**UFR Sciences de l'Homme et de la société**

**Département des Sciences de l'Éducation**

**Master 1 Sciences de l'Éducation – F.O.A.D.**

# AJUSTEMENT DE L'IDENTITÉ SOCIALE EN PRÉSENCE DE FEMMES AU SEIN DES GROUPES DE FORMATION CONTINUE AUX MÉTIERS DE LA MAÇONNERIE PATRIMOINE ET ÉCO-CONSTRUCTION

**Agnès RAVEL**

**n° étudiant : 21211899**

**Tuteur : M. Max MASSE**

**Année 2012-2013**

**Gratitudes :**

Mes chaleureux remerciements vont à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la rédaction de ce mémoire, et en particulier :

- celles et ceux qui ont bien voulu répondre à mes questions, ceux qui m'ont fourni des documents et ceux qui ont servi d'intermédiaires
- celles et ceux qui ont contribué à faire avancer mes réflexions par leurs questions agaçantes, par leurs conseils avisés ou simplement parce qu'ils ont abordé les bons sujets au bon moment
- M. Masse, mon tuteur, qui a patiemment accompagné mon cheminement
- Geneviève Pruvost, qui m'a fait parvenir son ouvrage juste à temps !
- Mes relecteurs et ma relectrice
- Ma famille, mes amis et mon amoureux qui m'ont soutenue
- et tous ceux et toutes celles qui m'ont accueillie et reconnue lorsque j'ai commencé la maçonnerie, ceux avec qui j'ai partagé du chantier, mes collègues qui me gardent une place dans l'entreprise bien que je sois partie sur d'autres projets et toutes celles et ceux qui réinventent les identités au sein de ce beau métier.

Dessin en couverture auteur inconnu, collecté sur :
http://www.wolfescape.com/Humour/Nurses.htm

**Avant-Propos**

En 2003, j'ai suivi la deuxième session de la formation diplômante d'Ouvrier Professionnel en Restauration du Patrimoine (OPRP) à Embrun (05), à la suite de quoi, j'ai exercé mon métier de maçonne, avant de décider il y a deux ans de devenir formatrice en maçonnerie. Je me suis toujours intéressée aux stagiaires ayant intégré la même formation OPRP et particulièrement aux femmes que je voyais de plus en plus nombreuses à chaque session ; elles représentent à présent la moitié des effectifs. Lors de ma formation, j'étais la seule femme de la promotion.

L'année dernière, j'ai passé à distance une licence en Sciences de l'Éducation à l'Université Lyon II et dans le cadre du dossier méthodologique qui nous était demandé, j'ai décidé de travailler sur les femmes en formation aux métiers de la maçonnerie de gros-oeuvre[1]. J'ai alors découvert au travers des travaux scientifiques sur les femmes dans les métiers d'homme à quel point ce choix faisait sens et combien il était porteur d'enjeu pour les identités genrées. J'ai aussi eu l'occasion, lorsque j'ai enquêté dans tous les organismes de formation du quart Sud-Est de la France que j'ai pu répertorier, de mesurer combien la corrélation entre présence des femmes et formations au patrimoine ou à l'éco-construction était grande. J'ai donc choisi de poursuivre sur ce sujet mon travail de Master 1 cette année.

Cependant, je me suis heurtée à deux problèmes lors de mon travail. D'une part, les phénomènes sur lesquels j'ai choisi de travailler sont en mouvement et il convient d'être extrêmement vigilant sur ce fait, avoir l'humilité d'être attentif aux nouvelles orientations que les choses prennent sans cesse et surtout avoir conscience que ce que j'écris aujourd'hui n'est qu'une photographie très provisoire d'un moment de l'histoire en phase de changement. D'autre part, les études scientifiques sur les femmes en insertion dans les métiers d'hommes et les théories globales des rapports de genre dont j'ai pris connaissance faisaient des constats et des propositions fortement décalés avec les éléments de terrain que j'ai collectés cette année au travers d'entretiens, d'étude de documents ainsi qu'avec ma connaissance du terrain (autant sur les chantiers que dans les organismes de formation). Sans aller vers un idéalisme, les conditions faites aux femmes qui s'insèrent dans les métiers de la maçonnerie patrimoine et

1 c'est à dire tout ce qui est bâti de manière structurelle, en exclusion des formations uniquement de finition

éco-construction sont très loin de la violence et de la difficulté relatées dans les études scientifiques. Il m'a donc fallu faire un long chemin de théorisation pour arriver à trouver une voie de conciliation et découvrir les fondements théoriques les plus adaptés aux échos de terrain.

D'après Edmée Ollagnier (2010), les différents champs sur le genre en éducation des adultes sont :

- le constat des différences
- les facteurs sociaux d'inégalité
- le rapport aux apprentissages et aux savoirs.

Et les objets de la recherche les plus développés sont :

- accès à la formation en fonction du genre
- discrimination des femmes en formation
- effets inégalitaires de la formation sur l'emploi

Ces différentes approches ne correspondant pas à ce que mes enquêtes de terrain me laissaient entrevoir, j'ai décidé de prendre modèle sur l'étude publiée par Sandrine Croity-Belz en 2010 d'une part et celle publiée par Brigitte Almudever et Véronique Cayado en 2012 à partir de la même enquête sur des conductrices de bus et de travailler sur les transferts d'acquis d'expérience en regard des conduites d'insertion, afin de penser une approche qui n'enferme pas dans une comparaison homme-femme, mais qui permette de rendre compte de la diversité intra-groupe (c'est à dire au sein de la catégorie femme). J'ai donc décidé de décliner la même approche pour les femmes qui se forment dans les métiers de la maçonnerie gros-œuvre de patrimoine et d'éco-construction.

# Table des matières

Table des matières

Introduction .....7
PARTIE 1.....9
Des femmes en formation aux métiers de la maçonnerie.....9
1- La maçonnerie gros-œuvre : un métier traditionnellement masculin.....10
1-1 On ne choisit pas son orientation au hasard.....10
1-2 La maçonnerie, une filière globalement peu féminisée.....10
1-3 Corrélation négative entre féminisation et perception du métier comme faisant usage de la force, de l'endurance à la pénibilité et/ou de l'usage de technique.....11
2- Les résistances masculines face à l'arrivée des femmes en maçonnerie conventionnelle .....12
2-1 Des campagnes de féminisation du bâtiment de plus en plus nombreuses… mais sans effet de masse.....12
2-2 Les enjeux identitaires de l'arrivée des femmes dans un métier traditionnellement masculin.....14
3- Des formations aux métiers de la maçonnerie gros-œuvre patrimoine et éco-construction fortement féminisés.....17
3-1 Le choix des formations professionnelles pour adultes comme objet d'attention particulier.....18
3-2 Quel lien entre les formations à la maçonnerie gros-œuvre patrimoine et éco-construction ?.....18
4- La question de départ.....19
5- Les apports du travail d'exploration dans la compréhension des enjeux.....19
5-1 L'analyse des entretiens exploratoires réalisés et des documents collectés.....19
5-2 Des formations qui font le plein quand l'image du métier de maçon est dévalorisée .....23
5-3 Des formations en grande partie suivies par des personnes très diplômées et des femmes.....24
5-4 Un niveau de formation réel plus élevé : faire le lien entre conception et exécution dans l'apprentissage de la pratique du métier.....25
5-5 une attention portée à la sécurité et à la santé plus qu'un déploiement de force physique.....26
5-6 Une insertion facile pour les femmes en formation patrimoine et éco-construction.27
5-7 Différence entre maçonnerie conventionnelle et maçonnerie de patrimoine ou éco-construction sur le plan des valeurs de genre associées.....29
PARTIE 2.....31
Le cadre théorique.....31
1 – Les apports des sciences sociales en général : Le contexte sociétal.....32
1-1 les identités de genre et la domination masculine.....32
1-2 Théorie queer et subversion des normes de genre.....32
1-3 Assouplissement des définitions de genre.....33
2 Les apports de la psychologie sociale : le fonctionnement des groupes et la construction identitaire.....36
2-1 La théorie des conflits réels.....36

2-2 les influences au sein du groupe....36
2-3 Construction identitaire et interactions....37
3 La problématique....39
4 L'inscription dans la continuité de deux recherches sur le lien entre transfert des acquis de l'expérience et stratégies identitaires....40
4-1 Les transfert d'acquis d'expérience (TAE)....41
4-2 transfert d'acquis d'expérience (TAE) au sein du processus de construction des stratégies identitaires....42
4-3 Résultats des travaux de Almudever et Cayado d'une part et Croity-Belz d'autre part. ....42
4-4 Les différences avec les travaux de Almudever et Cayado d'une part et Croity-Belz d'autre part....43
4-4-1 Éléments de formation informelle au cœur d'un contexte de formation formelle ....43
4-4-2 Une identité en mouvement plutôt qu'une identité « installée »....44
4-4-3 Un métier plus physique et technique que relationnel où a priori les « qualités dites féminines » sont moins transférables....44
5-Hypothèses....46
PARTIE 3....47
Méthodologie de recherche ....47
1- Population et échantillon....48
2- La méthode de recueil des données....48
3- les indicateurs pour le TAE....49
4- Les indicateurs pour le rapport aux normes de genre....49
5- Quelques éléments à partir des données collectées lors du travail exploratoire....50
Conclusion....52
SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉES....53
BIBLIOGRAPHIE....54
SITOGRAPHIE....56
ANNEXES....57
Tableaux illustratifs de la théorie de Claude Dubar (Chap.II-2-3 p28)....58
Chiffres de la féminisation des métiers du bâtiment de la FFB*....59
Synthèse des entretiens chargé de mission (CM) et formateur (F) :....60
Synthèse des entretiens stagiaire homme (H) et femme (F) :....62

# Introduction

La maçonnerie est un métier traditionnellement considéré comme masculin et associé à des attributs virils de force, de résistance à la douleur, d'utilisation d'équipements techniques lourds, fatigants. Une vision stéréotypée des femmes les désigne comme fragiles et pourtant, « s'il est vrai que les hommes sont généralement plus grands et plus lourds donc potentiellement plus forts que les femmes, il ne s'agit là que d'une différence statistique, puisqu'il existe des hommes fluets et des femmes corpulentes. » (Gallioz, 2006, p97). Être agricultrice ou aide soignante ne choque pas, alors que ce sont des métiers très physiques. « L'amélioration de ses conditions de travail (baisse du poids des sacs de ciment, texture des vêtements de travail, etc.), allégeant l'effort musculaire sollicité, aurait dû de fait faciliter l'ouverture des emplois de chantier aux femmes. Or, il n'en fut rien » (ibid, p98). De fait, les femmes sont peu présentes sur les chantiers. On trouve plutôt les ouvrières du bâtiment spécialisées dans les activités de finition, les chantiers réalisés en intérieur, ce qui relève du domaine artistique, mais très peu dans les activités de construction structurelle, le gros-œuvre. Avec les campagnes visant à la féminisation des métiers du bâtiment de la part des syndicats professionnels ou de l'État, même si les effets restent très limités, quelques femmes font cependant le choix de travailler sur les chantiers de gros-œuvre. Leur arrivée se heurte souvent à la réticence de leurs collègues car cela remet en cause à la fois l'identité masculine construite autour de la virilité liée à l'usage de la force physique et en même temps les rapports sociaux de genre hiérarchisés au profit des hommes.

Pourtant depuis quelques années, les formations pour adultes aux métiers de la maçonnerie gros-œuvre patrimoine et éco-construction se féminisent de plus en plus. De une ou deux femmes par session il y a moins de 10 ans, elles représentent maintenant la moitié des effectifs de certaines sessions. Ce phénomène a retenu notre attention pour cette étude, et plus particulièrement les enjeux qu'il pose en terme d'identité de genre face à cette féminisation dans un domaine considéré comme traditionnellement masculin qu'est la maçonnerie.

La question du genre en éducation a été traitée par un nombre relativement im-

portant de recherches (Ollagnier, 2010) depuis les années 70. Elles ont porté notamment sur la division sexuée de l'orientation scolaire, fortement différenciée en filières privilégiées par les garçons et filières privilégiées par les filles (Vouillot, 2007). Plusieurs recherches mettent l'accent sur la relation entre identité projetée et identité de genre associée à la profession en fonction des stéréotypes (Vouillot, 2007 et Stevanovic, 2008). Une fille va préférentiellement s'orienter vers un métier qu'elle considère comme féminin, un garçon, préférentiellement vers un métier qu'il considère comme masculin, ce qui explique le peu de filles présentes en formation maçonnerie. (Lemarchant, 2007). Pour ce qui concerne la formation pour adultes, la recherche statistique a permis de cibler les facteurs de freins pour l'accès à la formation. Quant aux recherches qualitatives, elles ont permis, en travaillant sur les « oppressions internalisées », de développer des pratiques pédagogiques adaptées aux spécificités des femmes, et notamment la pédagogie féministe aux États Unis ou le *transforming* learning (Ollagnier, 2010).

Des recherches en sciences sociales ont également porté sur les conséquences de la féminisation des métiers traditionnellement masculins (Pruvost, 2007, Croity-Belz, 2010) et en particulier dans le bâtiment (Gallioz, 2006, 2008, 2009).

Certaines études portent sur les filles ayant fait le choix d'orientations atypiques (Lemarchant 2007, Mosconi N. & Dahl-Lanotte R., 2003), mais aucune sur la féminisation des métiers de la maçonnerie patrimoine et écoconstruction, ni encore moins sur les formations à ces filières. Des transpositions sont toutefois possibles. Nous nous attacherons donc au cours de la première partie à éclairer le phénomène actuel de la féminisation des métiers de la maçonnerie patrimoine et écoconstruction ainsi que ses enjeux et sa spécificité à partir des recherches scientifiques dans des domaines similaires. Dans une deuxième partie, nous construirons le cadre théorique de notre recherche à partir des travaux sur le genre et l'identité sociale. Nous poserons notre problématique et nous ferons le choix de nous inscrire dans la continuité de deux recherches menées par S. Croity-Belz d'une part et B. Almudever et V. Cayado d'autre part. Nous poserons nos hypothèses de recherche avant de considérer dans une troisième et dernière partie la méthodologie de recherche.

# PARTIE 1

## Des femmes en formation aux métiers de la maçonnerie

[2]

2 Image extraite de « Réveil du bâtiment » n°27 printemps 2012

# *1- La maçonnerie gros-œuvre : un métier traditionnellement masculin*

## 1-1 On ne choisit pas son orientation au hasard

De nombreuses études scientifiques montrent que d'une manière générale, les choix d'orientation sont très différenciés entre les garçons et les filles, la France ne faisant pas exception en la matière (Vouillot, 2007). « À chaque palier d'orientation (fin de 3ème, de 2nde et Terminale), les filières et sections empruntées par les filles et les garçons sont très différenciées. Première disparité marquante, à l'issue de la classe de 3e, plus d'un tiers des garçons intègrent les sections de BEP ou CAP, pour un quart des filles. En outre, les spécialités suivies sont très différentes selon le sexe : 78 % des garçons vont dans le secteur de la production et 88 % des filles dans le secteur des services. » (*ibid*, p89)

B. Stevanovic (2008) explique ces différences d'orientation choisies par une « carte des carrières acceptables » (ou « échelle de Rosenberg ») que se forgeraient les adolescents à partir de l'image en terme d' « identité de genre associée » qu'ils ont d'un métier. Les représentations sexuées des métiers influencent le choix de carrière. « au cours de leur formation comme dans la vie professionnelle, rares sont les filles en mécanique, en informatique ou dans le secteur du bâtiment et les garçons dans le secteur de l'aide aux personnes et surtout de la petite enfance. » (Lemarchant, 2007).

C'est ainsi que la maçonnerie, qui est un métier considéré comme traditionnellement masculin est très peu choisi en terme d'orientation professionnelle par les jeunes filles.

## 1-2 La maçonnerie, une filière globalement peu féminisée

Le secteur du bâtiment et des Travaux Publics se place en dernière position de l'emploi de femmes avec une proportion de 8,2% de femmes en France en 2004 (Source : INSEE 2004). Le bâtiment d'une manière générale est donc essentiellement masculin, même si une évolution est en cours, attendu que la proportion est en légère hausse de manière constante entre 1993 et 2004 avec une augmentation d'environ 30% (Source : CNS – BTP 2004).

## 1-3 Corrélation négative entre féminisation et perception du métier comme faisant usage de la force, de l'endurance à la pénibilité et/ou de l'usage de technique.

Mais femmes qui travaillent dans le bâtiment ne veut pas forcément dire femmes sur les chantiers. En considérant plus dans le détail la répartition dans les différents métiers, on constate que, selon les chiffres de la FFB* pour l'année 2010[3], sur les 11 % de femmes dans les métiers du bâtiment,

47,5 % sont parmi les employés et techniciens

15 % parmi les cadres

et seulement 1,6 % parmi les ouvriers.

En regardant cette répartition au sein de la seule catégorie des ouvriers, dans une étude de la cellule économique de Rhône-Alpes (datant de 2006) portant sur des chiffres de l'année 2004, le classement des métiers selon la part des femmes se réparti de la manière suivante :

| Domaines d'activité | proportion de femmes |
|---|---|
| Aménagement | 1,8 % |
| Peinture | 1,7 % |
| Bois | 1,4 % |
| Couverture plomberie | 1,2 % |
| Gros-œuvre et connexe | 0,8 % |

*Tableau 1: Proportion par activité des effectifs de femmes avec statut ouvrier dans les entreprises du BTP de Rhône-Alpes en 2004 – source CNS BTP*

Les métiers du gros-œuvre sont nettement inférieurs en proportion de femmes par activité que dans les autres secteurs. Gallioz (2006) interprète ces chiffres différenciés dans la répartition comme suit : plus les métiers sont représentés comme physiques ou techniques, moins la part de femmes y est importante. « Aux femmes, les travaux de minutie désignés comme simples et répétitifs, aux hommes ce qui requiert force physique, sens de la technique et une moins grande sédentarité » (Guilbert, cité dans Gallioz 2006).

3 http://www.d13.ffbatiment.fr/Files/pub/Fede_D13/DEP_ACTUALITE_3698/b9d1eb8642e740da94eb44e63cf78cc2/PJ/Les%20Femmes%20dans%20le%20BTP%20en%20chiffres.JPG

Ainsi, les métiers du bâtiments sur chantier sont peu féminisés d'une manière générale. Ceux du gros-œuvre sont les moins féminisés car associés à la représentation de métiers physiques s'exerçant en extérieur.

## *2- Les résistances masculines face à l'arrivée des femmes en maçonnerie conventionnelle*

### 2-1 Des campagnes de féminisation du bâtiment de plus en plus nombreuses… mais sans effet de masse.

Lors de notre travail exploratoire, nous avons eu accès à des documents émanant des deux principaux syndicats professionnels du bâtiment :

- la CAPEB* lance chaque année un concours en direction des écoles « conjuguez les métiers du bâtiment au féminin »[4]

- la FFB* fait chaque année une campagne de communication lancée depuis 2005 « le bâtiment vous va si bien » et le concours « les trophées Bâtir au féminin » depuis 2008. De nombreuses publications sont parues depuis 2000. Un onglet du site Internet[5] de la FFB* intitulé « Bâtir au féminin » est entièrement consacré à la question de la féminisation des métiers.

Nous avons trouvé également des vidéo, images, affiches émanant entre autre de groupes du BTP faisant la promotion des femmes dans les métiers du bâtiment. Parmi les images qui sont montrées une large place est faite aux femmes en situation de chantier avec des attributs évoquant plus le gros œuvre que les métiers de finition (bétonnières, perforateurs, casque de chantier...) et non pas d'activités de bureau. On peut donc dire qu'une campagne active est menée par les syndicats du bâtiment et les grandes entreprises du BTP en faveur de la féminisation des métiers du bâtiment, entre autre pour les activités de chantier en gros-œuvre.

Pourtant, le nombre de femmes ouvrières du bâtiment reste faible, comme nous l'avons vu (voir chap I-1-2 et I-1-3). Pour ce qui concerne la formation, et toujours selon la même source, en 2011-2012, elles auraient été 10 000 en formation initiale, dont 4,8 % du CAP au BTS.

4 http://www.capeb.fr/concours/
5 http://www.construction.ffbatiment.fr/construction/le-batiment-et-vous/metiers/les-femmes-ont-toute-leur-place-dans-le-batiment.html

L'état s'est également saisi de la question de la diversification des choix d'orientation chez les jeunes, avec par exemple, en 1990, la grande campagne nationale lancée sous le slogan « C'est technique, c'est pour elles ». N. Mosconi et R. Dahl-Lanotte ont mené une étude sur l'impact de cette campagne en France. Elles notent que « Cette initiative n'a pas été couronnée de succès. En 1989, l'année qui précède la première campagne, le pourcentage des filles chez les admis aux baccalauréats des sections technologiques industrielles oscillait entre 2% et 9%. [...]. En 2000, les filles représentaient 7,4% des admis aux baccalauréats Sciences et Technologies Industrielles [...] Par ailleurs, au niveau des BEP , les filles représentaient, en 1993, dans la région parisienne, 11,9% dans la spécialité "génie civil, TP topographie" et 0% en spécialité "construction des bâtiments" (DDF -INSEE , 1995, 118). On voit à quel point ces chiffres fluctuent en restant toujours autour de valeurs très faibles. » (Mosconi & Dahl-Lanotte, 2003, p72)

Cela ne signifie pas que ces campagnes soient sans effets. Un de ces effets est sans doute la revalorisation des métiers du bâtiment par leur image plus « féminisée ». Paradoxalement, en effet, alors qu'un métier qui se féminise perd généralement en prestige, la communication sur la féminisation des métiers du bâtiment semble les rendre plus attractifs, « ça montre que c'est des métiers ouverts ! » déclare le chargé de mission que nous avons eu en entretien. Gallioz (2009) avance que cette politique de la part des syndicats vise à utiliser l'arrivée des femmes comme agent civilisateur des mœurs des ouvriers du bâtiment. « Dans les discours des représentants syndicaux patronaux, de certains chefs d'entreprise et de certains cadres (hommes et femmes) » collectés par S. Gallioz, les ouvriers du bâtiment sont en effet stigmatisés comme « êtres archaïques » : malpropres (saleté du chantier, mais également saleté verbale, « celle des gros mots, des expressions obscènes, des blagues et insultes sexistes ou racistes »), violents physiquement, consommateurs d'alcool et incivilisés (ibid, p59). Dès lors cette recherche de féminisation comme vecteur de progrès, voire de modernité sociale, relèverait d'enjeux politiques où la modernisation est un processus d'imposition par les milieux dirigeants du secteur de modes de pensée « dans le sens d'un "dressage" social des comportements des ouvriers. » (ibid, p73)

On voit par là que le sujet de la féminisation des métiers ouvriers du bâtiment est porteur d'enjeux forts. Ainsi les métiers du bâtiment restent fortement clivants en fonction des sexes et les femmes y accèdent d'autant moins que l'image de technicité et de force physique est en jeu. Mais lorsque les femmes choisissent tout de même cette orientation, elles se heurtent à la résistance de leurs collègues masculins.

## 2-2 Les enjeux identitaires de l'arrivée des femmes dans un métier traditionnellement masculin

Nous l'avons vu (chap I-1-1), les filles choisissent peu une orientation vers les métiers considérés comme masculins. Certaines s'orientent néanmoins vers des filières atypiques[6]. C. Lemarchant qui a réalisé une étude auprès de jeunes filles ayant fait ces choix fait état de « nombreux témoignages de mauvais accueil dans leur classe, voire de maltraitance. La majorité des filles connaissent, en début d'année surtout, des difficultés quotidiennes d'ordre psychologique, (« tu n'as pas ta place ici »), sexuel (obscénités dites ou écrites sur les affaires personnelles et sur les murs de l'école), et parfois même physique » (Lemarchant, p51). Dans le même temps, les garçons interrogés disent se sentir rapidement intégrés, privilégiés, « chouchoutés ». Lemarchant propose l'explication suivante : « Cette violence initiale peut être l'expression de signes avant-coureurs de la concurrence entre les sexes dans l'entreprise, les hommes n'ayant pas toujours intérêt à voir arriver des femmes dans leur corps de métier. Elle résulte aussi de la volonté de certains garçons de se retrouver entre eux, de se préserver une communauté d'hommes, démarche très prisée dans certains milieux ouvriers » (*ibid*, p53)

Mosconi et Dahl-Lanotte (2003) qui ont également fait des entretiens avec treize filles inscrites dans des filières techniques traditionnellement masculines notent que si dans un premier temps de l'échange, les filles affirment pour la plupart que leur intégration se passe bien, il se révèle, au fur et à mesure que la réalité est plus

6 Nous employons ici le terme « atypique » dans le même sens que Lavinia Gianettoni, Pierre Simon-Vermot et Jacques-Antoine Gauthier (2010) : « Nous définissons l'aspiration professionnelle atypique, du point de vue du genre, comme la volonté déclarée de la part d'une jeune femme ou d'un jeune homme, d'exercer un métier majoritairement pratiqué par des personnes du sexe opposé »

nuancée : attitude de protection étouffante et de mise à l'écart, comme le montre le témoignage de Zora :« “par exemple, pour le béton, nous, on n’est pas habituées ; alors les garçons disent : ’vous, les filles, vous ne savez pas le faire, alors on va s’en charger, vous nous aiderez un peu, mais on va le faire et vous allez apprendre comment on fait‘” » (Mosconi & Dahl-Lanotte, 2003, p77). « Tout se passe comme si l’atelier était un lieu où les garçons ne peuvent pas ne pas faire sentir et affirmer leur supériorité, comme symbole majeur de leur virilité. » (ibid, p78). Elles font également état de plaisanteries sexistes dont elles sont la cible, de violence verbale. « Ces plaisanteries, par lesquelles les garçons réaffirment leur position dominante et leur droit d’apprécier les qualités esthétiques et sexuelles des filles, voire mettent en question la place des filles dans leur classe, créent un climat d’insécurité pour les filles » (ibid, p80). « Ainsi il y a des attributs et des symboles qui sont l’apanage du masculin ou du viril et voir une fille s’en revêtir jette le trouble sur l’identité masculine. » (ibid, p82)

L'identité sociale des hommes de chantier était en effet jusque là fondée sur la force physique associée à la virilité masculine (Gallioz, 2006). « Dès la fin du XVIIe siècle, une croyance, qui n’est pas encore aujourd’hui totalement démystifiée, prend racine dans la médecine et la science des Lumières : celle de la femme fragile – physiquement et intellectuellement – au contraire de l’homme qui est vu comme un être fort et courageux. » (ibid, p102) Bien que les femmes exercent des professions requérant de la force physique (infirmière, femme de ménage, agricultrice) « ces dernières sont le plus souvent frappées d’invisibilité du fait même que ces métiers sont dits féminins. » (ibid, p104). Au contraire, les hommes « sont en retour exhortés à un idéal masculin défini par la volonté de puissance, l’honneur et le courage. » (ibid, p104) Cette construction de l'identité virile s'est essentiellement faite dans la perspective « d'idéologies défensives de métier ; idéologies qui produisent des expressions spécifiques de la virilité dans le travail, au départ essentiellement vouées à la défense contre la souffrance » (Gallioz, 2009, p59). Avec l'arrivée des femmes sur les chantiers, la construction de l'identité masculine autour d'une virilité fondée sur la force physique est ébranlée.

De plus, le caractère masculin associé aux métiers du bâtiment ne relève pas seulement d'une différence, mais d'une hiérarchisation des rôles au bénéfice des hommes, ce qui explique en partie que ceux-ci soient hostiles à un changement. Aux hommes seraient réservées les tâches valorisées de chantier en extérieur, tout ce qui est « productif », alors que les femmes qui travaillent dans les entreprises du bâtiment, majoritairement affectées au travail de bureau, se verraient réserver l' « improductif » en intérieur, les tâches les moins valorisées (Gallioz, 2006). Cette différenciation des tâches se fait donc dans le sens d'une hiérarchisation des rôles sociaux au bénéfice des hommes dans un rapport social de sexe : la domination masculine. « Au-delà du discours sur la volonté de féminisation des métiers de chantier, prôné par les syndicats patronaux, les ouvriers, tout comme les chefs d'entreprise, sont souvent réticents à l'entrée des femmes dans ces métiers, parce qu'elles viennent remettre en cause un ordre hiérarchique instauré jusqu'à une date récente comme un élément de nature » (ibid, p105). Avec l'arrivée des femmes sur les chantiers, ce sont également les rôles sociaux historiquement attribués à chacun des sexes qui sont remis en question.

Comme nous l'avons vu (chap I-2-1) à travers le travail de Gallioz (2009) cette féminisation a également une dimension politique dès lors qu'une partie des patrons et des syndicats patronaux tendraient par son intermédiaire à imposer de nouvelles normes de comportement dites modernes. La résistance de la part des ouvriers du bâtiment face à l'entrée des femmes dans ces métiers serait due pour partie à leurs origines ethniques et à leur culture générationnelle, mais surtout à la violence symbolique que cela suppose pour eux.

Pour résumer, on peut dire que l'arrivée des femmes en maçonnerie remet en cause à la fois les rapports sociaux de domination (la place des hommes au sommet de la hiérarchie) et en même temps la construction de leur identité fondée sur la virilité liée à la force physique. Les enjeux de la féminisation de ce bastion masculin relèvent donc éminemment de l'identité sociale liée au genre.

## 3- Des formations aux métiers de la maçonnerie gros-œuvre patrimoine et éco-construction fortement féminisés

Nous avons décidé de nous intéresser dans ce travail de recherche aux formations continues aux métiers de la maçonnerie de gros-oeuvre patrimoine et éco construction parce que nous avons remarqué au cours de notre expérience professionnelle puis de notre travail d'enquête qu'elles sont fortement féminisées. Voici à titre de démonstration les effectifs des formations que nous avons recensés lors de notre travail exploratoire :

| FORMATION | NOMBRE DE STAGIAIRES FEMMES |
|---|---|
| OPRP* Écliss | 3 |
| OPRP* les palissons | 2 (sur 10 stagiaires) |
| OPRP* Meyrargues | 4 (sur 8 stagiaires) |
| OPC* Die | 6 (sur 10 stagiaires) |
| OPC* Viviers | 1 (sur 12 stagiaires) |

*Tableau 2: Nombre de femmes dans quelques formations maçonnerie patrimoine et éco-construction en 2013*

Sur les 28 centres de formation aux métiers de la maçonnerie[7] en région Rhône-Alpes et PACA que nous avons consultés en 2012, 10 (soit plus du tiers) ont soit affirmé spontanément que les femmes se trouvaient habituellement plutôt dans leurs section écoconstruction ou bâti ancien, soit répondu que des femmes étaient à ce moment-là en formation dans ces secteurs. De plus, sur les 18 femmes finalement recensées, 11 étaient inscrites dans une formation écoconstruction ou bâti ancien.

Nous constatons donc une présence particulièrement importante des femmes dans ces formations.

Mais avant d'aller plus loin dans notre démonstration, il convient de définir ce que nous entendons par « formations continues aux métiers de la maçonnerie de gros-oeuvre patrimoine et éco construction » et de justifier ce choix.

7 Enquête réalisée lors d'une recherche dans le cadre d'une licence en sciences de l'éducation auprès de tous les organismes de formation des régions PACA et Rhône-Alpes ayant pu être recensés dans les métiers de la maçonnerie (au sens général du terme)

## 3-1 Le choix des formations professionnelles pour adultes comme objet d'attention particulier

Définition retenue ici du terme « formation à la maçonnerie » :

« Toute formation ayant pour objet l'apprentissage de la construction structurelle des bâtiments par assemblage d'éléments ou de matériaux, toute édification et acte de bâtir, à l'exclusion de celles portant exclusivement sur les métiers du bois. Ne relèvent pas de cette définition toutes les formations se limitant strictement au recouvrement des surfaces de quelques techniques que ce soit. Sont par contre retenues les formations carrelage si celles-ci intègrent la réalisation de chapes épaisses et les formations aux enduits si celles-ci incluent la reprise et/ou la construction des supports maçonnés. »

Le choix de cette définition vise à ne cibler que les formations aux métiers traditionnellement perçus comme les plus durs physiquement et donc les plus fortement marqués comme masculins.

Le choix des formations professionnelles continues :

De nombreuses études s'accordent à dire qu'aujourd'hui encore les stéréotypes de sexe sont fortement présents chez les enfants et les adolescents. Il semble donc difficile de faire dès l'école un choix aussi atypique que celui du métier de maçon pour une fille. É. Ollagnier (2010) explique ainsi que les femmes adultes qui reprennent des études après une rupture « sont plus à même que les jeunes femmes et que les hommes adultes de se remettre en question et d'envisager des pistes éloignées des stéréotypes et permettant de réels changements ».

## 3-2 Quel lien entre les formations à la maçonnerie gros-œuvre patrimoine et éco-construction ?

Le lien entre éco-construction et patrimoine pourrait être résumé par les propos du stagiaire homme que nous avons eu en entretien : « on entend par écologie dans ce type de formation justement l'utilisation de matériaux traditionnels et les matériaux traditionnels sont des matériaux dont la matière première était sur place **».** Ainsi, en matière de maçonnerie, mises à part quelques techniques récentes, les techniques écologiques sont les mêmes que les techniques tradition-

nelles : la démarche de construction avec des matériaux premiers (c'est à dire non ou peu transformés par l'industrie), éventuellement de proximité, en pensant le bâtiment dans son ensemble de façon à optimiser la gestion de l'inertie et de l'isolation du bâtiment (le bioclimatisme).

Dans les entretiens exploratoires menés auprès d'un chargé de mission dans un organisme de formation sur les techniques traditionnelles de construction et d'un formateur construction en terre et maçonnerie, formations « patrimoine » et formations « eco-construction » sont souvent liées. Au sein des organismes de formations « engagés » qui forment uniquement à ces techniques, on retrouve souvent les deux volets patrimoine et écologie[8]

## *4- La question de départ*

Maintenant que le cadre de notre matériau d'enquête est posé, nous pouvons poser notre question de départ qui est de savoir ***quelles stratégies identitaires sont en jeu avec l'arrivée des femmes au sein des formations à la maçonnerie de patrimoine et d'éco-construction ?***

## *5- Les apports du travail d'exploration dans la compréhension des enjeux*

### 5-1 L'analyse des entretiens exploratoires réalisés et des documents collectés

Pour ce travail exploratoire, nous avons collecté plusieurs types de données :

Les entretiens

Le choix des personnes interrogées s'est fait dans le sens d'une tentative de collecter les points de vue de différents acteurs de la formation aux métiers de la maçonnerie du patrimoine et de l'éco-construction pour obtenir une vision d'ensemble. Nous avons réalisé en tout quatre entretiens au cours de cette phase exploratoire :

8 C'est le cas pour les formations OPRP, OPC, MEC, ainsi que à Hanneman et le Greta du Livradois-Forez pour ne citer que quelques formation diplômantes (12 sessions en tout par an pour les formations citées ci-dessus)

* un entretien de 15 minutes avec un chargé de mission dans un organisme de formation aux métiers liés au bâti ancien et patrimoine

* un entretien de 17 minutes avec un formateur aux techniques de construction en terre qui intervient dans différents organismes de formation en France

* Un entretien de 34 minutes avec un stagiaire homme en formation Ouvrier Professionnel en Restauration du Patrimoine

* Un entretien de 31 minutes avec une stagiaire femme en formation Ouvrière Professionnelle en Restauration du Patrimoine (dans un organisme de formation différent)

Ces entretiens ont été intégralement retranscrits. Les thèmes qui apparaissaient ont été pointés dans le texte, puis rassemblés sous forme de tableaux entretien par entretien. Ensuite nous avons élaboré deux tableaux synthétiques[9] rassemblant les différents thèmes abordés : un pour les entretiens du chargé de mission et du formateur et un pour les entretiens des deux stagiaires, ayant observé que les points de vue étaient différents et les matériaux collectés conséquemment hétérogènes. Les idées présentes dans les propos des uns et des autres ont été résumées de manière synthétique, mais exhaustive. Les propos semblables et dissemblables ont été pointés. Lorsque certaines expressions ou certains points posaient question, ceux-ci sont inscrits au fur et à mesure entre parenthèses dans les tableaux. Ce travail a permis de faire émerger les idées importantes qui ont donné les axes majeurs de réflexion pour élaborer ce dossier exploratoire de recherche, tels qu'ils sont présentés dans les paragraphes qui suivent.

La retranscription des entretiens a également servi de ressource à chaque moment du travail exploratoire lorsqu'une question ou qu'une nouvelle approche était envisagée.

En ce qui concerne la production du discours en elle-même, il est à noter entre autre chose que les personnes interrogées ont été prolixes dans leur expression, et ce particulièrement pour ce qui concerne les deux stagiaires. L'expression est aisée et marque une facilité d'usage de la langue, de la réflexion, de l'analyse que l'on

9 Ces tableaux sont présentés en annexe.

peut mettre en lien avec leur niveau élevé d'études antérieures à tous deux.

Les collectages de paroles et entretiens moins formels

Lors de l'assemblée générale du RÉSEAU écobâtir (réseau national des acteurs de l'éco-construction), nous avons pu faire quelques observations et collecter la parole d'un directeur d'organisme de formation à l'éco-construction et de quelques femmes (architectes, thermiciennes, maçonnes...) lors d'entretiens informels ou de réunions (et en particulier une réunion non mixte de femmes en grande majorité du bâtiment qui se réunissaient pour la première fois). Les enregistrements faits à cette occasion ne sont hélas pas audibles. Par contre, nous avons pris de nombreuses notes. Ces données ont également été utilisées pour étayer la construction de notre objet d'étude.

Nous avons également à diverses occasions collecté et consigné dans un cahier des propos au cours d'échanges non formels avec des stagiaires, des formateurs, des professionnel(le)s en activité.

A l'occasion des recherches pour trouver des stagiaires pour les entretiens, lors de réunions ou de discussions avec des personnes au sein de la profession, nous avons relevé de manière non systématique le nombre de femmes en formation maçonnerie patrimoine ou éco-construction cette année. Les résultats sont présentés en introduction de ce chapitre 3.

Les sites Internet

Nous avons été explorer les informations qui pouvaient être trouvées en ligne sur Internet, dans une perspective plutôt de recherche documentaire que statistique. Voici quelques éléments intéressants pour notre étude que nous avons trouvés :

* Les campagnes de publicité émanant des deux principaux syndicats professionnels des métiers du bâtiment :

Nous nous sommes contentée de considérer leur nombre (voir le point 2-1) mais une étude approfondie de l'évolution du discours et des images associées serait sans doute très fructueuse.

* Les films présentant les femmes dans les métiers du bâtiment, et en particulier un film[10] réalisé par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Basse Normandie. Autour de 6 femmes ayant fait le choix de travailler dans les métiers du bâtiment, le reportage aborde 9 thématiques[11] en interrogeant aussi bien les femmes en question que leur hiérarchie ou leurs collègues, ce qui permet d'avoir une vision globale. Les données collectées à travers le discours des uns et des autres portant sur des femmes qui ont fait le choix de filières qui ne sont pas forcément ancrées dans l'écologie ou le patrimoine a également alimenté notre réflexion, notamment pour ce qui est du point de vue des entreprises, de l'adaptation dans le métier et des motivations.

* Les sites dédiés aux femmes dans le bâtiment.

Le site Internet « les femmes dans le bâtiment font parler d'elles » présente des femmes qui exercent des métiers du bâtiment et qui se mettent en scène dans des photos artistiques autour de leurs métiers.

Sur le site Internet de l' « association des professionnelles du bâtiment » en Languedoc Roussillon, nous avons relevé les articles touchant à l'écologie :

| RUBRIQUE | N° DE PAGE | NOMBRE TOTAL D'ARTICLES | NOMBRE D'ARTICLES SUR UN SUJET TOUCHANT À L'ÉCOLOGIE |
|---|---|---|---|
| AGENDA | 1 | 10 | 5 |
| | 2 | 10 | 2 |
| | 3 | 10 | 3 |
| BÂTIMENT ET HABITAT | 1 | 9 | 5 |

*Tableau 3: Relevé des articles traitant d'écologie dans les rubriques généralistes sur le site Internet de l'Association des Professionnelles du Bâtiment*

De plus, parmi toutes les rubriques du site, trois sont dédiées entièrement à l'écologie (« développement durable », « éco-habitat » et « écologie »).

Alors que l'entrée du site se fait sur les femmes dans le bâtiment, nous consta-

10 http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel?p_thingIdToShow=25321595

11 Les 9 thématiques sont : «la motivation des femmes qui ont fait ce choix », « l'intégration », « la répartition sexuée du travail », « la complémentarité des compétences », « les risques professionnels », « l'articulation vie professionnelle-vie privée », « les points bloquants à dépasser », « les facteurs d'attractivité : des évolutions professionnelles ouvertes à tous », « les facteurs d'amélioration : que faut-il faire pour développer la mixité dans ce secteur ? ».

tons donc un lien très fort avec les problématiques écologiques, sans que ce lien soit jamais explicité.

Les revues

Nous nous sommes intéressée aux revues qui traitent spécifiquement du bâtiment écologique. Un rapide inventaire non exhaustif relève 10 revues (tous matériaux confondus, des revues d'architecture à celles dédiées aux auto-constructeurs), ce qui montre que c'est un sujet dont la présence est relativement importante dans la sphère médiatique.

Les *Curriculum Vitae* et lettres de motivation

Nous avons pu collecter les CV et lettres de motivation de quatre femmes ayant posé leur candidature pour s'inscrire dans une session de formation Maçon(ne) en Éco-Construction. Il est évident que ce matériau est extrêmement riche à exploiter.

Nous avons tout d'abord travaillé en relevant les différents thèmes qui pouvaient apparaître. Ces thèmes ont été rassemblés dans un tableau par stagiaire. Nous avons ensuite réalisé un tableau synthétique en répertoriant le nombre d'occurrences total de chaque sous-thème afin de commencer à tester nos hypothèses (voir la 3ème partie).

Il serait intéressant de prolonger ce travail en travaillant sur le transfert des acquis des différents domaines croisés avec la dimension « rupture » ou « continuité » dans le parcours professionnel pour chaque stagiaire

Sur la base des données collectées, nous avons pu poser des pistes de compréhension des enjeux posés ou révélés par la présence importante des femmes dans les métiers de la maçonnerie patrimoine et éco-construction.

## 5-2 Des formations qui font le plein quand l'image du métier de maçon est dévalorisée

Sur la question de l'image des formations à la maçonnerie, les entretiens réalisés avec le chargé de mission et le formateur ont été très éclairants.

Le patrimoine n'a pas toujours été traité de manière écologique. Ce n'est sans

doute que récemment que cette bascule s'est opérée avec l'émergence de l'éco-construction. On peut supposer que le lien entre patrimoine et écologie n'est pas sans rapport avec l'accès aux femmes. De plus, la prise en compte des enjeux écologiques dans le bâtiment en général prend de plus en plus d'essor (Kalck, 2008).

Ce qui est surtout apparu dans l'entretien avec le formateur, c'est que les formations revendiquées « écologiques » feraient le plein quand les formations à la maçonnerie conventionnelle auraient des problèmes de recrutement. L'éco-construction aurait un fort pouvoir d'attraction, y compris pour un public non militant, ce qui n'était pas forcément le cas jusqu'à présent. En effet, l'auto-construction a fortement contribué à la diffusion des idées écologiques et au sentiment d'accessibilité de ces métiers au plus grand nombre ; par ailleurs, le contexte de la société fait la part belle à l'écologie d'une manière générale et particulièrement dans le bâtiment (voir à ce sujet au point 5-1, le nombre de revues actuellement en kiosques qui sont apparues au cours des toutes dernières années).

## 5-3 Des formations en grande partie suivies par des personnes très diplômées et des femmes

Les trois entretiens réalisés avec le formateur et les deux stagiaires montrent qu'un niveau de formation initiale élevée serait très fréquent (même si cette tendance serait en train de s'infléchir au dire du formateur). Ainsi, il est fréquent de voir des personnes (homme ou femme) avec un diplôme Bac+5 postuler pour rentrer en formation aux métiers du patrimoine et de l'éco-construction, ce qui pose des problèmes pour les recruteurs.

Cette présence de personnes fortement diplômées soulève quelques questions. On peut en effet se demander comment il se fait que ces personnes soient attirées par un métier réputé physiquement difficile alors qu'elles avaient des métiers plutôt intellectuels. On peut aussi se demander s'il n'y a pas une similitude forte au niveau du sentiment de légitimité à entrer dans une formation comme celle-ci entre un homme très diplômé (un « intellectuel ») et une femme. A propos des métiers de la maçonnerie, Gallioz dit : « les intellectuels sont souvent perçus par les classes populaires comme des individus aux propriétés sociales très féminines

(puisqu'ils) ne font pas de travaux de force, parlent beaucoup, pratiquent avec une certaine intensité la lecture considérée comme une activité "passive" » (Lahire, cité par Gallioz, 2006, p105). Femmes et intellectuels l'un comme l'autre sont réputés inaptes aux travaux physiques importants. Il est intéressant de considérer comment ces sur-diplômés se situent également par rapport aux normes de genre.

## 5-4 Un niveau de formation réel plus élevé : faire le lien entre conception et exécution dans l'apprentissage de la pratique du métier

Ainsi que l'ont révélé les entretiens avec le formateur et le stagiaire homme, les niveaux de ces formations patrimoine et éco-construction seraient sensiblement plus élevés que ce qu'implique normalement un niveau V en ce sens qu'une place importante est donnée à l'analyse, au diagnostic, à la conception.

Ce fait peut être éclairé par la lecture de deux approches. D'une part celle de P. Kalck (2008) qui défend le vocable de métier comme renvoyant à une identité professionnelle entière et non découpée en « emploi-type », « champ professionnel », etc. À ce « métier » est associé un « savoir-faire » (au sens de la *metis* grec telle que définie par Vernant et Detienne (cités dans Kalck, 2008)) qui serait une forme d'intelligence pratique. Il s'agit d'un savoir de la pratique détenu par la personne de métier.

D'autre part, l'approche de C. Dubar (2000) qui s'est intéressé entre autre aux conversions au sein des métiers (employé ici dans un sens sensiblement différent que chez Kalck) et à leur conséquence en terme d'identité. Ce qu'il dit concerne l'autonomisation au sein de l'industrie, mais il nous semble que cela fait fortement écho à ce qui se joue dans les métiers de la maçonnerie patrimoine et éco-construction. Ainsi, à l'occasion de l'automatisation de certains métiers, les ouvriers sont amenés à apprendre un « nouveau métier » dont l'apprentissage consiste avant tout à faire comprendre une logique. « Loin de gommer les savoirs de métier, loin d'effacer les frontières entre les procédés de fabrication, l'automatisation fait appel à une connaissance encore plus approfondie et analytique des réactions de la matière d'œuvre. » (Zarifian, cité dans Dubar, 2000, p204). Ces nou-

veaux métiers « sont beaucoup plus intellectualisés et nécessitent l'appropriation de savoirs théoriques sur les procédés et non seulement des savoirs empiriques sur les procédures. » (Dubar, p205) L'enjeu est la « conceptualisation exécutoire impliquant une mise à distance du procédé, une représentation mentale du processus », ce qui implique une « activité de diagnostic » qui s'exerce en amont de l'activité en elle-même.

En terme de maçonnerie, il ne s'agit pas de changements dus à l'automatisation, cependant ce que décrit Dubar au sujet de ces nouveaux métiers n'est pas sans rappeler ce qui se joue entre maçonnerie conventionnelle et maçonnerie de patrimoine et d'éco-construction, celle-ci étant d'apparition récente et faisant appel à une activité d'analyse fortement marquée au cœur du « faire ». Pour Dubar, ces nouveaux métiers sont avant tout porteurs d'une nouvelle « identité de métier ». Et cette nouvelle identité pose de manière nouvelle le rapport de genre. Nous retiendrons cette possibilité de penser la maçonnerie de patrimoine et d'éco-construction comme un nouveau métier au moment de poser nos hypothèses.

## 5-5 une attention portée à la sécurité et à la santé plus qu'un déploiement de force physique.

A propos de l'usage de la force physique, le stagiaire homme déclare : « non non, je ne pense pas qu'il y ait besoin d'une... d'une quelconque force physique particulière pour faire ce que l'on fait... […] Après on nous apprend quand même des postures, des sécurités, il y a quand même un bel aspect sécurité qui est très présent et qui aide quand même à rendre moins pénibles les choses... » et la stagiaire femme : « Oui c'est un métier physique, mais en même temps, c'est abordable avec des gestes... On a beaucoup de formateurs qui nous parlent des arts martiaux, c'est à dire que pour être puissants, il faut être précis et pas forcément être musclés. » La difficulté physique est contournée par une pratique différente du geste et par la sécurité.

Les deux stagiaires envisagent une reconversion dans un métier périphérique au bâtiment pour éviter l'usure de l'âge : « je ne me vois pas comme certains du bâtiment et comme on en a vu, des gens brisés et notamment du dos [...] je n'irais pas

me tuer la santé non plus, j'essaierais d'être raisonnable et d'arrêter avant, de trouver d'autres éventuelles solutions si jamais... ». Nous voyons bien que nous sommes loin dans ces témoignages de l'expression de la « virilité dans le travail, au départ essentiellement vouée à la défense contre la souffrance » (Gallioz, 2009 p59) et ce pour les hommes comme pour les femmes.

Par ailleurs un autre stagiaire rencontré témoignait quant à lui de son désarroi lors de stages de constater que les règles et consignes de sécurité apprises en formation n'étaient pas appliquées sur la plupart des chantiers où il était passé. « T'es un pédé si tu fais des réflexions sur la sécurité. […] Et si t'es pas content, tu fais pas le stage, c'est tout ». Ce dernier témoignage attire notre attention sur le fait que les réalités de la formation ne sont pas forcément celles des chantiers. S'il s'avère que les métiers de la maçonnerie patrimoine et éco-construction sont porteurs de « nouvelles identités de métier » au sens défini par Dubar, les formations pourraient en être le creuset d'émergence.

## 5-6 Une insertion facile pour les femmes en formation patrimoine et éco-construction

Les quatre entretiens que nous avons effectués montrent unanimement un très bon accueil réservé aux femmes qui entrent en formation aux métiers de la maçonnerie patrimoine et éco-construction. Ainsi Le stagiaire homme témoigne : « Ça fait une certaine parité qui est assez agréable... au quotidien, après dans la formation d'avoir des touches masculines et des touches féminines qui se côtoient... et ça se passe très très bien à ce niveau-là. » Le formateur quant à lui dit : « moi j'aime beaucoup parce que ça apporte plein de trucs. Moi je suis un grand défenseur des femmes dans la maçonnerie... ». Le chargé de mission relève que « ça apporte aussi cette mixité dans les formations. D'avoir des femmes, et pas que des hommes. [...] ça amène plus d'écoute,... [...] y a plus de respect peut-être... moins de concurrence ». Enfin, la stagiaire déclare « y a pas vraiment de différence, enfin, y a pas de … de gap qui se crée entre les hommes et les femmes » « peut-être que dans la maçonnerie conventionnelle, peut-être que effectivement être une femme,... on peut avoir plus de réflexion, plus de doute, dans un rapport un peu

plus dur, pour le coup peut-être un peu plus viril...J'en sais rien, pour l'instant... » « pour ce qui est du côté macho, il y a énormément de stéréotypes... après je ne suis pas dans une formation maçon conventionnel, c'est un métier à part, c'est la restauration du patrimoine, enfin peut-être que ça sélectionne aussi les stagiaires ». Nous voyons que nous sommes loin des attitudes de rejets décrites précédemment de la part des hommes face à l'entrée des femmes dans des métiers qu'ils considèrent comme masculins.

A propos des « nouveaux métiers », Dubar (2000) dit : « Les identités virtuelles de "nouveaux métiers" centrés sur la maîtrise des savoirs de procédé et la reconnaissance de capacité d'expertise diffèrent des anciennes identités de métier par une caractéristique essentielle : elles ne seront plus l'apanage des seuls hommes et ne pourront plus impliquer ce que C. Dejours appelle la "normopathie virile" consubstantielle selon lui, des idéologies défensives de métier. » (Dubar, p206) Cette "identité viril normopathe" serait comme une sorte d'uniforme protecteur gommant la singularité des personnes et reposant sur le « clivage valorisant le travail masculin (virilité, danger, force, courage...) et dévalorisant le travail féminin (répétition, détail, finition...) » (Dubar, p206)

L'arrivée massive des femmes dans ces « nouveaux métiers » conduit à une redéfinition de ces identités genrées. Dans le même temps, la redéfinition identitaire autour de ces nouveaux métiers ne se fait plus sur des processus avant tout défensifs, dès lors « l'échange entre les sexes mutuellement reconnus comme partenaires d'une activité qualifiée et évolutive » (Dubar, p207) devient possible.

La proximité entre ce que décrit Dubar des « nouveaux métiers » et ce que nous avons constaté dans les métiers de la maçonnerie patrimoine et éco-construction est troublante. Il sera dès lors intéressant de voir ce qui se passe au niveau des positionnements identitaires du côté des hommes autant que du côté des femmes au cours des formations.

## 5-7 Différence entre maçonnerie conventionnelle et maçonnerie de patrimoine ou éco-construction sur le plan des valeurs de genre associées.

À partir des matériaux récoltés au cours d'entretiens formels et non formels, il nous a semblé qu'une certaine opposition pouvait être opérée au niveau de l'« image de genre » associée d'une part à la maçonnerie conventionnelle dans les stéréotypes, et d'autre part à la maçonnerie patrimoine et éco-construction pour les personnes qui s'engagent dans ces formations.

D'un côté les stéréotypes associés à la maçonnerie conventionnelle (et l'image de la maçonnerie d'une manière générale) relèvent de caractéristiques généralement considérées comme masculines : la force physique, l'utilisation des machines, l'endurance (à la douleur, aux intempéries...), la compétition.

De l'autre côté, la maçonnerie de patrimoine et éco-construction est perçue par les personnes qui pratiquent ce métier comme construite autour de valeurs qui nous semblent être plutôt généralement considérées comme féminines ( le fait de prendre soin du bâti, de l'écologie, de sa propre santé et de celle des futurs habitants, la dimension esthétique, l'attention à la qualité de réalisation, la sensualité dans le rapport à la matière...) et relativement neutres (le sens donné à son activité professionnelle, le savoir-faire, l'analyse, la démarche globale).

Cette comparaison est nécessairement asymétrique car seules les personnes pratiquant la maçonnerie patrimoine et éco-construction ont été interrogées. Cependant, il s'agit bien là de mettre en regard des stéréotypes (et non pas la vision que des personnes qui entrent aujourd'hui en formation à la maçonnerie conventionnelle en ont nécessairement) d'un côté avec des valeurs portées par des personnes de l'autre. Ensuite, il convient de préciser que le classement en catégories « féminine » ou « neutre » est une construction de notre part qui n'est pas forcément exempte d'arbitraire.

***

Maintenant que notre objet d'étude est bien identifié, que notre question de départ est posée, il convient de voir comment les théories scientifiques peuvent l'éclairer de telle manière que nous puissions construire notre problématique.

# PARTIE 2

# Le cadre théorique

[12]

12 Campagne FFB 2013 « Les femmes aussi ont le bâtiment dans la peau », repéré à http://www.btp19.ffbatiment.fr/

# *1 – Les apports des sciences sociales en général : Le contexte sociétal*

## 1-1 les identités de genre et la domination masculine

Françoise Héritier (2002) fait le constat de l'universalité du principe de dualité des sexes renvoyant à des rôles sociaux différenciés. Cette différenciation, base d'une classification en "identique" et "différent", est hiérarchisée, c'est à dire qu'elle accorde une valeur différente à l'un et l'autre sexe ; c'est le concept de la valence différentielle des sexes au sein de laquelle, dans une opposition binaire, le pôle masculin est considéré comme supérieur au pôle féminin. Ce principe de hiérarchisation serait transversal de la construction des rapports sociaux. « les rapports sociaux de sexes sont observables dans tous les rapports sociaux et inversement tous les rapports sociaux sont inclus dans les rapports sociaux de sexes. » (Pruvost, 2007 p4)

Dès lors que cette supériorité de la valeur du masculin sur le féminin est le principe organisateur des rapports sociaux d'une manière générale, on peut parler de « domination masculine ». Notons que si cette dualité s'établit sur la base d'une caractéristique physique (le sexe), l'identité (masculine ou féminine) à laquelle celle-ci est censée renvoyer est une construction sociale. Le concept de « genre » fait le lien entre origine sociale et « naturelle ».

Ces deux concepts ont permis de développer nombre de recherches en sciences sociales, et en particulier dans le champ de l'éducation.

## 1-2 Théorie *queer* et subversion des normes de genre

La conception féministe apparue dans les années 70 considérait les rapports de sexes comme des rapports de pouvoir ou rapports de classes au sens marxien du terme, dans le paradigme de la domination masculine. Sans nier cette relation de pouvoir au cœur du genre, la « théorie queer » développée par Judith Butler (2005) pose que le pôle du féminin et le pôle du masculin ne sont pas forcément liés au sexe biologique. Elle revendique une conception du genre qui ne soit plus seulement duale, binaire, entre le pôle masculin et le pôle féminin. Cela ouvre la

voie à une subversion des normes de genre et à la possibilité d'envisager d'autres types sexuels : le *transgenre* (qui adopte l'autre genre sans forcément changer de sexe), l'*intersex* (entre les deux genres) ou encore le *Out-genre*. (Corbin, A., Courtine, J.J. & Vigarello, 2011 , p124-127). C'est aussi un angle de vue permettant d'envisager les rapports sociaux de genre sous un jour nouveau.

## 1-3 Assouplissement des définitions de genre

Nicky Le Feuvre (2007) a travaillé à établir une typologie des discours de justification du phénomène de l'arrivée des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, dont les quatre principaux sont :

* la « féminitude » qui consiste en une explication essentialiste : les « qualités naturelles » des femmes deviendraient intéressantes pour des métiers en évolution. La construction de la féminité ne varie pas, mais une valeur différente lui est accordée. Dans cette configuration, le stéréotype de compétences spécifiquement féminines se maintient et des niches socialement dominées se créent ; sexe et genre sont confondus. (Pruvost, 2005)

* la « virilitude » procède de la possibilité pour certaines femmes nécessairement exceptionnelles et à la marge de la catégorie « femme » d'accéder à des pratiques sociales traditionnellement réservées aux hommes. Elles sont minoritaires et ne remettent pas en question la valorisation des valeurs « masculines ». Dans les travaux de Mosconi et Dahl-Lanotte (2003) sur des filles en formations dans des filières techniques, pour certaines, « la stratégie consiste à faire allégeance aux valeurs de la culture masculine, à “prendre leur mentalité” comme dit l’une, quitte à renoncer à affirmer son identité féminine. » (Mosconi& Dahl-Lanotte, 2003, p83). Dans ce cas de figure, le genre contredit les stéréotypes de sexe (Pruvost, 2005). Ce discours convient très bien pour les « pionnières », mais est plus difficile à tenir face à une arrivée massive des femmes dans le métier.

* l'immuabilité de la « domination masculine » comme système social : les femmes ne seraient autorisées à n'intégrer que les métiers dévalorisés. A propos la féminisation du métier de peintre, Gallioz (2006, p108) montre que celle-ci s'accompagne d'un discours visant à faire « l’analogie avec les gestes domestiques

[celle-ci] a tendance à dévaloriser le savoir-faire de ces métiers et par voie de conséquence, à les déqualifier. » Ainsi la hiérarchisation et la différenciation perdureraient, mais sous une autre forme.

* le « dépassement du genre » selon lequel cette féminisation serait le signe d'une « reconfiguration potentielle des fondements matériels et idéels du système sexe/genre » (Le Feuvre, p14). Dans cette dernière approche du phénomène, il est considéré que les rapports sociaux sont des constructions qui évoluent en fonction des contextes. « Une féminisation marquée par l'indifférenciation des compétences et aspirations des hommes et des femmes nécessite une remise en question générale de l'ancien ethos professionnel » (*ibid*, p14).

Dans son ouvrage sur la féminisation de la police, Geneviève Pruvost (2007) montre comment les femmes policiers pratiquent souvent l'inversion de genre comme stratégie d'adaptation, en adoptant une attitude virile, mais qu'il existe aussi une autre façon de s'adapter qui correspond à ce que Le Feuvre décrit comme « dépassement du genre ». Cette attitude consiste à « jouer du sexe et du genre en modulant son identité en fonction du poste, de la situation professionnelle et familiale, en combinant des traits féminins et virils sous une forme contrastée (une femme en talon aiguille qui jure comme un charretier) ou sous un jour androgyne (ni féminin ni viril) mais aussi en cherchant à faire oublier les stéréotypes de sexe et l'idéologie virile au profit d'une posture professionnelle souple et variée, à la mesure de l'étendue des missions policières. » (Pruvost, 2007, p289). Elle parle de figure hybride de la femme policier qui peut à différents moment incarner des identités qualifiées de viriles ou féminines.

« Les attributs virils et féminins circulent d'un territoire à un autre (selon qu'on est dans sa famille, sur son lieu de travail, dans la rue) et d'une temporalité à une autre (selon les périodes historiques, mais aussi biographiques, en fonction de l'âge) , au point de n'être plus des attributs figés , mais des éléments d'identification dont l'orientation et l'intensité dépendent des rapports sociaux dans lesquels ils s'inscrivent. » (*ibid*, p5)

C'est ce qu'elle appelle les « interactions à structure multiple » où une femme

peut incarner plusieurs statuts au cours de l'interaction, activant plusieurs dimensions de l'identité. « Une femme ne se pense pas comme femme, elle se pense aussi dans un réseau de rapports sociaux : comme travailleuse [...], comme jeune ou vieille, comme éventuellement mère ou immigrée » (Kergoat, citée par Pruvost 2007, p4).

L'identité d'une même personne peut être également considérée de la part de l'interlocuteur sous le prisme du stéréotype (on parlera d'une **femme** maçon) ou à travers son identité professionnelle (on parlera d'un **maçon** femme[13]). En fonction de l'un ou de l'autre point de vue, les identités projetées par l'interlocuteur sur la personne sont différentes ; et, partant, les attentes en terme de comportement ou d'identité sociale seront différentes. La vision selon le stéréotype est relativement figée dans des attentes normatives, mais elles peuvent néanmoins évoluer au contact des appartenances revendiquées et incarnées par la personne (Pruvost, 2007, p4).

Il y aurait donc à la fois une mobilité possible dans l'incarnation du genre de la part de la personne, et en même temps une projection d'une identité assignée par autrui de la part de l'interlocuteur sur la personne, relativement figée, sous forme de stéréotypes, mais avec une possibilité d'évolution. Ces deux dimensions de l'identité, celle d'appartenance (ce que l'on se sent ou ce que l'on souhaite être) et l'identité d'attribution (ce que l'on pense que l'on est ou que l'on devrait être) sont les deux facettes de ce que l'on appelle l'identité sociale. Cette intrication de l'identité pour soi et l'identité pour autrui place la question identitaire de la féminisation des métiers du bâtiment à la fois dans le positionnement de la personne et dans l'interaction avec le groupe.

---

13 Nous reprenons ici à notre compte, pour les besoin de la démonstration, la terminologie utilisée par Geneviève Pruvost qui fait la distinction entre « **femme** policier » et « policier **femme** », bien que l'exemple soit plus grammaticalement juste en ce qui concerne les femmes policier ; pour les femmes maçon, nous parlons quant à nous volontiers de « maçonnes ».

# 2 Les apports de la psychologie sociale : le fonctionnement des groupes et la construction identitaire

## 2-1 La théorie des conflits réels[14]

La psychologie sociale a étudié le fonctionnement des groupements d'individus et en particulier l'influence du social sur le psychologique à l'occasion des interactions entre membres de ce groupe. Le groupe se définit par une cohésion et une unité des conduites. Au sein d'une session de formation, il peut exister des sous-groupes d'appartenance (ou de référence). On parlera alors d'endogroupe pour désigner le groupe auquel la personne se sent appartenir, l'exogroupe étant celui qui rassemble les individus auxquels elle ne s'identifie pas.

Dans la théorie des conflits réels (TCR), en cas de conflit pour des ressources limitées, il va y avoir *compétition*, ce qui favorise les préjugés (généralisation défavorables envers les membres d'un exogroupe) et discrimination (comportements négatifs envers les membres d'un exogroupe pour lequel un préjugé est entretenu). Dans la *coopération*, ce sont les attitudes positives qui sont favorisées entre groupes. Notons que les préjugés se développent en fonction des catégories sociales, comme par exemple le sexe.

## 2-2 les influences au sein du groupe

Comme l'a montré K. Lewin, un groupe ne se réduit pas à la somme de ses parties, mais procède d'un rapport d'interdépendance entre elles ; C'est une unité fonctionnelle au sein de laquelle s'exercent des forces. C'est ce qu'il a appelé la *dynamique des groupes*. Le fonctionnement d'un groupe va dans le sens du maintien d'un équilibre (ou homéostasie) entre les forces en présence. Face à une situation d'incertitude, les membres du groupe vont avoir tendance à chercher un consensus, quitte à abandonner une partie des normes personnelles pour trouver une position acceptable par tous et qui va forger la norme de groupe. L'importance est de trouver la plus grande sécurité possible ; la norme établie peut donc évoluer

14 Les chapitres 2-1 et 2-2 de la PARTIE 2 ont été rédigés sur la base du cours de psychologie de l'éducation de Master 1, du « Grand dictionnaire de la psychologie » et de l'ouvrage « Pédagogie : dictionnaire des concepts clés – apprentissages, formation et psychologie cognitive »

vers une nouvelle norme qui favorisera plus encore la réduction de l'incertitude. Face à une perturbation, des forces vont donc s'exercer au sein du groupe pour réduire la dissonance, c'est ce qu'on appelle l'influence. Il existe deux modes d'adaptation correspondant à des types d'influence :

* Le conformisme : Pour maintenir cet équilibre, il y a une pression du groupe à la conformité, celle-ci s'exerçant de la part d'une majorité sur une minorité. Pour éviter la confrontation et l'isolement, les personnes minoritaires, vont adopter le cadre de référence du groupe majoritaire.

* L'innovation : Plus rarement, les « minorités actives » vont parvenir à imposer leurs propres modèles, en adoptant un comportement systématique et cohérent, ce qui est perçu comme un indice de certitude.

Transposées au groupe de formation et à l'entrée des femmes minoritaires au sein de ceux-ci, il peut être intéressant d'observer la dynamique du groupe qui se met en place face à une perturbation des identités genrées (voir le chapitre II-1-3), bien que, comme nous l'avons vu, les formations à la maçonnerie patrimoine et éco-construction, nouvellement apparues sont sans doute moins marquées par ce phénomène comme événement perturbant et que dès lors que le nombre de femmes devient suffisamment important, il devient difficile de parler encore de minorités.

## 2-3 Construction identitaire et interactions

« Identité sociale : Partie de la représentation que l'individu se fait de lui (identité personnelle) qui est liée aux rôles et aux statuts sociaux des groupes ou catégories auxquels ils appartiennent. » *(Grand dictionnaire de la psychologie, p444)*

L'identité sociale se construit au sein d'une interaction avec l'environnement social. Celle-ci s'établit, au cours de l'enfance, en jouant les rôles des adultes proches et en étant reconnu par la communauté au sein de laquelle l'individu se reconnaît. C'est la socialisation primaire.

« L'individu se constitue en tant qu'être d'une part en intégrant les rôles sociaux et les valeurs de son groupe (le "moi"), d'autre part en y réagissant (le "je") »

*(*Mead, cité dans *Grand dictionnaire de la psychologie, p444).*

A la confluence entre l'identité pour soi (le "je"), appelée **processus biographique,** qui relève de l'appartenance de ce à quoi l'individu s'identifie, et l'**identité pour autrui** (le "moi"), appelée **processus relationnel** qui relève de l'**attribution**, de ce que l'autre projette que l'individu est ou devrait être[15], se trouve l'identité sociale (le "soi"). « A. Percheron propose une définition de la socialisation comme acquisition d'un code symbolique résultant de « transactions » entre l'individu et la société. » (Dubar, 2000, p31)

Cette socialisation primaire n'est pas établie de manière définitive. Elle est susceptible d'évoluer et de se modifier au cours de socialisations secondaires. Effectivement, à certains moments de la vie (et l'entrée dans la vie professionnelle ou un changement dans cette orientation professionnelle en sont notamment des occasions), il peut arriver qu'il y ait une « dialectique, un dédoublement entre le « moi » identifié par autrui et reconnu par lui comme membre du groupe [...] et le « je » s'appropriant un rôle actif et spécifique au sein de l'équipe et « reconstruisant activement la communauté à partir de valeurs particulières liées au rôle qu'il assume [...] » (Dubar, 2000, p97). Le "soi" risque de se trouver déstabilisé, écartelé, dissocié. Reprenant les termes utilisés par Piaget de manière opératoire en sociologie, Dubar conceptualise les modes d'adaptation en terme de processus d'équilibration visant la réduction de ces écarts. Ainsi, il parle :

* d'accommodation (**transaction relationnelle**) qui se traduit par :

| **Identité pour autrui** | **Transactions objectives** | |
|---|---|---|
| | Reconnaissance | Non-reconnaissance |
| Continuité dans la transaction subjective | **VALORISATION**<br>PROMOTION (interne)<br>IDENTITÉ D'ENTREPRISE | **ASSIMILATION**<br>BLOCAGE (interne)<br>IDENTITÉ DE MÉTIER |
| Rupture dans la transaction subjective | **REDÉFINITION**<br>CONVERSION (externe)<br>IDENTITÉ DE RÉSEAU | **DIFFÉRENTIATION**<br>EXCLUSION (externe)<br>IDENTITÉ DE HORS-TRAVAIL |

*Tableau 4: Tableau établi à partir de celui de Claude Dubar (2000, p237) et des travaux de Almudever et Cayado (2011)*

* ou d'assimilation (**transactions biographiques**) continuité ou rupture dans sa

15 Voir tableau n°6 en annexe

trajectoire de vie et cohérence des différents engagements.

Les sphères du travail et de la formation sont des domaines pertinents des identifications sociales. Dans le contexte d'un marché de l'emploi en tension et mutation, il peut y avoir un changement radical des rôles, ce qui peut amener une rupture au sein des identités, on parle alors de « choc biographique ». Les changements du contexte environnant enclenchent un processus de « déstructuration/restructuration d'identité », qui consistent en une « alternation » (au sens de devenir autre comme c'est le cas dans la conversion religieuse). Ce qui conduit à une réinterprétation de la biographie.[16]

On voit donc que le processus identitaire relationnel et que le processus identitaire biographique sont étroitement liés et particulièrement mobilisés lorsqu'intervient un changement important dans la vie professionnelle.

## 3 La problématique

Comme nous l'avons vu, le groupe fonctionne selon une dynamique visant à maintenir un équilibre. En tant que tel, il est le creuset, en cas de dissonance, de ré-équilibrations, de mouvements, de changements[17]. Face à la présence des femmes dans un domaine atypique (qui est une forme de perturbation en soi en ce sens qu'elles bousculent une identité de métier fondée sur la virilité), le groupe de formation en lui-même peut dès lors être un facteur de changement des positionnements des individus par rapport aux normes identitaires. Ces mouvements peuvent s'exprimer en terme de dynamiques inter-groupes ou intra-groupes et ils sont indissociables des changements identitaires sous forme d'accommodation (transaction relationnelle) ou d'assimilation (transaction biographique). Une session de formation est donc une occasion non seulement d'acquérir des connaissances, mais de redéfinir une position identitaire, et cet aspect est particulièrement important dans le contexte de la féminisation d'un domaine professionnel tradi-

16 Voir le tableau 6 en annexe

17 C'est surtout vrai dans les formations d'une certaine durée. Ce qui est le cas dans les formations continues considérées ici.

tionnellement réservé aux hommes (et donc porteur d'enjeux identitaires en soi).

**Ajustements de l'identité sociale, entre transaction biographique et transaction relationnelle, au sein du groupe d'apprentissage mixte[18] en formation continue aux métiers de la maçonnerie patrimoine et éco-construction.**

***

Nous inscrirons notre travail dans la continuité de deux recherches menées respectivement par et B. Almudever et V. Cayado pour l'une et S. Croity-Beltz pour l'autre. Elles ont enquêté auprès de femmes ayant fait des choix de carrières atypiques (en l'occurrence, des conductrices de bus) en mettant en regard d'une part la manière dont elles mobilisent les transferts d'acquis de leurs expériences antérieures et d'autre part leur positionnement identitaire (notamment par rapport aux normes de genre).

## *4 L'inscription dans la continuité de deux recherches sur le lien entre transfert des acquis de l'expérience et stratégies identitaires.*

Dans un article paru en 2010, Croity-Belz publie une étude menée sur une trentaine de conductrices de bus. Elle s'attache à mettre en lumière les stratégies d'insertion mises en œuvre par ces femmes qui ont fait le choix d'exercer un métier considéré comme masculin. Elle montre en effet que les femmes pionnières ne sont pas seulement dans des postures défensives, mais qu'elles apposent leur marque dans ces nouveaux domaines. Ce ne sont pas seulement des supposées « qualités féminines » qu'elles apportent, mais « les acquis d'expériences réalisées dans d'autres domaines »(Croity-Belz, 2010, p168) et ces apports diffèrent « selon la diversité des significations que peut revêtir, pour une femme, l'insertion dans un métier dit masculin » (*ibid*, p176).

Elle résume ainsi la démarche de l'étude : « À travers l'étude du transfert d'acquis d'expériences [...], il s'est agi pour nous d'opérationnaliser le modèle

18 Nous utilisons ici le terme « mixte » dans un souci d'alléger la phrase.

théorique d'une socialisation plurielle et active ; de dépasser une approche de la socialisation organisationnelle centrée sur la mise en jeu de « qualités féminines »; de caractériser, en fonction de l'intensité du transfert et de la nature des acquis d'expériences transférés, différentes stratégies d'insertion déployées par les femmes ; [...]. » (*ibid*, p169)

Dans une étude portant sur la même enquête et publiée en 2011, Almudever et Cayado utilisent la mobilisation ou l'inhibition du transfert des acquis de l'expérience comme indicateur pertinent de transaction biographique.

## 4-1 Les transfert d'acquis d'expérience (TAE)

L'expérience peut se confondre avec l'existence elle-même. En ce sens, elle a une dimension biographique indéniable. Ce ne sont pas seulement d'acquis en terme de savoirs et savoir-faire qu'il s'agit dans les travaux de Almudever, Cayado et Croity-Belz, mais en terme également de valeurs et d'acquis relationnels, l'enjeu étant de savoir s'il y a continuité dans ces valeurs et savoirs. Quatre types d'acquis d'expérience ont été pris en compte dans les études menées :

– *les savoir-faire* (acquis d'expériences exprimés en termes opératoires) : techniques (généralement liés à la conduite), relationnels (notamment gestion des conflits), cognitifs (par exemple, réflexivité, capacités d'analyse) ;

– *les attitudes* impliquées dans le rapport à autrui (par exemple, dépassement de la timidité), le rapport au travail (autonomie, sens des responsabilités…), le rapport au temps (respect des horaires, sens de l'organisation…), le rapport à la conduite (calme, prudence…) ;

– *les connaissances relatives* au milieu organisationnel (modes de fonctionnement, rapports hiérarchiques…), à soi (connaissance de ses qualités, de ses limites…), à autrui (connaissance de telle ou telle catégorie de public…), à la tâche (vocabulaire technique, connaissance de la ville et de ses rues…) ;

– *les acquis d'ordre axiologique* : les valeurs (tolérance, justice…) et les normes (codes professionnels, règles de sécurité…)

## 4-2 transfert d'acquis d'expérience (TAE) au sein du processus de construction des stratégies identitaires

Comme nous l'avons vu précédemment (Chap II 2-3), l'identité sociale procède d'un dialogue entre processus biographique et processus relationnel. Lorsqu'un déséquilibre se crée entre les deux pôles de cette identité, deux principes sont à l'œuvre, dont l'un s'appelle la transaction biographique et qui consiste en une continuité ou une rupture dans la trajectoire de vie.

Almudever et Cayado définissent la transaction biographique comme renvoyant, « au plan diachronique, aux visées d'établissement d'une continuité ou d'une rupture dans la trajectoire de vie et, au plan synchronique, aux visées d'établissement d'une cohérence entre les multiples engagements du sujet dans ses différents domaines de vie » (Almudever & Cayado, 2011, p146)

Or le transfert des acquis d'expérience (désormais nommé TAE) en cela qu'il fait le lien entre les différents moments et espaces sociaux peut être considéré comme un indicateur de continuité ou de rupture dans la transaction biographique, comme l'ont montré Almudever et Cayado. « une intersignification des conduites et des expériences qui vise à assurer la cohérence identitaire à travers les différents engagements de la personne (via la consistance des valeurs) et une continuité dans l'expression et l'actualisation de certaines potentialités. » (*ibid*, p153)

Le transfert suppose un travail de « construction, par le sujet, de liens signifiants et inédits entre différents registres d'activités et d'engagements hétérogènes, dans les sphères familiale, professionnelle, sociale, personnelle et de loisirs » (*ibid*, p. 113). Sur la base de ce travail de « reliance », le transfert d'acquis d'expériences est entendu comme « la mobilisation – et la transformation, voire la re-signification – dans une sphère d'activités et à un moment précis, d'acquis réalisés par le sujet, en d'autres sphères et d'autres temps de socialisation. » (*ibid*, p147)

## 4-3 Résultats des travaux de Almudever et Cayado d'une part et Croity-Belz d'autre part.

En analysant les résultats de leur recherche, trois groupes de femmes se dégagent en fonction du degré d'activation de leurs TAE. Nous avons résumé dans

un tableau les résultats de l'étude :

| Nom des groupes | Acquis d'expérience transférés | Rapport aux normes de genre |
|---|---|---|
| **TAE-**<br>(8 conductrices) | Faible<br>peu diversifiés<br>Source : d'expériences professionnelles<br>Cible : construction du rapport à l'organisation de travail | **Adhésion au modèle** de métier masculin<br>**Distance affective et identitaire** à l'organisation de travail et aux usagers<br>Peu de soutien perçu de la part de l'encadrement |
| **TAE+/-**<br>(12 conductrices) | Moyen<br>Moyennement diversifiés<br>Cible : tâches à réaliser | **Adhésion au modèle** de métier masculin<br>affirmation d'une **part de masculinité**<br>**Identification** à l'entreprise + soucis de répondre aux directives de travail<br>Soutien informatif important perçu de la part de l'encadrement |
| **TAE+**<br>(10 conductrices) | Élevé<br>Diversifiés (nature et source)<br>Source :acquis axiologiques et professionnels<br>Cible : rapport au collectif de pairs | **Appropriation du métier**<br>Importance de **se reconnaître et d'être reconnue comme femme** par autrui.<br>Soutien important perçu de la part de l'encadrement (en terme de feed-back) |

*Tableau 5: Résultats de l'étude de Sandrine Croity-Belz en croisant TAE et rapport aux normes de genre*

Les chercheuses mettent en évidence une homogénéité inter-groupe par rapport à la mobilisation des TAE et une hétérogénité inter-groupe « quant à la perception de discriminations et de différences homme/femme dans l'exercice du métier » (Almudever et Cayado, p150). Le lien entre transaction biographique (au travers de la mobilisation ou non des TAE) et transaction relationnelle est donc mis en évidence dans cette étude, et ce, dans un contexte où la présence des femmes est atypique.

La méthodologie de recherche qu'elles emploient ouvre la voie à notre propre méthodologie pour répondre à la problématique de l'articulation des transactions biographiques et relationnelles chez les femmes en formations patrimoine et éco-construction.

## 4-4 Les différences avec les travaux de Almudever et Cayado d'une part et Croity-Belz d'autre part.

### *4-4-1 Éléments de formation informelle au cœur d'un contexte de formation formelle*

La question des acquis de l'expérience est un sujet délicat, objet de controverses

dans le champ de la formation des adultes dès lors que, comme c'est le cas dans l'aspect qui nous intéresse ici, elle se déroule en dehors (ici en parallèle) du dispositif éducatif. Il s'agit ici, à travers le TAE, pour ce qui est de l'axe savoir-faire et connaissances techniques, de considérer des apprentissages qui sont réalisés dans le cadre d'une formation, mais à partir de matériaux informels ; qui plus est l'individu ne se rend pas forcément compte du processus qu'il a mis en place. Le fait même de procéder à des entretiens dans le cadre de notre étude pour les conduire à mettre ces processus en mots va les amener à s'en apercevoir. Cette situation devrait créer une attitude de métacognition (c'est à dire prendre en compte son propre fonctionnement intellectuel) qui peut faciliter à l'avenir la mobilisation des TAE pour ce qui est des savoir-faire et des connaissances techniques. Ce sont en tout cas les procédés qui sont utilisés dans le cadre des entretiens d'explicitation, outils utilisés également comme moyen pédagogique.

### *4-4-2 Une identité en mouvement plutôt qu'une identité « installée »*

Contrairement à l'étude menée sur les conductrices de bus en activité, il s'agit dans le travail que nous proposons, d'étudier des phénomènes identitaires dans le cadre d'une action de formation. Cela induit plusieurs différences. D'une part les comportements étudiés seront nécessairement moins stabilisés, moins ancrés dans la pratique. Les comportements étudiés peuvent être en cours de changement, d'évolution et donc difficiles à appréhender. Dans le même temps, on peut imaginer que la mobilisation des TAE sera importante à un moment où se forgent de nouveaux apprentissages et que le matériau d'enquête sera foisonnant de ce point de vue. Nous serons vigilante sur ces points lors de notre travail de terrain et au cours de l'analyse et de l'interprétation des résultats.

### *4-4-3 Un métier plus physique et technique que relationnel où a priori les « qualités dites féminines » sont moins transférables*

L'étude menée sur les conductrices de bus a fait une large place aux acquis d'expériences liés aux relations avec les usagers. Ces qualités relationnelles, considérées généralement comme traditionnellement féminines, font partie intégrante du métier de conducteur ou conductrice de bus. C'est beaucoup moins vrai pour

les métiers du bâtiment ; même s'il est possible d'être en contact avec le client, ce contact sera ponctuel. Par contre, la maçonnerie peut être un travail en équipe et dès lors la question de la relation aux collègues aura son importance.

Mais le métier de maçonne est beaucoup plus physique que celui de conductrice de bus, aussi il se peut qu'un plus grand nombre d'acquis en terme de savoir-faire et de connaissances techniques soient mobilisés.

## *5-Hypothèses*

Forte des éléments exposés dans les parties 1 et 2 de ce dossier, nous faisons les hypothèses suivantes :

**H1 : On assiste à un « dépassement des normes de genre »** (voir chap II-1-3) **au sein des formations à la maçonnerie patrimoine et éco-construction qui se traduit par un assouplissement des définitions du masculin et du féminin** (voir chap I-5-6)

**H2 : le niveau d'étude antérieur est une donnée clivante dans la mobilisation des TAE** (voir chap I-5-3)

**H3 : Les formations à la maçonnerie patrimoine et éco-construction sont un creuset de l'émergence de « nouvelles identités de métier » au sens où l'entend C. Dubar dans son ouvrage « La Socialisation »** (voir chap I-5-4, I-5-5) **et en ce sens, cela devrait se traduire par**

- **une forte mobilisation des TAE en terme de capacités d'analyse, d'expertise et de diagnostic** (voir chap I-5-4)
- **une importance accordée à l'identité professionnelle en terme d'identité pour soi et d'identité pour autrui** (les stagiaires pensés en termes de **maçon** femme ou homme plutôt qu'en terme de **femme ou homme** maçon, voir chap II-1-3)

Nous nous situerons dans une recherche à la fois descriptive et en même temps comparative par rapport aux études qui nous servent de référence. Le plus important pour nous sera d'interpréter les résultats *a posteriori* au vu des matériaux récoltés et en fonction du cadre théorique défini précédemment.

Reste à décrire la méthodologie de l'enquête qui est l'objet de la dernière partie.

# PARTIE 3

# Méthodologie de recherche

[19]

19 Stage de construction en terre-paille à la SCOP Inventerre à Saint Pierre de Lage (31).

## 1- Population et échantillon

La population

Notre étude portera sur des stagiaires en formation continue aux métiers de la maçonnerie gros-œuvre patrimoine et éco-construction telles que nous les avons définies dans la première partie.

Nous avons longuement hésité, mais il nous semble en définitive pertinent de mener cette étude conjointement **auprès non seulement de femmes en formation, mais également auprès d'hommes en formation** pour pouvoir mesurer les redéfinitions de genre posées par hypothèse comme allant dans le sens d'un assouplissement des normes de genre.

Échantillon

Nous nous efforcerons d'avoir **un échantillon diversifié**, autant pour les hommes que pour les femmes.

Aussi nous choisirons d'enquêter auprès d'organismes de formation préparant à des titres différents (par exemple un organisme de formation préparant le titre OPRP, un autre celui de MEC et un troisième OPC ou maçon du bâti ancien).

Nous serons également attentive à faire en sorte que soient représentées des personnes :

- avec un haut niveau d'étude ou non
- en continuité ou en rupture avec leur parcours professionnel initial
- d'âges variés

## 2- La méthode de recueil des données

Nous nous plaçons dans la continuité des travaux de Almudever, Cayado et Croity-Belz ( Almudever & Cayado, 2011, p147) :

- un **questionnaire de pré-entretien** comprenant plusieurs rubriques : données socio-biographiques, trajectoire professionnelle antérieure, caractéristiques du poste de travail actuel, projet professionnel au sein ou en dehors de l'organisation;

- un **entretien semi-directif** de recherche, d'une durée de 2h à 2h30, centré sur l'évaluation des transferts d'acquis d'expériences activés et/ou inhibés dans l'exercice de leur activité professionnelle ainsi que sur l'examen des facteurs (parmi lesquels le positionnement de genre), susceptibles d'expliquer cette activation/inhibition.

L'entretien cherche à faire émerger les TAE et dans un deuxième temps, fait le rapprochement avec les positionnements de genre (différences entre hommes et femmes et différences dans la manière d'exercer le métier).

## *3- les indicateurs pour le TAE*

Nous nous plaçons pour ce point également dans la continuité des travaux de Almudever, Cayado et Croity-Belz (Almudever & Cayado, 2011, p149) :

> **Quatre natures d'acquis d'expériences** (AE) [sont] distinguées (Cayado, 2009) : les savoir-faire (techniques –généralement liés à la conduite ; relationnels –notamment en termes de gestion des conflits ; cognitifs –capacité d'analyse, réflexivité), les attitudes (impliquées notamment dans le rapport à autrui et le rapport au travail), les connaissances (relatives au milieu organisationnel, à soi, à des populations « clientes » spécifiques, à la tâche) et les acquis d'ordre axiologique (valeurs et normes)**.**
>
> ***Deux domaines sources :*** *le professionnel et le hors-travail.*
>
> ***Trois types de cibles du transfert*** *: les tâches liées à l'activité du travail, l'insertion dans le collectif de pairs et les rapports à l'organisation.*

## *4- Les indicateurs pour le rapport aux normes de genre.*

Nous nous plaçons pour ce point encore dans la continuité des travaux de Almudever, Cayado et Croity-Belz (Almudever & Cayado, 2011, p146) :

> <u>Indicateurs de transaction relationnelle :</u>
>
> * les **comparaisons sociales hommes-femmes** formulées par les conductrices à travers leur positionnement de genre défini sur deux dimensions ; assimilation/différenciation à l'égard du modèle masculin de métier
>
> * et la **perception ou non de discrimination** au travail

## 5- Quelques éléments à partir des données collectées lors du travail exploratoire

Bien que la technique de recueil de donnéees soit très différente et qu'en ce sens, ces résultats ne peuvent pas être mobilisés pour valider ou non nos hypothèses, nous tenons ici à présenter le tableau dressé à partir de l'analyse thématique des CV et lettres de motivations de femmes aspirant à intégrer une formation Maçon(ne) en Éco-Construction que nous avons collectés (voir tableau page suivante).

Il y apparaît que les valeurs ont une place importante, la relation au métier également, que l'intérêt est plutôt pour des métiers du gros-oeuvre et que des ponts peuvent être fait avec des sphères associatives (hors champ professionnel).

Cela nous indique également des disparités en fonction des personnes, certaines étant en rupture professionnelle, d'autres dans des situations plus indéterminées. Par ailleurs, ce qui n'apparaît pas dans ce tableau, mais que nous avons noté, c'est une disparité des niveaux d'études antérieurs et un fort clivage entre une grande diversité de champs thématiques apparaissant dans certaines lettres de motivation et une faible diversité dans d'autres.

Cela nous laisse supposer d'une part qu'il existe un potentiel de TAE mobilisable par ces femmes dans des champs variés. D'autre part qu'il existe très probablement une disparité intra-groupe sur la mobilisation ou non de ces TAE.

| THÈMES | SYNTHÈSE | |
|---|---|---|
| | **THÈMES** | **Nombre d'occurrences** |
| Les valeurs | *santé des autres* | 3 |
| | *santé de soi* | 1 |
| | *écologie* | 10 |
| | *patrimoine* | 2 |
| Le type de travaux | *Gros-œuvre* | 6 |
| | *finitions* | 0 |
| | *Pas précisé, flou* | 1 |
| Ce qui est intéressant dans ce métier | *travail manuel* | 1 |
| | *tradition* | 7 |
| | *créativité* | 1 |
| | *sensualité-matière* | 2 |
| | *réalisation concrète, visible* | 1 |
| | *analyse, diagnostique* | 2 |
| | *approche globale* | 1 |
| | *Approche matériaux* | 4 |
| Le projet professionnel | *maçonne dans des entreprises existantes* | 1 |
| | *acquérir de l'expérience* | 2 |
| | *formations complémentaires* | 1 |
| | *promotion au sein du métier* | 1 |
| | *formatrice* | 1 |
| | *Incertitude, hésitations* | 1 |
| Le lien avec le cadre associatif, militant | *action dans des associations* | 1 |
| | *action dans un cadre non précisé associatif ou pro* | 5 |
| La relation aux autres dans le cadre professionnel | *ouverture* | 1 |
| | *partage de connaissances* | 1 |
| Le lien avec l'ancienne carrière professionnelle | ***continuité avec ancien métier*** | **1** |
| | ***Rupture avec ancien métier*** | **1** |
| | ***Flou*** | **2** |
| Le lien avec le cadre familial | | 0 |

*Texte 1: Nombre d'occurrences par thèmes dans les lettres de motivations de 4 femmes postulant sur une formation de niveau V Maçon en Éco-Construction*

# Conclusion

Nous avons donc vu comment le sujet de la féminisation des métiers du bâtiment interroge les identités sociales d'une part, du fait que celles-ci étaient construites sur la base d'une virilité affichée et les relations sociales d'autre part, fondées jusque là sur un rapport de domination.

Nous avons ensuite considéré les théorisations scientifiques du concept de genre ; comment celui-ci avait été pensé en terme de relation de pouvoir entre sexes pour évoluer vers une approche plurielle de ces relations de genre en termes de « pôles » qui ne sont plus pensés de manière binaire en terme de « masculin » et de « féminin » et qui ne sont plus liés nécessairement au sexe. Les stratégies d'adaptations des femmes aux métiers traditionnellement masculins sont diverses. Elles peuvent notamment prendre le parti de l'inversion en adoptant une attitude virile. Elles peuvent également faire le choix de stratégies d'ajustement relevant du « dépassement du genre », qui permet de jouer sur la palette du féminin et du masculin en fonction du contexte.

Le contexte, dans le cadre d'une session de formation, est celui du groupe des apprenants et les interactions au sein de ce groupe sont l'occasion d'une mise en dialogue entre identité pour soi et identité pour autrui, dans un mouvement double d'assimilation (transaction biographique) et d’accommodation (transaction relationnelle). Le jeu entre ces deux mouvements qui est constitutif de l'identité sociale a été l'axe de notre problématique que nous entendons explorer en fonction d'hypothèses apparues lors de notre travail exploratoire, et en particulier le « dépassement des normes de genre » et les « nouvelles identités de métiers » au sens où l'entend C. Dubar.

# SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉES

Capeb : Confédération Artisanale des Petites Entreprises du Bâtiment (un des deux principaux syndicats professionnels)

CNT : Confédération Nationale du Travail

FFB : Fédération Française du Bâtiment (un des deux principaux syndicats professionnels)

MEC : Maçon(ne) en Éco-Construction (formation diplômante de niveau V)

OPC : Ouvrier(ère) Professionnel(le) de la Chaux dans le bâti (formation diplômante de niveau V)

OPRP : Ouvrier(ère) Professionnel(le) en Restauration du Patrimoine (formation diplômante de niveau V)

# BIBLIOGRAPHIE

Almudever, B., &. Cayado, V. (2011). Insertion des femmes dans un métier «masculin»: transfert d'acquis d'expériences et stratégies identitaires. *et des Organisations*, 17(2) pp.143-159

Bloch, H., & al. (dir.) (1999). *Grand dictionnaire de la psychologie.* Larousse, pp. 959-960

Butler, J. (2005). *Troubles dans le genre. Pour un féminisme de la subversion.* La Découverte, Paris

Castelain-Meunier, C. (2011). Masculinités et « mobilité des identités » dans une société en transition. Dans Welzer-Lang, D., & Zaouche Gaudron, C. (2011). *Masculinités – état des lieux* (pp. 27-40). Érès, Toulouse.

Corbin, A., Courtine, J.J., & Vigarello, G.(2011). *Histoire de la virilité – Tome 3 : La virilité en crise ? XXe-XXIe siècle*. Seuil, Paris.

Croity-Belz, S. (2010). L'insertion des femmes dans les métiers dits masculins : trajectoires atypiques et transfert d'acquis d'expériences. Dans Croity-Belz, S. *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte*. Érés, pp. 163-176

Dahl-Lanotte, R., & Mosconi, N. (2003). C'est technique, est-ce pour elles ? Les filles dans les sections techniques industrielles des lycées, *Travail, genre et sociétés 2003/1 n°9*, pp. 71-90

Dubar, C. (2000). *La socialisation.* Armand Colin, Paris

Gallioz, S. (2006). Force physique et féminisation des métiers du bâtiment, *Travail, genre et société* (n°16)

Gallioz, S. (2009). La féminisation dans les entreprises du bâtiment : une normalisation sociale des comportements ouvriers masculins ?, *Cahier du Genre*

Communication de Stéphanie GALLIOZ, *Féminisation des entreprises du bâtiment et stéréotypes de genre liés à l'usage des techniques,* Université Evry Val d'Essonne dans le cadre du séminaire ANACT "Genre et travail" Lyon, 27 juin 2008.

Gianettoni, L., Simon-Vermot, P., & Gauthier, J.A. (2010). Orientations profes-

sionnelles atypiques : transgression des normes de genre et effets identitaires *Revue française de pédagogie* [En ligne], 173/2010
mis en ligne le 01 janvier 2015. URL : http://rfp.revues.org/2535

Hirata, H., Laborie F., Le Daoré, H., && Senotier, D. (dir) (2000). *dictionnaire critique du féminisme* PUF, Paris.

Kalck, P., Marquette, C.(2008). *Décrire les métiers - les savoir-faire de différents métiers du bâtiment et leur évolution*. Cereq
Repéré à : http://www.cereq.fr/index.php/publications/Nef/Decrire-les-metiers-les-savoir-faire-de-differents-metiers-du-batiment-et-leur-evolution

Le Feuvre, N., & Guillaume, C.(2007). Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation et « dépassement du genre ». *Sociologies pratiques, 2007/1 n° 14*, pp. 11-15. DOI : 10.3917/sopr.014.0011

Lemarchant, C. (2007). La mixité inachevée - Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques. *Travail, genre et sociétés*, 2007/2 Nº 18, pp. 47-64. DOI : 10.3917/tgs.018.0047

Ollagnier, É. (2010). La question du genre en formation des adultes. *Savoirs, 2010/1 n°22*, pp. 9-52

Pruvost, G. (2007). *Profession : policier Sexe : féminin.* la Maison des sciences de l'homme, Paris

Raynal, F., & Rieunier, A. (1997). *Pédagogie : dictionnaire des concepts clés – apprentissages, formation et psychologie cognitive.* ESF, Paris pp. 367-369

Stevanovic, B. (2008). L'orientation scolaire. *le Télémaque* (n°34)

Vouillot Françoise (2007). L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, genre et sociétés*, 2007/2 Nº 18, pp. 87-108. DOI : 10.3917/tgs.018.0087

# SITOGRAPHIE

**Sites de la FFB* :**

http://www.d13.ffbatiment.fr/Files/pub/Fede_D13/DEP_ACTUALITE_3698/b9d1eb8642e740da94eb44e63cf78cc2/PJ/Les%20Femmes%20dans%20le%20BTP%20en%20chiffres.JPG

http://www.btp19.ffbatiment.fr/

http://www.construction.ffbatiment.fr/construction/le-batiment-et-vous/metiers/les-femmes-ont-toute-leur-place-dans-le-batiment.html

**Site de la CAPEB* :**

http://www.capeb.fr/concours/

**Film de l'ANCT :**

http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel?p_thingIdToShow=25321595

# ANNEXES

## *Tableaux illustratifs de la théorie de Claude Dubar* *(Chap.II-2-3 p28)*

| Processus relationnel | Processus biographique |
|---|---|
| Identité pour autrui | Identité pour soi |
| **Actes d'attribution**<br>« quel type d'homme ou de femme vous êtes » = dit-on que vous êtes | **Actes d'appartenance**<br>« quel type d'homme ou de femmes vous voulez être » = dîtes-vous que vous êtes |
| Identité – numérique (nom attribué)<br>- génétique (genre attribué) | Identité prédicative de Soi<br>(appartenance revendiquée) |
| Identité sociale « virtuelle » | Identité sociale « réelle » |
| **Transaction objective** entre<br>-identités attribuées/proposées<br>-identités assumées/incorporées | **Transaction subjective** entre<br>-identités héritées<br>-identités visées |
| Alternatives entre<br>-coopération-reconnaissance<br>-conflits-non-reconnaissance | Alternatives entre<br>-continuité →reproduction<br>-rupture →production |
| « Expérience relationnelle et sociale du POUVOIR » | « Expérience des stratifications, discriminations et inégalités sociales » |
| Identification à des institutions jugées structurantes ou légitimes | Identification à des catégories jugées attractives ou protectrices |
| Identité sociale marquée par la dualité | |

*Tableau 6: Articulation entre ces 2 transactions la clef du processus de construction des identités sociales.(Dubar, C. (2000) La socialisation Armand Colin, Paris, p113)*

## *Chiffres de la féminisation des métiers du bâtiment de la FFB**

### Le Bâtiment et les Femmes en chiffres

Grâce à la politique volontariste de la FFB depuis 10 ans, la féminisation des équipes s'est développée dans tous les métiers. C'est dans la catégorie des cadres que la proportion progresse le plus rapidement. De la même façon, en formation initiale, plus le niveau de formation est élevé, plus la part des femmes augmente.

- **11 %** de femmes salariées dans le bâtiment en 2010
  - **1,6 %** parmi les ouvriers
  - **15 %** parmi les cadres
  - **47,1 %** parmi les employés et techniciens
- **10 000** femmes en formation initiale en 2011-2012
  - **4,8%** du CAP au BTS
  - **14 %** en DUT et BAC +3
  - **25 %** en formation d'ingénieurs BTP

**Effectifs en formation continue**
- **8,9%** de stagiaires féminines
- **11,5%** de femmes en contrat de professionnalisation

- **23** % de femmes parmi les jeunes de l'ESJDB qui se préparent à reprendre une entreprise
- **27** % des PME-TPE ont une femme à leur tête dont **24** % dans la construction
- **Effectifs dans les B-d-R**

  54 200 actifs dont :
  44 100 salariés *dont 11% de femmes (4410)*

  5 100 non salariés - 5 000 intérimaires

***Répartition des salariés :***
Cadres 10% *dont 15% de femmes*
Etam 17% *dont 47% de femmes*
Ouvrier 73% *dont 1.6% de femmes*
*880 femmes travaillent à la production sur chantiers ou en ateliers dans le département (2% des effectifs salariés)*

*Illustration 1: Chiffres de la féminisation des métiers du bâtiment trouvés sur le site de la FFB**
*(http://www.d13.ffbatiment.fr/Files/pub/Fede_D13/DEP_ACTUALITE_3698/b9d1eb8642e740da94eb44e63cf78cc2/PJ/Les%20Femmes%20dans%20le%20BTP%20en%20chiffres.JPG)*

## *Synthèse des entretiens chargé de mission (CM) et formateur (F) :*

| | |
|---|---|
| Motivations pour devenir maçon(ne) | |
| Choix de l'organisme de formation, de cette formation | F : Le choix de l'OF ne se fait pas au hasard.<br>Problème de recrutement dans les OF de la maçonnerie conventionnelle.<br>L'écologie est vendeur et attire les personnes. Jusqu'à maintenant, le recrutement se faisait surtout sur des personnes babacool (= *militant???*) ou sur-diplômées, mais la tendance change vers des personnes qui sont de niveau V et qui font un choix d'orientation moins spécifique (maçon, mais de manière un peu plus intéressante, mais pas militant pour autant) |
| éco-construction ou patrimoine | Lien entre patrimoine et éco-construction.<br>CM : Les entreprises qui se forment à l'éco-construction sont souvent celles qui la pratiquent déjà.<br>Basculement d'une période de recrutement facile auprès des entreprises militantes à une période plus difficile pour remplir les stages.<br>F : Aspect vendeur de l'aspect éco-construction (*plus que patrimoine?*) |
| les autres stagiaires et la relation dans la formation et sur les lieux de stage | La mixité est appréciée. Cela apporte à la formation ou aux stagiaires.<br>F : Difficulté parfois pour les femmes de faire leur place dans un milieu masculin. Relations entre stagiaires : attention à la manière dont sont réparties les tâches (***à creuser car intéressant sur le maintien ou non des stéréotypes au sein du métier***) |
| projet professionnel après la formation | Les femmes en formation professionnelle vont vraiment exercer dans ce métier plus tard. |
| le choix de cette orientation | |
| le parcours professionnel et les études dans le passé + question du rapport intellect et pratique | CM : sur les formations gros-oeuvre, ce sont plutôt des professionnels qui viennent se former, sur les autres formations, ce sont plutôt des besoins personnels.<br><br>F : Beaucoup de reconversion de métiers qui n'ont rien à voir avec la maçonnerie (métiers non manuels) avec des niveaux d'études élevés - La tendance est un peu en train d'évoluer en ce moment. (*pourquoi ? Démocratisation des idées écologiques due à la médiatisation ? Banalisation du métier ? Meilleure embauche à la sortie?Politique des financeurs influençant le recrutement ??? à creuser*).<br>Le niveau de la formation est élevé également. Niveau IV annoncé comme un niveau V. La dimension réflexive, l'analyse sont enseignées. Il ne s'agit pas seulement d'appliquer, mais de réfléchir, d'agir en conscience. (*A voir si cela se maintient avec l'arrivée de public plus « niveau V »*) |

| | |
|---|---|
| rapport hommes-femmes + rapport spécifique des femmes ou des hommes au métier | Richesse, aspects positifs de la mixité.<br><br>CM : L'apport des femmes dans l'équipe : écoute, respect, moins de concurrence. La présence des femmes sur les chantiers ne gêne pas, au contraire. Cela apporte une meilleure qualité de rendu fini.<br>La présence des femmes montre que ces métiers sont ouverts.<br><br>F : Motivation des femmes qui font ces formations.<br>Difficulté à se faire une place dans le monde masculin du bâtiment. **2 stratégies** : se conduire comme un homme (force physique, compétition) ou assumer ses « qualités » supposées féminines. D'après ce formateur, la deuxième technique fonctionnerait mieux. (*A valider)*<br>**Problème éventuel de confiance en soi et de trouver sa place pour une femme**. |
| question de la dimension physique, viril | F : Opposition entre **caractéristiques masculines (bourrin = en force physique et compétition) et féminines (posé, sans se faire mal, plus tranquille, plus appliqué)**. Résultat en terme de temps revient au même.<br>Certaines femmes optent pour les caractéristiques masculines. |
| les réactions de l'entourage | |
| Historique de la présence des femmes en formation | Il y en a de plus en plus.<br><br>CM : sur les thématiques d'enduits et de finition, présence systématique. Forte présence aussi sur les formations non professionnelles. Progression des architectes femmes se formant à la pratique. Peu présentes dans les formations gros-œuvre. ***(les femmes oseraient-elles plus facilement se lancer dans des formations non professionnelles, dans des circuits parallèles au monde des artisans ???? A creuser)***<br><br>F : Présence de environ 20 % de femmes en maçonnerie et 50 % pour les formations plus éloignées du chantier.<br>Tous les OF ont démarré environ en 2005 (grand boom de la demande en formation) |
| Les pédagogies adaptées aux femmes ou non | Les pédagogies qui reposent sur l'autonomisation des stagiaires conviennent bien à une majorité de femmes (*car ce sont des méthodes qui donnent confiance en soi?*) |

## *Synthèse des entretiens stagiaire homme (H) et femme (F) :*

| | |
|---|---|
| Motivations pour devenir maçon(ne) | **Faire quelque chose de ses mains, dimension manuelle**<br>H : quelque chose qui ait du sens, donne de la satisfaction– faire revivre des bâtiments -plutôt patrimoine<br>F : Travail en équipe – résultat immédiat -plutôt écologie |
| Choix de l'organisme de formation, de cette formation | **connaissance qui avait déjà fait la formation – choix de l'organisme pas au hasard, ça n'aurait pas pu être n'importe quel organisme (pas conventionnel)**<br>H : pluridisciplinaire – diplômant – réputation de l'organisme –<br>F : il existait des places dans cette formation (assez éloignée de chez elle) – présence de la terre au programme. |
| éco-construction ou patrimoine | **Lien très fort entre les 2 aspects.**<br>F : opposition avec la maçonnerie conventionnelle où l'aspect viril (macho) est peut-être plus marqué et la place peut-être plus difficile à se faire pour une femme |
| les autres stagiaires et la relation dans la formation et sur les lieux de stage | **Très bonne ambiance – mixité de la formation appréciée**<br>F : occasion de se confronter aux hommes dans le métier. Tout se passe bien, pas de frontière entre hommes et femmes, pas de barrière opposée non plus dans les stages. |
| projet professionnel après la formation | **D'abord se faire la main, exercer le métier une dizaine d'années puis changer pour une autre manière d'exercer le métier moins physique (bureau d'étude ou formation) de peur d'être trop cassés physiquement comme les vieux maçons.**<br>H : Travailler en France une partie de l'année et fuir à l'étranger l'hiver.<br>F : Entre les 2, monter une entreprise |
| le choix de cette orientation | **Longue maturation – changement professionnel profond et radical, passage d'un métier de bureau à un métier manuel – première expérience très légère ou inexistante**<br>F : Rencontre avec des artisans acteurs de la terre – volonté forte de faire du gros-oeuvre |
| le parcours professionnel et les études dans le passé + question du rapport intellect et pratique | **Niveau d'étude initial important – carrière professionnelle peut satisfaisante du point de vue personnel – 32 ans -**<br>H : dimension intellectuelle présente dans la formation OPRP – niveau élevé de la formation, plus que l'équivalent CAP annoncé. |
| rapport hommes- | **Les rapports se passent bien – la mixité est appréciée.**<br>H : Insiste sur le caractère vaillant des femmes de la formation et sur le fait qu'elles n'ont pas de |

| | |
|---|---|
| femmes + rapport spécifique des femmes ou des hommes au métier | difficultés - Propose que la formation patrimoine intègre les dimensions de décoration et artistiques qui correspondraient mieux aux femmes.<br>F : Se considère au milieu des hommes comme l'un d'entre eux – bonne acceptation plus sur des critères de compétences, ce qui n'a pas été le cas dans son expérience professionnelle antérieure dans un domaine où la parité fait pourtant moins question - différences entre homme et femme sur la manière d'aborder le chantier, dans la logique d'organisation et au niveau des codes de contacts physiques autorisés ou non (pas de contacts pour les hommes, contacts possibles entre femmes) – hommes plus dans la compétition et le rendement, femmes plus exigeantes sur la qualité |
| question de la dimension physique, viril | **Conscience de l'usure possible et de l'importance du recours à des positions de travail correctes – virilité liée à la force physique qui n'est pas un frein pour ce métier-là (différence sous-jacente avec la maçonnerie conventionnelle)**<br>H : La rénovation n'est pas spécialement physique et donc ouverte aux femmes – c'est un métier qui ne demande pas de caractéristiques physiques particulières - contraintes climatiques plus que physiques.<br>F : dimension physique de l'artisanat – Les femmes sont plus attirées par la dimension décoration, créativité et esthétique d'une manière générale (activités moins physiques), mais pour elle-même, c'est fortement le côté gros-œuvre qui est recherché et revendiqué.<br>Dimension également macho de la virilité, plus dans les stéréotypes à l'extérieur de la formation, à l'intérieur, acceptation du moment que la compétence est là. |
| les réactions de l'entourage | F : réactions stéréotypées des personnes à l'extérieur du métier par des sourires narquois, des moqueries. |