ou d'autres personnes de l'entreprise, qui peuvent parler mal aux femmes et qui ne parlent pas aux femmes comme ils peuvent parler aux hommes sur un chantier et qui vont nous prendre beaucoup moins au sérieux. Et effectivement, une femme va devoir donner beaucoup plus de sa personne pour être acceptée par un homme sur un chantier. Alors après, ce n'est pas tous les hommes qu'on voit sur le chantier, mais il y en a certains effectivement, qui vont, eux, parler différemment à une femme.

Donc ça c'est vrai que c'est des a priori qu'on a. Un autre a priori par exemple : est-ce que des personnes sur le chantier, qui est un milieu assez masculin, est ce qu'ils vont accepter de se faire diriger par une femme ? Et c'est vrai que ça, c'est une appréhension qu'on a parce qu'on se dit est-ce qu'on va être à la hauteur ? Et est ce qu'ils vont digérer de se faire diriger par une femme ? ce qui n'est pas toujours le cas. Et on a quand même la chance d'être dans une agence où les ouvriers sont très très gentils, nous traitent très très bien. Mais c'est l'appréhension forcément qu'on a. Quand on a des personnes qui ont l'habitude de se faire diriger par un homme, ça peut très mal se passer quand une femme arrive à diriger.

- L'exercice de votre métier répond à vos attentes ?

Réponse : Les seules attentes que j'avais, c'est de pouvoir aller au travail. De me réveiller le matin et d'avoir envie d'aller travailler. Et ce n'est pas toujours le cas parce que des fois ça se passe mal comme chez tout le monde. Mais on va dire que même si je fais des grosses amplitudes horaires, mes semaines de travail passent très, très vite, voire trop vite. Et c'est vraiment un métier dans lequel on ne s'ennuie pas. Et ça, c'est agréable.

- Parlez-vous facilement de votre métier à votre entourage ou aux personnes que vous rencontrez ? Si oui comment réagissent-ils ?

Réponse : Oui, effectivement, je dis que je suis conductrice en démolition. Après s'étendre

sur les détails de mon métier c'est un peu compliqué parce que ce soit vers des femmes, forcément, elles ne connaissent pas le métier, donc elles ne vont pas forcément s'intéresser aux détails de mon métier comme elles pourraient s'intéresser à d'autres. C'est sûr que c'est plus facile sur le coup, de détailler et de parler de son métier avec un homme qu'on rencontre, par exemple. Parce que justement, lui va avoir un peu la fibre du bâtiment et va s'intéresser un petit peu plus et forcément va s'y connaître un peu plus. Donc là-dessus, hors cadre professionnel, c'est plus facile de parler de mon métier avec un homme. Alors oui, effectivement souvent, ils sont impressionnés parce que c'est sûr que quand on dit qu'on est conductrice de travaux, déjà des fois c'est impressionnant. Mais quand on dit dans la démolition, c'est un métier qui n'est pas courant et encore moins chez les femmes.

Donc effectivement, effectivement, ça impressionne un peu. Mais voilà, pour tout ce qui est détail et discuter de notre métier, c'est vrai que c'est plus facile avec les hommes.

- Êtes-vous souvent confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés associés à votre métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Oui, effectivement. C'est par exemple quand je rencontre des gens en soirée, qu'on est bien habillée et qu'on dit qu'on travaille dans un milieu masculin avec des hommes dans la démolition, tout le monde dit ah bon ? on ne dirait pas. Donc oui, effectivement il y a certains trucs comme ça où personne ne s'y attend parce que le jour où on est bien apprêté pour aller en soirée et qu'on dit que on travaille dans la démolition, ça choque un peu.

- Est-ce que vous avez déjà dû faire face à des critiques, des remarques sur la pratique de votre métier ? Si oui, quelles étaient-elles ?

- Est-ce que vous y répondez ? Si oui, comment ?

Réponse : Ce ne sont pas forcément des remarques ou des critiques. Il y a des hommes qui vont s'adresser vraiment différemment aux femmes, avec un air un peu plus hautain, avec l'impression que de toute façon elle n'y connaît rien. Voilà, ce sont des choses comme ça. Ce ne sont pas forcément des remarques en mode 'tu n'as rien à foutre là, tu es une fille', je n'en ai jamais vraiment reçu. Par contre, des personnes qui commencent à te prendre un peu de haut en parlant différemment, oui, j'en ai eu quelques-uns effectivement.

Par exemple, si je suis avec un collègue masculin à côté de moi, le client qui sera en face va préférer s'adresser à l'homme qui est en face de lui.

QUESTIONS - LÉGISLATION ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

- Pouvez-vous indiquer par ordre d'importance (selon vous) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité hommes-femmes au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : Des politiques visées chez les femmes je ne suis pas sûr. Je sais que nous en interne, étant une femme au sein d'une équipe, ce qui est bien c'est qu'on est traitée égale à un homme. Ça pousse vraiment, par exemple moi d'inviter des femmes à faire ce métier-là. Parce que dans notre entreprise, que ce soit au niveau salaire ou au niveau traitement par notre N+1, on est traité exactement pareil en étant une femme et un homme. Ça c'est quelque chose qui est inculqué dans l'entreprise et qui fait qu'en étant une fille, on se sent bien dans cette entreprise-là. Après, je sais que chez Colas, on a un pourcentage de femmes. Je crois qu'on a un objectif de pourcentage de femmes à atteindre justement pour cette mixité-là. Je sais qu'on a quand même un directeur de Premys qui va essayer de favoriser et d'embaucher des femmes dans chaque agence qu'on a chez Premys, justement parce que lui, il est pour avoir la mixité. Et il trouve que justement ça donne aussi un autre côté et une autre vision du chantier. Donc on a là-dessus des chefs et des directeurs qui sont plutôt enclins à embaucher des femmes dans la même entreprise.

- Existe-t-il un plan de développement et de progression de carrière pour les collaborateurs. trices de votre entreprise et/ou de votre unité de services ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?

Réponse : Si vous voulez, on a plusieurs paliers. Oui, effectivement, on a des visions de carrière, ça c'est sûr. Après, ce n'est pas défini. Par exemple, dans cinq ans, il faut que tu sois pour le poste de conducteur de travaux, un conducteur principal, un chef de secteur, un chef d'exploitation. Ce n'est pas défini, tout le monde y va à son rythme. Mais justement je trouve que Colas, particulièrement fait monter les gens très très vite, s'ils en ont les capacités. Et effectivement je ne vois absolument pas mes portes se fermer pour une évolution au sein de l'entreprise.

Je dis après il faut avoir les capacités pour évoluer. Mais moi, je ne me vois pas du tout bloquée dans mon entreprise sans évolution.

- Pouvez-vous expliquer les processus d'évaluation et de promotion en place au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : Alors pourquoi il y a un frein ? Parce que en fait les hommes qui travaillent dans

notre exploitation c'est entre guillemets leurs femmes qui s'occupent énormément des enfants, c'est à dire les emmener à l'école, aller faire les courses, aller les chercher. Ce qui permet à ces hommes-là de pouvoir faire des amplitudes horaires beaucoup plus importantes, de pouvoir gérer beaucoup plus de problèmes et du coup forcément gérer au mieux les chantiers et avoir une masse de travail plus importante que quelqu'un qui va devoir emmener son enfant à l'école à 8 h et aller chercher à 17 h et aller faire une course et aller faire les devoirs, etc. C'est sûr que si par exemple, on a une femme qui est conductrice de travaux, si son conjoint s'occupe de l'enfant ou des enfants comme le font les femmes, et bien il n'y a pas de raison pour qu'elle évolue. Mais en principe, ce n'est pas forcément ce qui se passe, parce soit ça sera la femme qui s'occupera beaucoup plus, soit il y aura un 50 50. Mais dans tous les cas, ça ne sera pas en accord avec les hommes qui peuvent faire beaucoup plus d'amplitudes horaires parce que leurs femmes s'occupent de tout.

- Selon vous, ces processus d'évaluation et de promotion sont-ils égalitaires ? Si oui ou non, pouvez-vous expliquer ?

Réponse : Oui, enfin pour moi oui. L'égalité entre hommes et femmes, il n'y a pas de soucis. Alors effectivement, il y a plus d'hommes qui évoluent parce que pour moi, il y a forcément plus d'hommes. Après pour moi il serait égalitaire à l'entreprise que nos chefs veulent bien faire évoluer les femmes. Après, je sais aussi que les femmes évoluent moins forcément, parce qu'une fois qu'on a des enfants, une fois qu'il faut s'en occuper, ça freine énormément notre évolution parce que la plupart des femmes s'occupent plus des enfants que les hommes. Et forcément, ça freine l'évolution des femmes pas parce qu'elles n'en ont pas les capacités, c'est juste parce qu'elles n'ont pas le temps ou elles ont depuis des années un devoir de s'occuper des enfants pour pouvoir évoluer derrière.

QUESTION DE CLÔTURE DE L'ENTRETIEN

- Selon vous, que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?
Réponse : Je pense déjà que c'est en bonne voie pour se féminiser, parce qu'on voit peut-être un peu moins en démolitions, mais quand on va dans les grands groupes Vinci, Bouygues, etc..., en conducteur de travaux, on trouve beaucoup plus de femmes qu'en démolition par exemple. Et donc chez nos clients, maître d'ouvrage et maître d'œuvre, je trouve qu'on en trouve beaucoup plus et des femmes jeunes, c'est à dire des femmes qui viennent d'arriver sur le métier et qui vont continuer dans ce métier-là. Donc, je trouve que c'est très encourageant. Même chez Génie de Forge, je pense qu'avant que j'arrive il

y a sept ans, il y avait zéro femme qui était dans notre service. Maintenant, on est arrivé à être trois ou quatre en même temps dans le même service, donc ça évolue énormément et ça, c'est plutôt bien. Ce qui est très bien, il faut encourager les grands groupes à faire ça. C'est à dire qu'il y ait les grands groupes comme Colas, Bouygues, etc... Alors ils ne chouchoutent pas les femmes, ils ne priorisent pas les femmes par rapport aux hommes, mais justement ils leur donnent envie de rester, ils les traitent à égal que les hommes par exemple. Donc ça c'est quand même très bien par rapport à des petites entreprises qui ne vont pas vouloir embaucher des femmes, qui ne vont pas forcément les traiter égales aux hommes. Ça existe, ce n'est pas bien. Après, c'est sûr, c'est peut-être faire un peu plus de communication pour que les femmes aient envie d'aller travailler dans le métier. Parce qu'aujourd'hui, les femmes qui veulent arriver et les femmes qui veulent travailler dans le métier le peuvent parce que maintenant, c'est vraiment très accessible. Le pourquoi il y a moins de femmes, parce qu'enfin, elles n'ont pas assez de communication et personne ne leur a donné envie d'aller travailler dans le bâtiment. Il faut arriver à donner envie à ces femmes d'y aller, c'est sûr, à Paris et dans un grand groupe. Peut-être que si on a envie de rentrer dans une petite entreprise en tant que femme, ça serait peut-être un peu plus compliqué. Mais en tout cas, si à Paris, toutes les femmes qui veulent être connues, une simple conductrice de travaux, ont juste à avoir certaines qualités et arrivent à trouver du travail sans problème. Après, pour moi les femmes n'ont pas envie de venir travailler dans le métier, surtout parce qu'elles n'en connaissent pas tous les aspects. Et effectivement, il y a des personnes qui n'aiment pas le stress, qui préfèrent rentrer à 17 h à la maison. C'est sûr qu'il faut faire des compromis en faisant ce métier.

ENTRETIEN N° 6 –

SPÉCIFICITÉS DE L'ENTRETIEN

- Lieu : Entretien à distance réalisé en visioconférence sur Zoom, depuis du lieu de travail de l'interviewé.
- Date et heure : Mercredi 08 juin 2022 à 12h45, pendant 21 minutes
- Conditions de l'entretien : Discussion ouverte autour du guide d'entretien.

L'interviewé a annulé l'entretien deux fois en raison d'urgences sur les chantiers, d'où la nécessité d'un court entretien.

- Attitude de l'interviewé : Collaborative et honnête, mais assez rapide dans ses réponses.

PRÉSENTATION DE L'INTERVIEWÉ

- Prénom : L.F.
- Âge : 27 ans
- Position : Conducteur de travaux dans la démolition de bâtiments

QUESTIONS - EXERCICE DU MÉTIER ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Quel est votre métier ?

Réponse : Je suis conducteur de travaux dans le bâtiment. Ça correspond à être gestionnaire de chantier ; donc ça comprend la gestion humaine, la gestion technique, la gestion des matérielles et financières d'un chantier.

- Depuis combien de temps exercez-vous votre métier ?
- Quel est votre parcours dans le secteur du bâtiment (parcours de formation, parcours professionnel) ?

Réponses : J'ai commencé dans cette entreprise il y a quatre ans. Avant, j'ai fait un diplôme d'ingénieur sur cinq ans où j'ai réalisé deux stages dans le bâtiment, dans d'autres entreprises que celle où je suis actuellement.

Mon diplôme d'ingénieur est en ingénierie dans le bâtiment. J'ai fait mes stages dans une autre entreprise où j'ai fait mes stages pendant mon cursus scolaire et après j'ai trouvé le travail dans lequel je suis actuellement il y a quatre ans.

- Comment et quand avez-vous connu ce métier ?

Réponse : J'ai connu ce métier quand j'étais au collège et au lycée grâce à des émissions télé. C'était il y a dix ans.

- Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ?

Réponse : Ce qui me plaît particulièrement c'est qu'on peut toucher à tout, c'est-à-dire qu'on n'a pas juste une seule casquette. On doit gérer des hommes, on doit gérer un budget et on doit gérer de la technique. Ça permet d'avoir un métier global et qui est complet puisqu'on gère beaucoup de choses et pas seulement juste un budget, c'est vraiment une petite entreprise qu'on gère pendant quelques mois.

- Y a-t-il des aspects qui vous plaisent moins ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Ce qui me plaît le moins, c'est la proportion vie privée et vie au travail.

- Pouvez-vous indiquer la répartition hommes/femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ?

Réponse : Sur le chantier c'est zéro et au bureau à peu près 40%

Au bureau elles sont conductrices de travaux comme moi, elles sont cadres ou ETAM (Employées-Techniques-Administratif) c'est-à-dire qu'elles ont un métier de gestion ou administratif, mais pas un métier technique qui est sur le terrain.

- Travaillez-vous dans une équipe mixte ou à prédominance masculine ?

Réponse : Tout à fait, à prédominance masculine.

- Pensez-vous qu'il existe une corrélation/un lien entre la répartition des responsabilités, des tâches, de la prise de décisions et le sexe de la personne ?

Réponse : Je ne pense pas. C'est juste que ce sont des métiers qui n'attirent pas forcément les femmes d'être ouvrier dans le bâtiment. C'est peut-être un des préjugés ou des choses comme ça, mais je pense qu'effectivement l'entreprise valorise plutôt bien les femmes dans notre métier. Sauf qu'il n'y a pas des candidats pour ces postes-là.

- Pensez-vous que l'exercice de votre métier nécessite des talents et/ou des compétences spécifiques ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Il faut être meneur, Leader. Dans le sens où il faut motiver les gens avec qui on travaille puisque on porte un projet, et c'est important que tout le monde nous suive, que

nous comprennent et qu'ils ont envie de travailler avec nous parce que on est la tête du bateau et c'est nous qui menons le bateau. Il faut être juste, honnêtes et loyale.

- Pour vous, y a-t-il des codes, des comportements associés à ce métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Non. À part les équipements de sécurité sur le chantier. Mais non, il n'y a pas des codes spécifiques. C'est juste la sécurité qui est très important.

- Connaissez-vous la rotation (le turnover) des femmes au sein de votre entreprise et/ou au sein de votre unité de services ? Quelles sont selon vous les causes de ce turnover ?

Réponse : Il n'y a pas de départ plus que ça. Il y a des départs volontaires pour changer d'entreprise, mais sur des questions peut-être de salaires ou d'avoir envie de changer de poste, tout simplement. Il n'y a pas de vrai départ, je ne sais pas, ce n'est pas très quantitatif.

QUESTIONS - RAPPORT AUX STÉRÉOTYPES DE GENRE

- Avez ou Aviez-vous des attentes ou des appréhensions particulières par rapport à votre métier ? Si oui, pourquoi ?

Réponse : Des attentes, évoluer pour avoir de nouvelles compétences. Pas du tout des appréhensions.

- L'exercice de votre métier répond à vos attentes ?

Réponse : Oui, ça permet de comme je le disais tout à l'heure, de toucher un peu à tout et d'engranger des compétences sur beaucoup de domaines et d'être assez polyvalente. Je pense que c'est un plus d'être polyvalent et de s'adapter facilement.

- Parlez-vous facilement de votre métier à votre entourage ou aux personnes que vous rencontrez ? Si oui comment réagissent-ils ?

Réponse : Oui, j'en parle assez facilement puisque c'est important d'en parler. C'est important d'en parler aux gens, on en parle de temps en temps puisque c'est important de savoir ce que fait l'un et l'autre dans son métier.

Les personnes disent que c'est tout le temps des problèmes, mon métier c'est la gestion de problèmes. On dirait qu'il n'y a jamais de choses positives quand je raconte ce que je fais.

- Êtes-vous souvent confronté à des stéréotypes de genre ou à des préjugés associés à votre métier ? Si oui, lesquels ?

Réponse : Oui, c'est quand on a des femmes qui peuvent être sur le chantier, forcément,

certaines vont dire qu'elles ont moins de force physique pour le port de charges et qu'il faut faire plus d'attention. Donc c'est un préjugé, peut être sans être un préjugé, c'est forcément ce que tout le monde se dit au début, donc ce n'est pas très positif.

Avec les nouvelles générations qui ont 27 ans, 25 ans, 30 ans, je pense que les préjugés d'avant qui existaient n'existent plus. Mes collègues qui sont conducteur de travaux comme moi, mes collègues femmes, elles n'ont pas de problème d'autorité ou de chose comme ça. Ça se fait assez naturellement.

- Est-ce que vous avez déjà dû faire face à des critiques, des remarques sur la pratique de votre métier ? Si oui, quelles étaient-elles ?
 - Est-ce que vous y répondez ? Si oui, comment ?

Réponse : Non, je ne pense pas, non.

QUESTIONS - LÉGISLATION ET POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

- Pouvez-vous indiquer par ordre d'importance (selon vous) les politiques gouvernementales et/ou d'entreprise et les actions mises en œuvre pour faire progresser la mixité, la diversité et l'égalité hommes-femmes au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : Je ne pense pas les connaître. Après, je sais qu'on veut effectivement des profils féminins et c'est important à trouver pour la mixité puisque comme on disait, il y a zéro personne sur le chantier qui est féminin. Donc c'est sûr que c'est important d'avoir une mixité pour que ça soit plus naturel avec le temps.

- Existe-t-il un plan de développement et de progression de carrière pour les collaboratrices de votre entreprise et/ou de votre unité de services ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?

Réponse : Oui, tout à fait. Ça marche au mérite avec le travail qu'on fournit et les résultats qu'on apporte, la motivation qu'on y met et avec le temps, l'expérience.

- Pouvez-vous expliquer les processus d'évaluation et de promotion en place au sein de votre entreprise et/ou de votre unité de services ?

Réponse : Ce sont des entretiens annuels. Ça permet de clôturer l'année passée, de faire le bilan, ce qui s'est passé et aussi d'évoquer les nouveaux objectifs et les nouvelles attentes pour l'année qui arrive.

- Selon vous, ces processus d'évaluation et de promotion sont-ils égaux ? Si oui ou non, pouvez-vous expliquer ?

Réponse : Oui et non. Je pense que oui, mais tout dépend de comment se passe ce bilan avec notre responsable. Et après, Il est égalitaire que si notre responsable est objectif.

Ce n'est pas le cas ici, mais c'est peut-être le cas dans d'autres agences, si le responsable n'est pas objectif envers les femmes ou envers une personne parce qu'il ne l'aime pas, il ne sera pas objectif dans son entretien. Ça existe, je n'espère pas dans mon agence, mais ça existe.

QUESTION DE CLÔTURE DE L'ENTRETIEN

- Selon vous, que faudrait-il faire pour que le secteur du bâtiment se féminise davantage ?

Réponse : Faire découvrir les métiers puisque ce sont des métiers qui ne sont pas assez valorisés, surtout auprès des femmes. Je pense qu'elles ne savent pas forcément ce qu'on fait alors que ça pourrait très bien leur plaire. Avant d'être dans un cursus scolaire dans le bâtiment, personne ne sait à quoi ça ressemble vraiment. Et je pense que si on faisait des insertions ou des journées, des explications plus tôt dans les cursus au lycée ça permettrait de développer peut-être des envies de travailler dans le bâtiment pour ces femmes-là.

Je pense que dès le lycée ou dès le collège, quand une femme travaille bien, on ne va pas forcément l'orienter vers les métiers du bâtiment. Parce qu'on pense tout de suite que le bâtiment c'est un monde réservé aux hommes alors que ça ne l'est pas. C'est sûr que ce n'est pas la première chose qu'on va conseiller à une femme, parce que peut être ceux qui préconisent ou qui conseillent ils n'ont pas cette connaissance eux-mêmes.

C'est même ceux qui donnent les orientations qui ne sont pas au courant des possibilités, puisqu'au final le bâtiment c'est plein de choses. Ce n'est pas que le chantier, c'est toute une structure derrière, il y a du travail pour tout le monde, il y a plein de choses.

Donc c'est pour ça que je pense qu'il y a un manque de connaissances. Et du coup sans cette connaissance, ça ne donne pas forcément envie d'y travailler.

Résumé

La féminisation du secteur du bâtiment, un secteur considéré depuis longtemps comme « bastion masculin », a fait l'objet de nombreuses études. La pénibilité de certains de ses corps de métiers est souvent mise en avant, pourtant, l'évolution technologique et mécanique de ces dernières décennies a permis la mécanisation des tâches les plus pénibles rendant ainsi accessible aux femmes des postes jugés trop physiques.

Au fil des années, le secteur du bâtiment a connu une progression de l'entrée des femmes dans celui-ci. Cependant, de nombreuses études réalisées ces dernières années ont mis en exergue cette progression lente, c'est à dire le faible taux de féminisation de ce secteur. C'est ainsi que ce travail de mémoire s'interroge sur le.s cause.s de cette lente progression, en cherchant à comprendre comment les stéréotypes de genre affectent la mixité dans le secteur du bâtiment.

Le phénomène des stéréotypes de genre est complexe et constitué de différentes logiques et dynamiques. C'est donc nécessaire dans un premier temps de ce travail de recherche de prendre connaissance des définitions et concepts clés sur le sujet des stéréotypes de genre, pour ensuite mieux visualiser l'état des lieux des actions menées pour lutter contre ce fléau.

Dans un deuxième temps et en ayant les faits des recherches bibliographiques et des savoirs existants, ce travail de mémoire se concentre sur la confrontation des éléments rapportés par l'état de l'art avec le terrain d'étude, en s'appuyant sur des entretiens menés auprès d'un petit groupe de femmes et d'hommes travaillant dans le secteur du bâtiment plus précisément dans la Démolition. L'enquête interroge les interlocuteurs sur un angle visant des réflexions au niveau des expériences personnelles dans leurs pratiques quotidiennes, leurs témoignages donnant ainsi des apports très riches à cette étude.

Ensuite, une mise en avant des apports majeurs de l'enquête de terrain est faite, où des pistes de réponses aux questionnements à l'origine de ce travail de mémoire sont exposés. Une discussion finale soulignant des enseignements et des réflexions (positions, critiques) est établie autour des résultats qui éclairent en grande partie la problématique de recherche de cette étude.

Mots clés

Genre

Stéréotypes

Autocensure

Masculinité

Identité

Mixité

Égalité

Diversité

Métiers

Bâtiment