

PROFESSION : ARCHITECT(E)

Monique Bronlet
2001/2002

INSTITUT SUPÉRIEUR
D'ARCHITECTURE
ST-LUC LIÈGE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME D'ARCHITECTE

Avant toute chose, je tiens à remercier ceux et celles qui ont contribué, à un moment ou à un autre, à la réalisation de ce mémoire et plus particulièrement :

Madame Marie Roosen pour ses conseils judicieux qui m'ont guidée tout au long de ce travail, pour sa patience et ses encouragements.

Les anciens étudiants en architecture de Saint-Luc Liège qui, par leur participation au questionnaire et aux interviews, ont accepté de partager leur expérience et m'ont consacré un peu de leur temps précieux.

Le collège de direction de Saint-Luc Liège, et en particulier Madame Annie Boutefeu, pour m'avoir donné l'opportunité de réaliser ces démarches auprès des étudiants.

Monsieur Georges Mabilie qui, grâce à ses connaissances en statistiques et en informatique, a facilité le traitement des données récoltées par l'enquête.

Chantal, Madame G. Gérardy, Monsieur G. Lega et Madame Darat, pour leur maîtrise de la langue française.

Christophe, pour son talent graphique.

Mes parents et amis, pour leur aide et leur soutien.

Merci !

INTRODUCTION

Profession : architect(e). Une parenthèse qui a toute sa signification. Dans les mots, le terme architecte se conjugue aussi bien au féminin qu'au masculin. Mais dans la réalité, qu'en est-il ?

Cette question, je me la suis posée le jour où, confrontée au terrain de l'architecte par l'intermédiaire d'un stage, je me suis retrouvée la seule représentante féminine. Habitée à être entourée d'autant de filles que de garçons dans notre petit monde étudiants, le contraste n'a pas manqué de m'interpeller. Moi, qui n'avais jamais remis en doute mon appartenance sexuelle, il me semblait important de m'interroger sur ce qui m'attendait après cette période d'apprentissage. En tant qu'architecte, certainement, mais en tant que femme aussi.

Je ne me considère pas pour autant féministe. Je suis une femme qui s'interroge sur son avenir à l'aube d'un grand changement dans sa vie. Dans quelques mois, je serai confrontée à la réalité de la profession d'architecte, réalité dont nous sommes souvent éloignés durant les études.

Ce mémoire était l'occasion de porter un regard objectif sur cette future profession, et particulièrement sur la place que les femmes-architectes y occupent à l'heure actuelle, sur la façon dont elles vivent leur profession en tant que femme dans un milieu essentiellement masculin, les difficultés qu'elles y rencontrent, les réactions auxquelles elles doivent faire face.

Il est aussi l'opportunité de se questionner sur la condition des mères-architectes, la manière dont elles arrivent à combiner travail et famille, les problèmes et les concessions que cela implique parfois.

Comment mieux se rendre compte de la situation qu'en s'adressant directement aux personnes intéressées, à savoir les femmes-architectes ?

Cependant, limiter l'investigation aux femmes n'est pas suffisant. Les hommes-architectes sont directement concernés par ce phénomène de féminisation de « leur » profession. Ils ont aussi leur mot à dire. D'ailleurs, confronter leur avis à celui des femmes ne peut que rendre les différences plus éloquentes.

C'est dans cette optique que ce mémoire se base sur l'expérience d'anciens étudiants et d'anciennes étudiantes en architecture de Saint-Luc Liège, recueillie par l'intermédiaire d'enquêtes et d'interviews. Il ne constitue donc pas un mémoire « traditionnel » fondé essentiellement sur de la littérature.

Idéalement, pour saisir la situation dans son entièreté et sa complexité, il aurait également fallu tenir compte de l'opinion des autres intervenants dans le milieu de la construction, particulièrement les maîtres d'ouvrage et les entrepreneurs. Etant donné l'amplitude des démarches à effectuer, leurs perceptions ne seront abordées qu'à travers les propos des architectes.

Menés à deux échelles différentes, l'enquête écrite et les interviews nous apportent des éclairages complémentaires. L'enquête écrite, réalisée auprès de 200 personnes, nous fournit des données quantitatives. Tandis que les interviews de 42 de ces individus (22 femmes et 20 hommes) nous renseignent de manière qualitative sur les résultats de l'enquête. Ils nous ont également permis d'aborder une série de questions qui ne sauraient l'être dans un questionnaire écrit.

Ces démarches ont permis de récolter une masse d'informations. Afin de les rendre plus abordables, nous avons scindé le sujet en trois parties :

- le parcours scolaire
- le parcours professionnel
- le parcours familial

Traités de manière complètement indépendante, ces chapitres seront mis en relation lors de la conclusion. Nous nous attarderons principalement sur les interactions qui existent entre les deux derniers, car la vie professionnelle et la vie privée sont les deux aspects qui constituent la vie de tout architecte.

Mais avant de rentrer dans le vif du sujet, je vous propose d'examiner la méthodologie employée pour ce mémoire afin de mieux comprendre la façon dont il a été construit. Tandis qu'un rapide regard dans l'histoire, nous permettra de réaliser par quelles situations, et parfois quelles luttes, les femmes-architectes ont dû passer avant d'arriver à leur statut actuel.

1. METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

Beaucoup de littérature traite de la femme, de sa condition sociale, de sa libération ou encore de ses revendications. Mais peu de publications abordent la vie des femmes-architectes. Développer un mémoire sur les femmes-architectes uniquement sur base de recherches existantes s'avérait impossible.

Dès lors, rencontrer des femmes-architectes, s'entretenir avec elles de leur profession et de la façon dont elles la vivent paraissait être la meilleure source d'information possible. Il nous semblait également intéressant de disposer d'avis d'hommes-architectes sur leurs consoeurs, sur les difficultés et les avantages qu'elles peuvent rencontrer en exerçant leur profession dans un milieu essentiellement masculin.

D'autre part, le collège de direction de l'Institut Supérieur d'Architecture Saint-Luc Liège désirait prendre connaissance du parcours des anciens élèves. L'opportunité s'est donc présentée de combiner les deux démarches, et de baser ce mémoire sur l'expérience d'anciens étudiants et étudiantes en architecture de Saint-Luc Liège.

La méthode qui se révèle être la plus efficace pour ce genre de démarche est l'enquête car elle permet de recueillir des informations auprès d'un nombre important d'individus. Cette enquête devait à l'origine se dérouler en trois étapes :

- un questionnaire écrit à questions fermées
- un questionnaire écrit à questions ouvertes
- des interviews non directives

1.1. LE QUESTIONNAIRE ECRIT A QUESTIONS FERMEES

1.1.1. CHOIX DE L'ECHANTILLON

Au départ, ce questionnaire devait être adressé à des étudiants qui ont eu le temps de s'installer dans la vie professionnelle. Suivant ce critère, trois années d'obtention du diplôme avaient été sélectionnées arbitrairement: 1991-92, 1993-94, 1995-96.

Statistiquement, lors de questionnaires écrits, le taux de réponses atteint généralement un maximum de 30 %. Trois années auraient alors seulement permis d'obtenir une vingtaine de réponses, base de données un peu faible. Ce questionnaire a finalement été envoyé à l'ensemble des anciens étudiants d'architecture dont on disposait des coordonnées, ce qui représente environ 1000 étudiants.

1.1.2. CONTENU DU QUESTIONNAIRE

Les questions ont un caractère général et portent sur :

- l'éventuel parcours scolaire après Saint-Luc
- le parcours professionnel
- l'éventuel changement d'orientation professionnelle
- la situation professionnelle actuelle
- la situation familiale actuelle

Ce questionnaire est repris en annexe (page 2).

1.1.3. CHOIX DU QUESTIONNAIRE ECRIT

Un questionnaire écrit permet de joindre un grand nombre de personnes sans nécessiter un investissement important tant au point de vue financier qu'en temps. De plus, il offre la possibilité de répondre anonymement. Nous avons cependant demandé aux personnes d'indiquer leurs coordonnées si elles acceptaient de répondre ultérieurement à des questions plus approfondies.

1.1.4. CHOIX DES QUESTIONS FERMEES

Les questions fermées ont l'avantage de permettre un traitement rapide et d'obtenir des résultats objectivement quantifiables.

1.1.5. OBJECTIF DU QUESTIONNAIRE

Les données quantitatives permettent aisément des comparaisons. La quantité de personnes interrogées permet de cerner des différences ou l'absence de différences entre les hommes et les femmes quant aux sujets abordés dans le questionnaire. Elle permet également de distinguer des tendances différentes dans une même question parmi des individus de même sexe.

1.1.6. TAUX DE PARTICIPATION

Sur les 1000 questionnaires envoyés aux anciens étudiants, 190 réponses nous ont été renvoyées dans le délai mentionné. Les questionnaires arrivés tardivement n'ont pas été pris en compte pour la suite des opérations. Le taux de participation considéré est donc de 19%.

Parmi les questionnaires reçus, 156 proviennent d'hommes-architectes et 31 de femmes-architectes. 3 personnes n'ont pas indiqué leur appartenance sexuelle.

Une distinction doit encore être effectuée entre les questionnaires mentionnant les coordonnées de l'expéditeur ou non, condition essentielle pour la suite du déroulement des opérations : 109 hommes et 25 femmes.

1.1.7. TRAITEMENT DES DONNEES

Les données ont d'abord été encodées sur un programme de tableur avant de pouvoir être traitées via un programme informatique de statistique avec l'aide de Monsieur George Mabilie, enseignant à l'Institut d'Architecture Saint-Luc et chercheur au département de géographie de l'Université de Liège. Les réponses ont été croisées suivant les sexes et les âges.

1.2. LE QUESTIONNAIRE ECRIT A QUESTIONS OUVERTES

Par des questions ouvertes, ce questionnaire visait à obtenir des informations qualitatives plus nuancées (qui permettent de compléter et de comprendre les données quantitatives du premier questionnaire) auprès d'un échantillon aléatoire de personnes ayant participé à la première étape et ayant indiqué leurs coordonnées.

Cette étape a été abandonnée. 25 femmes avaient répondu au questionnaire écrit et avaient communiqué leurs coordonnées. Il était possible de les interroger toutes et il a donc été décidé de passer directement aux interviews après le premier questionnaire écrit.

1.3. LES INTERVIEWS NON DIRECTIVES

1.3.1. CHOIX DE L'ECHANTILLON

Il a été effectué de la manière la plus aléatoire possible avec l'intention de rencontrer un nombre équivalent d'hommes et de femmes (une vingtaine). Cependant en raison de la différence du nombre de réponses obtenues, les sélections se sont opérées de deux façons différentes.

Les femmes ayant répondu au questionnaire écrit et ayant indiqué leurs coordonnées ont toutes été rencontrées dans la mesure du possible (seules les résidentes à l'étranger et les injoignables ne l'ont pas été). Tandis que les hommes ont été choisis de manière aléatoire à raison d'une personne sur quatre dans la liste des hommes ayant répondu au questionnaire écrit et ayant communiqué leurs coordonnées. Les pensionnés, stagiaires et résidents à l'étranger ont été écartés.

Au total, ce sont 22 femmes et 20 hommes qui ont été rencontrés personnellement.

1.3.2. CONTENU DES INTERVIEWS

Les différents sujets abordés lors des interviews proviennent soit de questionnements personnels sur base de nos connaissances de la profession d'architecte, soit de propos relevés dans la littérature sur la condition des femmes. Cette étape était nécessaire afin de pouvoir guider les interviews vers des aspects précis de la profession enclins à controverses ou à difficultés, ou encore liés au vécu personnel. C'est ainsi que se sont dégagés trois thèmes principaux :

- la formation
- la situation professionnelle
- la situation familiale

qui sont eux-mêmes subdivisés en sous-thèmes de manière à aborder précisément différents aspects de la vie professionnelle, de la vie familiale et de leur combinaison.

A quelques petites nuances près, la grille d'interview a été la même pour les hommes et pour les femmes. Cette similitude des questionnaires a pour but de pouvoir mettre en parallèle le vécu des femmes de leur profession et la perception que les hommes en ont, ainsi que les propos tenus sur des questions similaires.

Un exemplaire de chaque grille d'interview est repris en annexe (page 4 pour les femmes et page 79 pour les hommes)

1.3.3. CHOIX DE L'INTERVIEW NON DIRECTIVE

L'interview non directive est une technique d'écoute qui permet de saisir et de respecter la complexité du point de vue de chaque personne en lui laissant libre expression. Cependant afin de guider les entretiens vers les objectifs recherchés, des questions ouvertes sont proposées si l'interlocuteur ne les aborde pas spontanément.

1.3.4. OBJECTIF DES INTERVIEWS

Les interviews contiennent des informations qualitatives qui complètent mais surtout permettent de comprendre les données quantitatives obtenues lors du questionnaire écrit. Elles nous donnent des explications par rapport à certains phénomènes constatés.

1.3.5. RETRANSCRIPTION DES INTERVIEWS

Libre cours étant laissé aux propos de la personne interviewée, un classement des idées doit être effectué. A partir de notes et parfois d'enregistrements, les différents entretiens ont été retranscrits suivant les thèmes et sous-thèmes retenus lors de l'élaboration de la grille.

La troisième personne du singulier a été utilisée lors de la retranscription des interviews car nous ne pouvons garantir une parfaite transposition des propos tenus par les personnes interrogées oralement. L'emploi de la troisième personne permet également de tenir compte de la communication non verbale parfois aussi éloquente que les propos tenus.

Nous avons choisi de respecter l'anonymat et avons arbitrairement attribué une lettre à chaque interview.

L'ensemble de la retranscription est joint en annexe (page 3)

Une fois structurés, les différents avis peuvent être comparés et confrontés pour relever des similitudes ou des contradictions entre individus de même sexe ou de sexe opposé.

1.3.6. TRAITEMENT DES DONNEES

Nous avons ainsi distingué dans l'analyse des interviews différentes thématiques. Dans chacune d'elles, nous avons dégagé les différentes catégories de réponses mettant en évidence des perceptions similaires et/ou contradictoires (voir annexe page 143).

Pour éviter toute subjectivité dans l'élaboration des thématiques ainsi que des catégories de réponses, nous avons adopté une méthode d'analyse croisée. La recherche de ces différents points a été effectuée par deux chercheurs de formations différentes (un architecte et un sociologue). Leurs résultats ont été confrontés pour chaque thème.

L'intérêt de cette confrontation est d'écarter les biais de perception des chercheurs. Cet aspect est important dans une démarche qui se veut compréhensive et intéressée par chaque avis. Tout propos constitue en effet un éclairage, une perception de la thématique.

Certaines catégories de réponses sont référées à des éléments de littérature scientifique existant à ce propos. Toutefois, comme peu de publications abordent le sujet spécifique de la femme-architecte, ces références ne sont pas systématiques.

1.3.7. CITATIONS

Afin d'illustrer ou d'expliciter les sujets abordés dans les différents chapitres de ce mémoire, des citations ont été reprises de la retranscription des interviews d'hommes et de femmes architectes. Leurs noms ont été remplacés par Monsieur ou Madame suivit de la lettre de référence de leur interview. Les citations issues de la retranscription emploient la troisième personne.

2. HISTORIQUE

Avant d'aborder la situation actuelle des femmes dans l'architecture, un petit tour dans le passé de la femme-architecte s'impose.

Selon Florence Marchal¹, ancienne étudiante en architecture à Saint-Luc Liège, les femmes n'ont pas toujours été des laissées-pour-compte en architecture. Ainsi, chez les Amérindiens, elles choisissaient des sites de campements, concevaient, fabriquaient et construisaient les tentes de la communauté, alors que la décoration relevait généralement d'une prérogative masculine.

En comparaison, le statut artistique de la femme occidentale ne se manifesta que très tardivement, d'abord dans les milieux socio-culturels privilégiés et ce, par imitation des modèles masculins. Encore les femmes ne bénéficient-elles pas jusqu'à la fin du XIX^{ème} siècle, d'une formation et d'une renommée comparables à celles de leurs collègues hommes.

En architecture, dès la Renaissance, les femmes sont effectivement exclues des académies et écoles. Il faut attendre 1901 pour que les Beaux-Arts de Paris inscrivent des femmes dans cette section.

Mais c'est d'abord aux Etats-Unis que le féminisme réalise une percée significative dans le domaine de l'architecture malgré le puritanisme ambiant. En premier lieu uniquement préoccupées par l'embellissement et l'assainissement de leur home, les Américaines finissent par acquérir une plus grande autonomie pendant l'industrialisation du pays et la guerre civile qui éloignent leurs maris des campagnes. L'évolution des mœurs qui s'ensuit et de nouvelles dispositions législatives permettent aux étudiantes d'entrer dans des écoles d'architecture à la fin du XIX^{ème} siècle. Légalement acceptées, elles doivent cependant faire face à des résistances et des petits groupes d'étudiantes déterminées voient le jour. D'abord cantonnées dans l'architecture domestique, elles finissent par accéder à de plus vastes responsabilités.

En Europe, la Première Guerre Mondiale tend à libérer les femmes de leur statut subalterne, mais l'architecture reste un bastion masculin, du fait de la misogynie des cadres de l'enseignement qu'on rencontre tant en France qu'en Allemagne au Bauhaus. Ce n'est que dans les années 20 et 30 que, aux Pays-Bas avec le mouvement du Stijl d'abord, les premières femmes entrent dans la profession. A cette époque, plusieurs d'entre elles s'y illustrent : Elisabeth Scott, Eileen Gray, Catherine Morgoulis.

Après la seconde guerre, nouvelle avancée avec la fondation, en 1960, de l'Union française des femmes-architectes à l'initiative de Solange d'Herbez de la Tour. But de l'association : ouvrir définitivement la profession aux femmes, faire connaître leur talent et leurs œuvres. Mai 68 bouscule les dernières résistances, lève les derniers obstacles en imposant la mixité dans tous les secteurs professionnels.

¹ MARCHAL Florence, L'architecture sexuée, équivalence et symétrie, mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme d'architecte, ISA Saint-Luc Liège, 1993-1994, p. 63-77

Dans les pays communistes, les femmes-architectes restent longtemps sous-payées et sous-représentées.

Aujourd'hui, les femmes-architectes restent encore trop souvent reléguées dans des fonctions de décoration et d'enseignement. Rares sont les créatrices à s'être vraiment imposées dans un monde qui reste très « machiste ». On peut cependant citer quelques exceptions comme Karen Van Lengen, Gae Aulenti et Itsuko Hasegawa qui nous rappellent que, chez les peuples « primitifs », « Eve apparut munie d'un compas »...

Quelques chiffres²

En 1963, la France compte 80 femmes-architectes pour 8.400 hommes, l'Allemagne Fédérale, 150 femmes-architectes pour 10.0000 hommes, Israël, 130 femmes pour 550 hommes, la Grande Bretagne, 300 femmes-architectes pour 19.399 hommes.

En 1969, au Brésil, 40% des architectes sont des femmes, aux USA, seulement 10% tandis qu'en France, on ne compte que 1% de femmes parmi les architectes.

Le journal « Le Monde » du 10 septembre 1969 signale que selon certains, « cette faible proportion de femmes-architectes est justifiée par l'absence d'esprit de synthèse et de don créateur (« tabou créateur ») ».

En 1978, La France compte 2,4% de femmes-architectes sur 9.000 architectes inscrits au Conseil de l'Ordre. Les pays de l'Est compte 50% de femmes parmi les architectes (dans les régimes socialistes, l'architecture est une profession d'Etat alors que dans les autres pays, la profession d'architecte est libérale). Ils sont suivis de près par l'Argentine, 45%. Les pays nordiques quant à eux recensent 5% de femmes-architectes. En Belgique, la même année, 2,6% des femmes sont des architectes.

En 1983, la France comptabilise 7% de femmes parmi les architectes. Ceci prouve qu'il y a évolution par rapport aux chiffres précédents, mais la France reste cependant bien loin derrière certains pays comme la Grande-Bretagne, plus de 10%, Israël et Finlande, plus de 30%, et la Roumanie, plus de 60% de femmes-architectes.

On constate pour la France, qu'en 1983, 30,8% des étudiants en architecture sont des femmes pour 24,5% de diplômées. Cependant, il n'y a que 7% de femmes qui professent réellement. Où sont les 17,5% de femmes diplômées manquantes ? Mariage, vie familiale ? Ou dure réalité de la recherche d'un travail ou d'un marché ?

En 1987, pour la Belgique, les chiffres publiés sont les suivants : en région francophone : 93 femmes-architectes pour 1.153 hommes (8%), parmi les stagiaires, 30% de femmes. En Flandre, 15 femmes pour 89 hommes, soit 20%.

² MARCHAL Florence, L'architecture sexuée, équivalence et symétrie, op. cit., p. 81-82

3. PARCOURS SCOLAIRES

La présence des femmes dans l'architecture n'aurait su avoir lieu si les portes des écoles ne s'étaient pas ouvertes aux étudiantes. La façon dont elles ont évolué dans le milieu scolaire et plus particulièrement dans la section de l'architecture ont fait l'objet de notre attention.

Grâce aux propos tenus pendant les interviews, nous sommes en mesure de comprendre ce qui attire les étudiantes vers cette orientation.

Les résultats du questionnaire écrit nous renseignent quant à eux d'avantage sur les formations complémentaires qu'elles auraient suivies.

3.1. LA SCOLARISATION

Dès que les portes de l'enseignement se sont ouvertes aux filles, elles ne se sont pas fait attendre sur les bancs de l'école. Le XX^{ème} siècle a connu une vraie explosion de leur nombre. Elles y ont mis une telle ardeur, qu'elles ont rattrapé, voire dépassé les garçons.³

Aujourd'hui, « les filles l'emportent sur les garçons aux quatre étages de l'édifice scolaire. A l'école primaire, qu'elles sont plus nombreuses à traverser dans le temps. Au collège, dont elles se font moins souvent expulser pour l'apprentissage ou le professionnel court. Au lycée, où, déjà plus nombreuses, elles obtiennent des résultats légèrement meilleurs que les garçons au baccalauréat. Dans l'enseignement supérieur, enfin, par un taux d'accès plus élevé. »⁴ Ce phénomène peut être observé dans toutes les catégories sociales et ce depuis maintenant quelques décennies.

Cependant, si la scolarité féminine a progressé de manière spectaculaire, il subsiste toujours des différences quant aux orientations suivies par les étudiantes et par les étudiants. Les branches scientifiques (et particulièrement l'ingénierie) sont à dominance masculine, tandis que la santé, le relationnel et le littéraire attirent plus les filles. « Aux garçons, les filières « prométhéennes » qui conduisent au pouvoir, à la maîtrise de la nature et aux affaires, aux filles, les filières « relationnelles » qui débouchent sur l'éducation, les carrières sociales et la santé. »⁵

Christian Baudelot et Roger Establet avancent différentes explications⁶. Un moindre intérêt des filles envers les orientations scientifiques leur semble un peu facile. Ils pencheraient plus vers une intériorisation des stéréotypes de sexe, un moindre attrait pour la compétition (celle-ci est très présente dans ce milieu), une sous-estimation de leurs capacités et une anticipation des exigences des rôles familiaux (qui les font rechercher une profession dans laquelle elles pourront trouver des disponibilités). Alain Bihr et Roland Pfefferkorn les rejoignent dans leurs observations⁷. Ils estiment que les filles sont moins attirées par les filières scientifiques prestigieuses (qui mènent à des positions dominantes au sein de notre société) car elles se réfèrent à des stéréotypes sur le destin des femmes, vouées à s'occuper avant tout de leur foyer et de leurs enfants.

Pourtant, certaines filles ne se laissent pas influencer par ces différents facteurs. Les filières masculines ne les impressionnent pas et elles se lancent. Et même si elles n'arrivent pas à y remettre en cause la domination des hommes, le monopole masculin n'existe plus. Plus aucune profession supérieure ne peut désormais se prévaloir d'une composante exclusivement masculine »⁸

³ TOLBECQ Carine, Le « deuxième sexe » et le « prince charmant » : histoire, enjeux et perspectives d'une relation socio-économique (é)mouvante, mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de l'enseignement supérieur en sciences économiques appliquées, Cergeco, 1998-1999, p. 47

⁴ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, Allez les Filles !, Edition du Seuil, Paris, 1992, p. 11

⁵ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, op. cit., p. 217

⁶ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, op. cit., p. 223

⁷ BIHR Alain, PFEFFERKORN Roland, Hommes / Femmes l'Introuvable Egalité. Ecole – Travail – Couple – Espace public, Les Editions de l'Atelier / Editions Ouvrières, Paris, 1996, p. 36

⁸ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, op. cit., p. 222

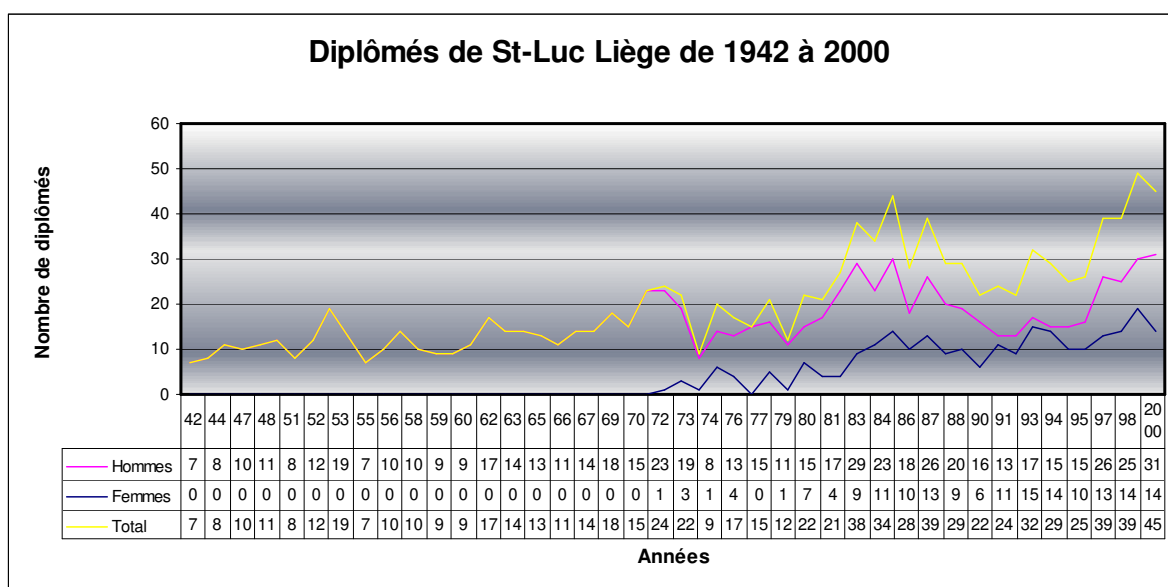
3.2. LA FORMATION EN ARCHITECTURE

Il faut attendre 1930 pour que sorte des écoles d'architecture la première femme architecte du pays.⁹ A l'Institut Supérieur d'Architecture Saint-Luc à Liège, c'est en 1972 qu'a été diplômée la première étudiante : Jeanne de Chantal Mathonet. Seule parmi 23 hommes, elle fut la première femme à côtoyer un univers jusque là uniquement réservé aux étudiants de sexe masculin. Depuis lors, la présence des femmes s'est affirmée.

Leurs débuts furent certes un peu chaotiques, avec des années où aucune sinon une seule étudiante était effective. Par contre, pendant les années 80, elles se sont véritablement installées avec une moyenne de 30% d'étudiantes. C'est depuis la dernière décennie, que le nombre d'étudiants masculins et féminins tend à se rapprocher sérieusement. Les millésimes 1991 et 1994 sont particulièrement significatifs avec 46 et 48% de présence féminine. Peut-être pourra-t-on observer dans un avenir proche une parfaite égalité entre filles et garçons, voire un renversement de la situation ?

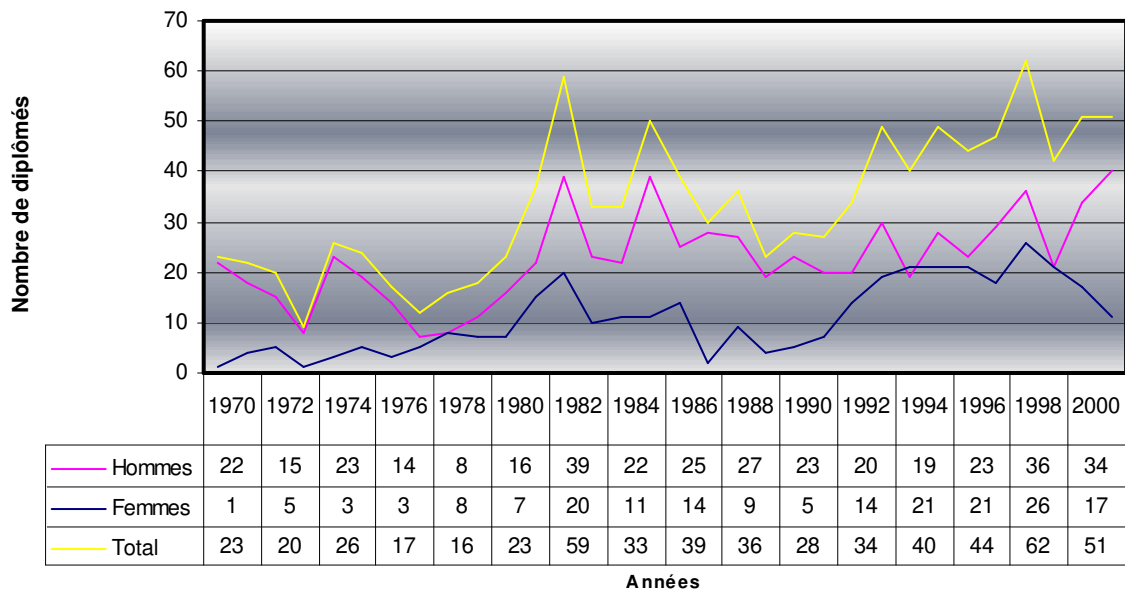
La signification de ces chiffres est toute relative. Ils ne concernent qu'une seule école d'architecture. Toutefois, la situation à l'Institut Supérieur d'Architecture Saint-Luc à Bruxelles est similaire. Avec une première femme diplômée en 1970, les étudiantes représentaient, en 1999, 50% de la population scolaire en architecture. Soulignons tout de même qu'en 1994, le nombre de filles était supérieur à celui de leurs homologues masculins : 53 % !

Par contre, aussi bien pour Saint-Luc Liège que Saint-Luc Bruxelles, ces chiffres ont tendance à diminuer depuis le début du millénaire. Mais les données relatives à deux promotions ne sont pas suffisantes pour pouvoir affirmer que le nombre d'étudiantes est en recul. Il faut tout de même admettre que le chemin parcouru en 30 ans est considérable.



⁹ MORENO Antoine, « Les divas de l'architecture », *Weekend Le Vif/L'express*, 2001, n°7, p. 88

Diplômés St-Luc Bruxelles de 1970 à 2000



D'autre part, nous pouvons conforter nos résultats avec les statistiques de fréquentation scolaire publiées par le Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation de la Communauté Française.

En fin d'année scolaire 1999-2000, le nombre de diplômes délivrés dans la section architecture était :

en fin de candidatures : 370 répartis entre 206 garçons
164 filles (44%)

en fin de licences : 345 répartis entre 223 garçons
122 filles (35%)

Comparons ces chiffres avec ceux réunis par Florence Marchal¹⁰ pour l'année 1990-1991 :

en fin de candidatures : 292 répartis entre 186 garçons
106 filles (36%)

en fin de licences : 151 répartis entre 100 garçons
51 filles (34%)

Nous pouvons en déduire que le nombre d'étudiants diplômés en architecture tous sexes confondus est en augmentation. D'autre part, la différence entre les étudiants qui obtiennent leur diplôme de fin de candidatures et ceux qui obtiennent leur diplôme de fin de licences s'est fortement réduite.

Mais il ne faut pas perdre de vue que le nombre d'étudiants s'inscrivant en architecture peut être assez variable d'une année à l'autre et que dès lors ces conclusions sont certainement à prendre avec un certain recul. La preuve en est que le nombre de garçons à obtenir leur diplôme de fin d'études en 2000 est supérieur à celui de candidatures.

¹⁰ MARCHAL Florence, *L'architecture sexuée, équivalence et symétrie*, op. cit., p. 80

Cette remarque est également valable pour la présence des filles. Nous pouvons cependant constater que le nombre de filles diplômées a augmenté entre les deux années-témoins. Cette évolution est particulièrement perceptible au niveau des candidatures où la présence des filles a progressé de 8%.

Les statistiques de la Communauté Française nous fournissent également le détail d'étudiants et d'étudiantes inscrits dans les différentes années de formation en architecture.

Année d'étude	1991				2000			
	Hommes	Femmes	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Femmes
1 ^o année	646	320	966	33%	430	341	771	44%
2 ^o année	314	173	487	36%	251	216	467	46%
3 ^o année	175	115	290	40%	250	158	408	39%
4 ^o année	147	100	247	40%	248	173	421	41%
5 ^o année	125	68	193	35%	302	151	453	33%
Total	1407	776	2183	36%	1481	1039	2520	41%
%	64%	36%	100%		59%	41%	100%	

Pour l'année 1991, Florence Marchal concluait que « sur l'ensemble des étudiants garçons et filles qui entament des études d'architecture, seulement un cinquième de ces étudiants peuvent espérer obtenir leur diplôme à la fin du cycle des cinq années d'études. La proportion de filles diplômées correspond exactement à la proportion des garçons diplômés, par rapport à la rentrée en première année. On pourrait dès lors conclure que les études d'architecture ne sont pas discriminatoires pour les filles et que celles-ci peuvent espérer réussir au même titre que les garçons. »¹¹

Si l'on se prête au même calcul pour l'année 2001, les garçons ont plus de chances de réussir. En effet, lorsqu'on divise le nombre d'étudiants et d'étudiantes en dernière année par le nombre qu'ils étaient respectivement en première on obtient 70% pour les garçons et 44% pour les filles.

Mais à nouveau, le nombre d'élèves étant variable d'une année à l'autre, ces résultats sont relatifs.

D'autre part, la comparaison de ces deux tableaux nous permet de constater qu'en dix ans, le nombre d'étudiantes en architecture a augmenté de 5%. Au total des cinq années, elles sont effectivement passées de 36% à 41%. Ces valeurs sont normalement plus fiables car elles s'étendent sur cinq années d'inscription différentes.

¹¹ MARCHAL Florence, *L'architecture sexuée, équivalence et symétrie*, op. cit., p.81

3.3. LE CHOIX DE LA FORMATION EN ARCHITECTURE

Quels sont les aspects qui attirent les étudiantes vers les études d'architecture ? Les vingt-deux femmes-architectes rencontrées lors des interviews ont essayé de se souvenir des raisons qui les ont motivées, exercice pas toujours évident après parfois quelques dizaines d'années de carrière. Cette question a également été abordée avec les hommes-architectes. La comparaison des réponses nous permet de mieux percevoir les différences qui peuvent exister entre hommes et femmes.

Si certains ou certaines ont hésité (15), choisi leurs études par hasard (une femme) ou par élimination (un représentant de chaque sexe), d'autres n'entrevoient pas d'autres choix possibles. C'est le cas de deux hommes et cinq femmes. Monsieur K « *n'aurait rien su faire d'autre que l'architecture* » et Madame M « *savait que c'était ça* ». Quelques-unes (2) se sont même lancées dans l'architecture défiant le stéréotype de la femme architecte d'intérieur ou « *le caractère peu féminin de la profession* » pour reprendre les termes de Madame U.

Les raisons du choix de la formation en architecture peuvent être regroupées en différentes catégories assez proches chez les hommes que chez les femmes : influence de l'enfance et des études secondaires, goûts et compétences particulières, profession des proches, influence de personnes rencontrées occasionnellement ou encore caractéristiques de la formation et de la profession. La différence la plus importante se marque dans les premiers choix d'orientation auxquels les hommes ou les femmes avaient pensé.

3.3.1. PREMIERS CHOIX

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à avoir envisagé une autre formation. Près de la moitié d'entre elles (pour seulement un quart chez les hommes), ont pensé s'orienter vers l'ingénierie, l'archéologie, le droit ou encore l'hôtellerie et la diététique. Cependant, c'est l'architecture d'intérieur qui récolte le plus de suffrages. Madame C et Madame G font partie de celles qui avaient d'abord songé à cette formation. Madame C « *n'a pas vraiment choisi de faire l'architecture. Lorsque ses parents ont réalisé des transformations, elle avait pensé à l'architecture d'intérieur. Mais ses parents ne voulaient pas qu'elle suive cette formation à Bruxelles.* » De même, Madame G « *avait d'abord pensé à l'architecture d'intérieur, mais son père entrepreneur l'a plutôt orientée vers l'architecture.* »

Dans la plupart des cas, ce sont les conseils des parents ou l'appréhension de passer par l'université (avec sa rigidité et son manque d'aspects artistiques) qui sont à l'origine d'un revirement d'orientation.

Lorsque les hommes ont une hésitation sur leur future profession, il s'agit par contre souvent d'un choix à effectuer entre deux options fondamentalement différentes : « *C'était soit l'armée, soit l'architecture* » affirme Monsieur M, mais l'armée pourrait être remplacée par gendarme ou missionnaire. La balance a penché du côté de l'architecture à cause d'un goût pour le dessin, les maquettes ou les légos.

3.3.2. INFLUENCE DE L'ENFANCE ET DES ETUDES SECONDAIRES

L'attrait pour la profession d'architecte, ou pour quelques-uns de ses aspects, est déjà bien présent pendant l'enfance chez certaines femmes (4), comme chez certains hommes (1). « *Faire des plans de maisons l'amusait déjà étant petite* » se souvient Madame J.

Ce penchant peut se confirmer ou s'initier par le choix des options pendant les études secondaires. Pour cinq hommes et autant de femmes, l'architecture semble être une suite logique à une orientation artistique ou mathématique. Artistique pour Monsieur H : « *Il a voulu retrouver la dimension artistique qu'il avait déjà abordée durant ses études secondaires* » et mathématique pour Monsieur L : « *Après une année de spéciale math, il a choisi de faire l'architecture à Saint-Luc et non à l'université comme son père l'aurait souhaité* ».

3.3.3. GOUTS ET COMPETENCES

Dans le même ordre d'idées, les goûts ou les compétences particulières peuvent également jouer leur rôle dans cette décision.

Pour les filles (6), il s'agit du dessin, de la décoration, du bricolage, de l'art et des mathématiques. Voici l'exemple de Madame F : « *Son choix pour l'architecture vient du fait qu'elle aimait bien dessiner, accorder les choses, trouver des solutions pour être bien.* »

Mêmes penchants pour les garçons (6) avec parfois un attrait supplémentaire pour la technique ou la construction. Monsieur B « *aimait à la fois les mathématiques et l'art. La combinaison des deux l'a amené à choisir l'architecture.* » Tandis que pour Monsieur R : « *Pourquoi l'architecture ? Parce qu'il aimait bien la technique et le dessin* ».

3.3.4. INFLUENCE DU MILIEU FAMILIAL ET DE CONNAISSANCES

Avoir un parent, un frère ou une connaissance de la famille qui travaille dans le milieu de la construction (architecte, ingénieur, entrepreneur, dessinateur...) peut être un autre facteur d'influence. Voir des plans, des maquettes ou entendre raconter des problèmes ou anecdotes de chantier peuvent orienter les choix. « *Etant fille et sœur d'architectes, elle a directement été plongée dans le milieu de l'architecture* » tel est l'argument de Madame V. Mais elle n'est pas la seule : ils sont seize (8 et 8) à avoir été attirés par la profession d'un de leurs proches.

3.3.5. INFLUENCE DE CONTACTS OCCASIONNELS

Par contre pour d'autres étudiants (3 filles et 2 garçons), ce sont des contacts occasionnels qui les ont convaincus de suivre des études en architecture. Par contacts occasionnels, nous entendons soirées d'informations, forums d'orientations, présentations d'anciens étudiants, visites d'écoles,... C'est lors d'une manifestation de ce genre que Madame H a trouvé sa voie : « *Lors d'une présentation d'anciennes élèves de leur métier, elle a découvert la profession d'architecte* ».

L'architecture était en effet pour certaines une orientation à laquelle elles ne pensaient pas ou dont elles ignoraient l'existence. Madame B « *ne savait pas que la profession d'architecte existait. C'est par l'intermédiaire d'une copine qu'elle en a entendu parler et qu'elle est allée voir dans une école d'architecture à quoi cela ressemblait* ».

3.3.6. INFLUENCE DU VECU D'UNE CONSTRUCTION

Madame I et deux de ses consœurs ont vécu pendant leur jeunesse la construction ou la transformation de l'habitation de leurs parents ou grands-parents : observer l'élévation d'une maison hors du sol peut être une motivation. « *Son choix pour l'architecture s'est produit lorsque ses parents ont construit leur maison.* »

3.3.7. CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION ET DE LA PROFESSION

Les caractéristiques de la formation ou de la profession sont aussi des arguments qui ont été évoqués par huit hommes et onze femmes. L'architecture est un domaine qui présente de nombreuses facettes très différentes les unes des autres. Soit cette diversité, soit un ou plusieurs de ces aspects sont attractifs.

Les côtés artistique, créatif, mathématique, humaniste de la formation attirent aussi bien garçons que filles. Ces dernières sont cependant plus sensibles à son caractère général, pluriel. Madame E « *a choisi des études d'architecture, car il s'agit d'une formation générale, qui touche à plein de choses. Elle ne savait pas si elle allait exercer par la suite, mais ne voulait pas devenir une femme au foyer sans esprit* ».

En plus de ces caractéristiques, différentes personnes citent pour la profession l'aspect relationnel ou l'action sur l'environnement. Certains hommes recherchent également un statut d'indépendant, comme Monsieur J : « *La diversité, le dessin, les mathématiques et l'indépendance sont autant d'aspects qui l'intéressaient dans la profession d'architecte* ».

D'autre part, deux étudiants se sont servis de cette formation comme d'un tremplin vers d'autres orientations, tel l'urbanisme.

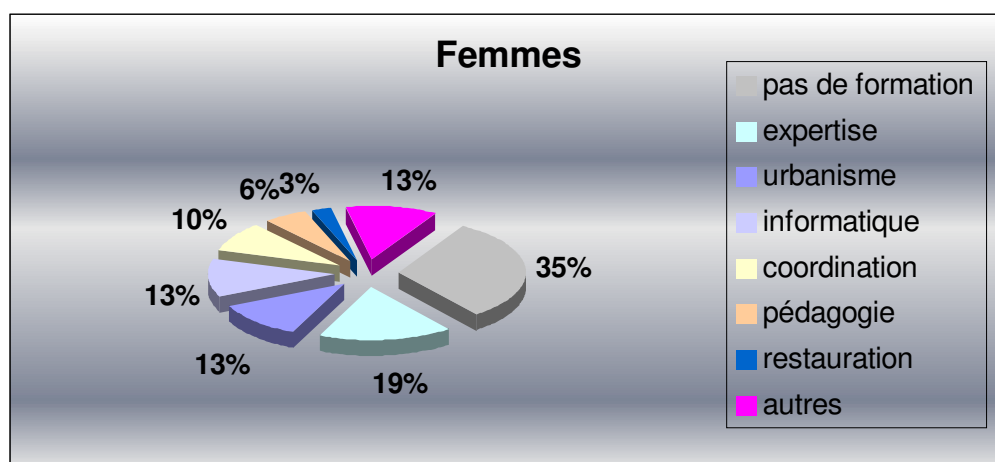
3.4. LES FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

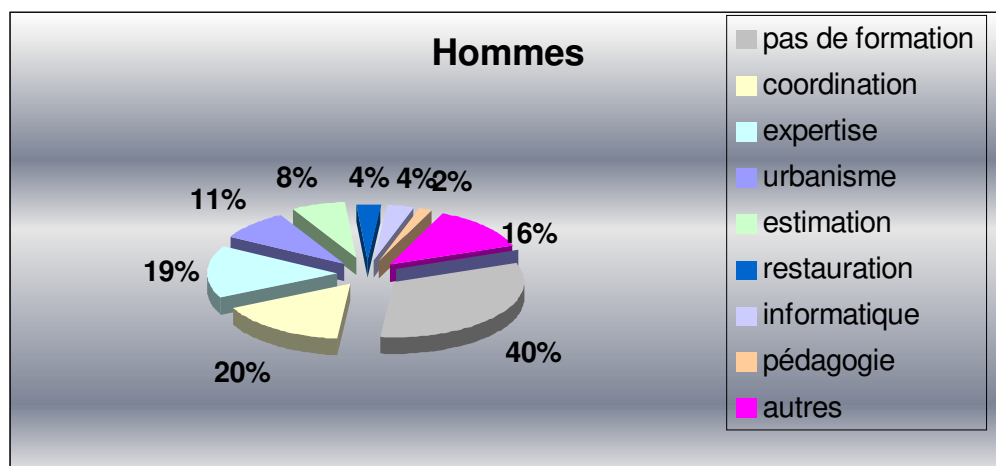
Complémentaire à leur formation en architecture à Saint-Luc, des anciens étudiants et anciennes étudiantes ont réalisé d'autres formations dans divers domaines. La quantité de personnes interrogées lors de l'enquête écrite nous permet de mieux cerner les différences qui pourraient exister à ce niveau entre les hommes et les femmes. En contrepartie, les interviews, par leurs contenus qualitatifs, sont à même d'en fournir la justification.

3.4.1. L'ENQUETE ECRITE

Si les proportions d'hommes et de femmes qui suivent des formations sont équivalentes (60% pour les hommes et 65% pour les femmes), un écart se creuse sur le nombre de formations réalisées. La majorité des femmes réalise une, voire deux, formations, alors que certains hommes vont jusqu'à trois ou quatre. Et généralement, ce sont plus les jeunes architectes que les anciens qui se recyclent, tous sexes confondus. Mais ce n'est pas dans le nombre de personnes qui les suivent que se localise la principale différence entre les hommes et les femmes. Elle se situe dans le choix des formations.

Les formations qui sont le plus suivies, aussi bien du côté des femmes que des hommes, sont l'urbanisme (13 et 11% respectivement du total des femmes et du total des hommes), l'expertise (19%) et la restauration (3 et 4%). Les cours en informatique (13% et 4%) et en pédagogie (6% et 2%) attirent quant à eux plus de femmes que d'hommes. Ces dernières s'intéressent en effet plus volontiers à des formations d'aptitudes pédagogiques afin de pouvoir enseigner. Par contre, la coordination sécurité et santé remporte beaucoup plus de succès auprès des architectes masculins, particulièrement parmi les plus jeunes d'entre eux. Un cinquième des anciens étudiants a participé à cette formation, ce qui représente le double des femmes. De même, seuls les hommes ont réalisé des formations en prévention incendie, menuiserie, électricité ou estimation.





3.4.2. LES INTERVIEWS

Les interviews confortent ces résultats, mais surtout elles peuvent nous fournir des explications de ces tendances. Avec une vision de l'ensemble des interviews, il nous est déjà possible d'avancer certaines raisons : le chantier est et reste LA difficulté rencontrée par les femmes-architectes à tel point que certaines préfèrent ne pas s'y frotter. Et étant donné que la coordination sécurité et santé a pour but premier d'éviter des accidents de chantier, cela peut avoir une incidence sur la faible participation des femmes à ce genre de formation. D'autre part, plus d'hommes présentent un intérêt pour la technique et la construction. Ils sont également souvent plus engagés dans leur profession que les femmes. Ils sont plus nombreux à y placer leur priorité.

Et de manière générale, les femmes qui réalisent des formations ne le font pas dans un but précis et concret. Rares sont celles qui les pratiquent. Elles n'ont pas envie de se lancer directement dans la vie active, veulent essayer autre chose ou pouvoir donner un avis technique, tenir compte d'une complexité plus large. Madame L « *a suivi une première formation en expertise. Elle y apprécie le fait de donner un avis technique et non d'arriver à un résultat. L'autre formation qu'elle a réalisée est celle de coordination chantier. Son but n'était pas d'en faire un jour mais de voir en quoi cela consistait.* »

3.5. CONCLUSION

En termes de fréquentation et de réussite scolaires, l'égalité entre hommes et femmes est acquise. Les inégalités dans certaines orientations à dominante masculine sont toujours bien présentes, mais pour combien de temps ? De grands changements se sont déjà produits dans certaines d'entre elles, l'architecture en est un exemple. Milieu exclusivement masculin, il y a peu de temps encore, les filles y sont aujourd'hui bien présentes. Elles ont réalisé un parcours remarquable sur quelques dizaines d'années, comme si au fil du temps, leurs appréhensions s'envolaient. Exit la peur de la compétition, la sous-estimation de ses capacités et l'anticipation des rôles familiaux (à moins qu'ils ne soient envisagés autrement aujourd'hui).

Souvent motivées pour les mêmes raisons que les représentants masculins, les étudiantes se sont peut-être montrées plus hésitantes face au choix de cette orientation. Cependant, elles réussissent leurs études d'architecture aussi bien que les étudiants masculins.

Si elles sont nombreuses à franchir les portes des écoles d'architecture munies d'un diplôme, comment se fait-il que peu de femmes-architectes arrivent à se créer une place ou un nom dans la profession ?

Au cours des chapitres suivants, nous pourrons découvrir quelles sont les difficultés qui jalonnent le parcours d'une femme-architecte, que ce soit dans sa vie professionnelle ou dans sa vie privée.

4. PARCOURS PROFESSIONNELS

4. A. SITUATION PROFESSIONNELLE

Nous avons vu lors du chapitre précédent, que le nombre de femmes diplômées équivaut pratiquement à celui de leurs homologues masculins. Mais qu'en est-il au niveau de l'exercice de la profession ?

Pour tenter d'aborder la situation des femmes-architectes en Belgique, nous nous sommes référés aux listes d'architectes inscrits à l'Ordre des Architectes.

Après cette brève évaluation, nous nous sommes intéressés de plus près aux parcours professionnels des anciens étudiants et anciennes étudiantes en architecture de Saint-Luc. Leur profession actuelle, leur changement d'orientation, leur activité professionnelle complémentaire, leur statut sont différents points qui ont été abordés tant au niveau de l'enquête écrite et des interviews.

4.1. LA SITUATION GENERALE DES ARCHITECTES EN BELGIQUE

Les listes des architectes inscrits à l'Ordre des Architectes peuvent nous donner certaines informations quant à la situation des femmes-architectes en Belgique. Ces données ne comptabilisent cependant pas la totalité des femmes qui exercent la profession d'architecte en Belgique. En effet, les architectes inscrits à l'Ordre sont les seuls autorisés à signer les plans qu'ils réalisent. Pour disposer de ce droit, ils paient une cotisation de plusieurs milliers de francs. Lorsque deux époux travaillent ensemble, il arrive qu'ils ne payent pas deux cotisations. De plus, les architectes qui travaillent dans l'administration ou dans des bureaux réalisent parfois des tâches qui ne nécessitent pas une inscription à l'Ordre.

Néanmoins, nous avons réalisé un petit « recensement » parmi les architectes (et stagiaires) inscrits au Tableau des Architectes de la Province de Liège. Fin 2001, ils étaient 1200 architectes répertoriés. Parmi eux, 243 femmes, soit 20%. A l'échelle de la Belgique, partant de l'hypothèse que le pourcentage de femme est sensiblement le même partout, cela ferait un peu plus de 2200 architectes féminins, de quoi nous donner une petite idée de l'évolution parcourue en septante ans.

Parmi les architectes liégeois, 6% sont fonctionnaires (dont 26% de femmes), 3% enseignants (dont 23% de femmes) et 1% appointés (dont 13% de femmes).

Nous pouvons également jeter un œil sur la composition des différents conseils nationaux de l'Ordre. Comparée au tableau que Florence Marchal¹² a établi en 1993, quelques petites évolutions sont à relever. D'une part, le pourcentage de femmes a augmenté aussi bien pour les membres effectifs que suppléants. D'autre part, fait plus remarquable, deux femmes sont présidentes de ces conseils alors qu'aucune ne l'était il y a neuf ans.

Cependant la participation des femmes à ce genre d'organismes reste faible : 11% au niveau provincial. Tandis qu'au niveau national, aucune femme n'est présente.

Comment expliquer ces résultats ? Au moindre pourcentage de femmes-architectes, c'est évident. Mais au-delà de ça ? Un désintérêt des femmes aux postes de décisions ou encore à une certaine discrimination lors des élections ?¹³

¹² MARCHAL Florence, L'architecture sexuée. Equivalence et symétrie, op. cit., p. 83

¹³ MARCHAL Florence, L'architecture sexuée. Equivalence et symétrie, op. cit., p. 83

Situation en 1993												
CONSEIL REGIONAUX	Membres			Membres suppléants			Président		Vice-président		Secrétaire	
	Tot	F	%	Tot	F	%	H	F	H	F	H	F
Brabant Fr.	7	2	29%	7	1	14%	1			1	1	
Hainaut	6	1	17%	7	0	0%	1			1	1	
Liège	7	0	0%	7	0	0%	1		1		1	
Luxembourg	7	0	0%	3	0	0%	1		1		1	
Namur	7	0	0%	2	0	0%	1		1		1	
Anvers	7	0	0%	7	0	0%	1		1		1	
Brabant NI.	6	1	17%	7	0	0%	1		1			1
Limbourg	7	0	0%	2	0	0%	1		1			1
Flandre Or.	7	0	0%	7	0	0%	1		1		1	
Flandre Occ.	7	0	0%	5	0	0%	1		1		1	
Total	68	4	6%	54	1	2%	10	0	8	2	8	2
NATIONAL	10	0	0%	10	0	0%	1	0	1	0	1	0

Situation en 2001												
CONSEIL REGIONAUX	Membres			Membres suppléants			Président		Vice-président		Secrétaire	
	Tot	F	%	Tot	F	%	H	F	H	F	H	F
Brabant Fr.	7	1	14%	7	1	14%		1	1		1	
Hainaut	7	0	0%	7	0	0%	1		1		1	
Liège	7	2	28%	7	0	0%	1		1			1
Luxembourg	7	0	0%	7	0	0%	1		1		1	
Namur	7	0	0%	7	0	0%	1		1		1	
Anvers	7	1	14%	7	0	0%		1	1		1	
Brabant NI.	7	0	0%	7	0	0%	1				1	
Limbourg	7	0	0%	7	0	0%	1		1		1	
Flandre Or.	7	0	0%	7	2	28%	1		1		1	
Flandre Occ.	7	1	14%	7	0	0%	1		1		1	
Total	70	5	7%	70	3	4%	8	2	9	0	9	1
NATIONAL	10	0	0%	10	0	0%	1	0	1	0	1	0

4.2. LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES ANCIENS DE SAINT-LUC

4.2.1. LA PROFESSION ACTUELLE

Toutes les personnes diplômées en architecture ne pratiquent pas la profession d'architecte par la suite. Certains changent d'orientation professionnelle dès leur sortie de l'école, d'autres plus tard. L'enquête écrite nous permet de mesurer l'ampleur de ce phénomène, ainsi que de savoir quelles sont les nouvelles activités professionnelles de ces architectes. Tandis que les interviews nous renseignent sur les raisons de ces revirements.

A. Les architectes

a. L'enquête écrite

92% des anciens étudiants ayant participé à l'enquête écrite affirment exercer en tant qu'architecte. 94% du côté des hommes et un peu moins du côté des femmes : 84%. Au premier abord, les architectes féminines seraient donc plus nombreuses à avoir changé d'orientation professionnelle.

b. Les interviews

Tout en restant dans le prolongement de ces résultats, les interviews nous ont montré qu'il fallait prendre un peu de distance par rapport à ces chiffres. Les hommes qui ont une autre activité professionnelle n'ont pas toujours spécifié que l'architecture était devenue une occupation occasionnelle. Le nombre de personnes assumant réellement les fonctions d'architecte est dès lors certainement surestimé.

Parmi les personnes rencontrées personnellement, quinze hommes sur les vingt et dix-huit femmes sur vingt-deux pratiquent aujourd'hui l'architecture comme activité professionnelle principale. Leur domaine d'occupation est l'architecture à l'exception d'un représentant de chaque sexe qui s'occupe du patrimoine architectural urbain.

B. Les changements d'orientation

a. L'enquête écrite

Les femmes qui affirment avoir changé d'activité professionnelle constituent 13% des anciennes étudiantes ayant répondu au questionnaire. Elles se retrouvent aujourd'hui dans des domaines assez divers : administration d'entreprise, étude notariale, société multimédia et coordination technique. Par contre les hommes dans la même situation qu'elles (5%) sont restés davantage dans le domaine du bâtiment. Ils sont généralement entrepreneurs ou conducteurs de travaux.

Ces hommes évoquent comme raison de ce changement une conscience professionnelle (ils ne veulent pas réaliser des fermettes, par exemple) ou un plaisir de construire soi-même. Des intérêts financiers sont également avancés, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Par contre, certaines femmes ont cessé l'architecture pour des raisons familiales ou par manque de goût envers cette profession.

En raison du caractère fermé du questionnaire écrit, il n'est pas toujours facile, pour les personnes concernées, d'expliquer tous les facteurs qui ont pu intervenir dans la décision d'un changement de profession. Les raisons évoquées ci-dessus n'en offrent qu'un aperçu. Elles sont plus compréhensibles à travers les interviews.

b. Les interviews

Les cinq hommes qui ont changé d'orientation professionnelle l'ont fait pour différents motifs.

Le majeur est qu'il ne leur était plus possible de combiner l'architecture avec leur activité professionnelle principale (l'actuelle) par manque de temps, manque de temps envers leur activité principale mais surtout envers leur famille. Monsieur E vivait assez mal cette situation : « *Quand il allait travailler au bureau d'expertises situé à Bruxelles et, qu'en plus, il faisait de l'architecture, il ne lui restait plus beaucoup de temps pour sa famille. Il ne le supportait plus et a arrêté l'architecture* ».

Deux d'entre eux estiment également que travailler en tant qu'architecte indépendant ne leur rapportait pas suffisamment en comparaison au nombre d'heures investies. Monsieur M « *travaille toujours beaucoup, mais au moins, maintenant, il gagne mieux. Il y a une évolution.* »

Le dernier a suivi son objectif en s'orientant vers l'urbanisme.

A présent, ils pratiquent tous une profession en relation avec la formation qu'ils ont reçue : expert pour compagnie d'assurances, coordinateur sécurité / santé, conducteur de travaux, consultant en informatique pour des bureaux d'architecture et urbaniste.

Par contre, les raisons pour lesquelles les quatre femmes-architectes ont changé d'orientation ou cessé leur activité professionnelle sont assez différentes de celles des hommes.

La présence d'enfants en est le plus souvent la cause (ou du moins y a contribué). C'est le cas pour Madame V : « *Lorsque son troisième fils est né, elle s'est posé la question de la garde de ses enfants. Si elle avait voulu continuer à travailler, elle aurait dû confier ses enfants à une gardienne. Elle a fait le choix d'arrêter de travailler* » C'est également pour ses enfants que Madame F a cessé de pratiquer l'architecture, mais ce n'est pas la seule raison : « *Lorsque son mari a demandé son agrégation et enregistrement pour sa société de terrassement, elle a dû signer un papier pour se désinscrire de l'Ordre en raison de la Loi de 1939 qui traite de l'incompatibilité entrepreneur-architecte. Elle aurait pu continuer d'exercer sa profession d'architecte si elle ou son mari passait en société. Mais ils n'en avaient pas envie et leurs activités n'étaient pas assez importantes pour pouvoir se le permettre. Elle a choisi de travailler pour son mari qui commençait à avoir besoin d'une personne pour s'occuper de la partie administrative de son entreprise. Ce choix a également été renforcé par la présence de leurs enfants.*»

Les deux dernières femmes qui n'exercent pas en tant qu'architecte à l'heure actuelle ont une toute autre raison : un désintérêt envers l'architecture. Madame S avait déjà effectué ce choix lorsqu'elle était toujours à Saint-Luc : « *Dès sa quatrième année (année pendant laquelle elle est partie en Erasmus), elle savait qu'elle ne souhaitait pas exercer en tant qu'architecte (projets mégalos, stabilité,...). Il y a deux raisons pour lesquelles elle n'aime pas l'architecture : pour son côté technique et parce qu'elle n'a pas la fibre créatrice. Elle s'estime comme n'ayant pas été une étudiante à talent.* » Tandis que Madame J a exercé la profession d'architecte pendant 15 ans avant de s'orienter vers l'expertise : « *L'architecture est un milieu décevant, usant. Elle a décidé de faire autre chose car elle ne veut pas faire des cahutes de 3 x 3 m ni penser à son métier tout le temps.* »

Aujourd'hui certaines de ces femmes travaillent dans des domaines proches de l'architecture, comme dans les deux derniers exemples. Les autres collaborent à la société de leur mari (entreprise de terrassement, étude notariale).

4.2.2. LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES COMPLEMENTAIRES

En plus de leur profession d'architecte, certains hommes et certaines femmes s'adonnent à une autre activité professionnelle. De par le nombre de personnes qui ont participé à l'enquête écrite, ces activités professionnelles complémentaires se distinguent clairement entre hommes et femmes.

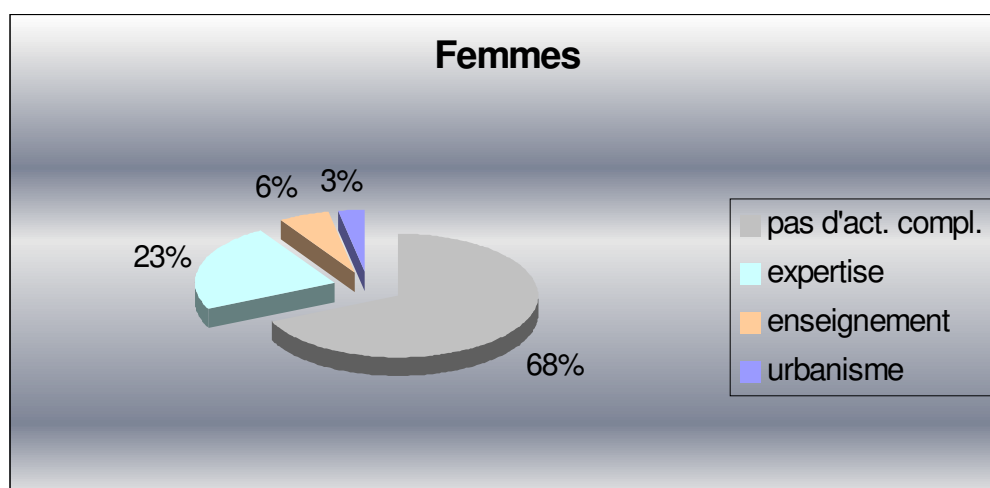
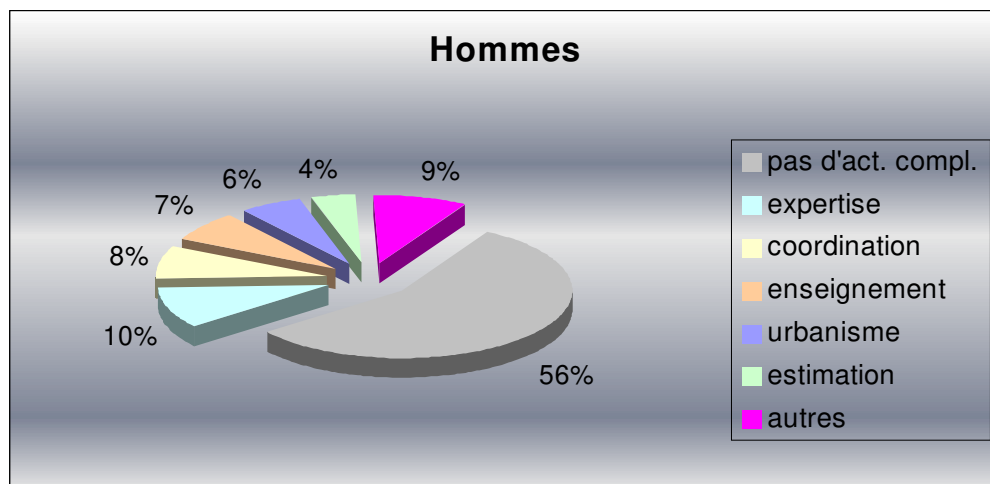
a. L'enquête écrite

Les hommes-architectes sont plus nombreux que leurs consœurs à avoir une activité complémentaire à leur profession. Ils sont 44% à se trouver dans cette situation alors qu'elles ne sont que 32%.

Les activités que les hommes joignent à l'architecture sont, par ordre d'importance, l'expertise (10% du total des hommes), la coordination sécurité et santé (8%), l'enseignement (7%) l'urbanisme (6%) et l'estimation (4%). S'en suit encore une série d'activités dont la diversité nous empêche de les citer toutes ici.

Chez les femmes, par contre, les domaines d'activités sont plus réduits. Seuls l'expertise (23% du total des femmes), l'enseignement (6%) et l'urbanisme (3%) sont leurs activités complémentaires. A nouveau, les domaines plus techniques attirent seulement les hommes. Aucune femme ne s'occupe de coordination, par exemple. Par contre, l'expertise les tente beaucoup plus que les hommes.

Comme pour les formations, ce sont principalement les jeunes architectes, hommes et femmes, qui se retrouvent dans ces situations. Ils sont en effet plus nombreux que les architectes plus expérimentés à avoir deux activités professionnelles.



b. Les interviews

Parmi les architectes rencontrés, seules deux femmes ont une activité professionnelle complémentaire à l'architecture : l'enseignement. Les autres ont les compétences requises pour réaliser des expertises mais ne le font pas par manque d'expérience ou par découragement devant l'importance du volet administratif.

Par contre, deux architectes de sexe masculin et une de sexe féminin pratiquent l'architecture comme activité complémentaire ou occasionnelle. Mais à cause du temps que leur demande leur activité professionnelle principale, ils sont en voie de cesser complètement de pratiquer la profession d'architecte en tant que tel, pas qu'ont déjà franchi d'autres architectes, comme nous venons de le voir.

4.2.3. LE STATUT

Les architectes peuvent disposer de différents statuts : indépendant, employé dans le secteur public, employé dans une firme, employé dans un bureau d'architecture, enseignant, ... Le terme « indépendant » peut encore révéler des situations très différentes. Un indépendant peut travailler seul, mais aussi travailler dans un bureau d'architecture et facturer ses heures à son « employeur ».

C'est particulièrement dans ce contexte d'indépendance que peuvent se situer des différences entre les hommes et les femmes architectes. L'enquête se révélant être trop peu précise à ce niveau, nous nous baserons plutôt sur la situation des architectes interviewés. Par contre, nous pouvons en retirer des informations sur les autres statuts.

a. L'enquête écrite

Il ressort clairement des enquêtes que la majorité des architectes exercent leur profession en tant qu'indépendants : 85% des architectes masculins et 77% des architectes féminins. Les architectes employés dans le secteur public constituent respectivement 5 et 4% et dans des bureaux d'architecture 4 et 8%. Il ne faut toutefois pas confondre ce statut avec celui des indépendants qui travaillent dans un bureau d'architecture (cas beaucoup plus fréquent). Quant aux employés dans des firmes, seuls deux hommes en font partie comme représentants. Le pourcentage d'enseignants est plus difficile à établir car la distinction entre les architectes qui sont uniquement enseignants et ceux qui enseignent l'architecture complémentairement à leur activité d'architecte ne sait pas être clairement effectuée.

b. Les interviews

Dans les interviews, tous les architectes rencontrés possèdent le statut d'indépendant, excepté deux personnes qui s'occupent du patrimoine architectural urbain en tant qu'employées dans le secteur public.

1. Les indépendants

Et si autant d'hommes-architectes que de femmes-architectes travaillent seuls (5), bon nombre d'hommes (7) sont à la tête d'un bureau d'architecture et emploient d'autres architectes. Aucune femme n'occupe cette situation sauf peut-être une, en association avec un collègue masculin.

C'est dans des bureaux (4) ou en association avec un ou plusieurs confrère(s) (5) ou leur conjoint (3) que nous retrouvons la majorité des femmes-architectes. Par contre, ces situations sont peu prisées auprès des architectes masculins : aucun ne travaille dans un bureau sans être associé (ce qui n'en fait toujours qu'un seul), un autre travaille avec un confrère et enfin le dernier travaille avec sa femme architecte d'intérieur. Cependant, sur un échantillon de personnes plus important (dans l'enquête), nous pouvons retrouver des hommes qui travaillent dans des bureaux d'architecture. A proportions égales, leur nombre serait toutefois légèrement inférieur à celui des femmes. Le pourcentage d'architectes associés masculins et féminins se révèle, pour sa part, être sensiblement le même.

Que ce soit suite à un choix, à leur stage ou dû au hasard, les femmes se retrouvent donc plus souvent dans un bureau comme associée ou "employée".

Travailler dans un bureau signifie généralement travailler à l'extérieur de chez soi. Il est dès lors plus aisé d'arriver à une séparation distincte entre vie privée et vie professionnelle.

Des facilités au niveau de l'emploi du temps peuvent également être trouvées : diminution du temps de travail, prise de congé un jour par semaine pour les enfants, cessation temporairement des activités professionnelles, horaires fixes,... Autant de possibilités non négligeables pour l'organisation familiale que nous aborderons dans le chapitre qui se rapporte à la famille (point 5.4.3.). En effet, en fonction de l'organisation interne, travailler à plusieurs permet de pouvoir se reposer sur d'autres personnes présentes à d'autres moments.

Mais il existe un revers de la médaille : la plupart du temps les projets sont répartis entre les différents collaborateurs qui en sont responsables et ne pas toujours être disponible implique une réelle difficulté à gérer un dossier. Monsieur O, qui dirige un bureau, se voit contraint d'organiser la répartition du travail en fonction des présences de ses collaboratrices. *« Pour ses collaborateurs qui travaillent à mi-temps (principalement des femmes), il prévoit du travail pour un jour. Car avec un emploi du temps incomplet, ils ne sauraient pas suivre entièrement un dossier, surtout en ce qui concerne le chantier. »*

2. Les employés dans le secteur public

Lors des interviews, le statut des architectes fonctionnaires a souvent été abordé. Nombre d'architectes indépendants perçoivent les emplois à l'administration comme étant des places idéales pour les femmes-architectes ou pour un des deux conjoints d'un couple d'architectes (et plus particulièrement pour la femme). Monsieur H : *« Les postes administratifs ou de représentants sont des places particulièrement intéressantes pour les femmes qui sont architectes et épouses d'architectes. Cela permet de rendre la vie de couple beaucoup plus vivable. »* Monsieur N : *« Dans les fonds de logements sociaux, il a plusieurs collègues féminines. Ce sont des situations intéressantes qui constituent une rentrée financière certaine. »* Madame A : *« Les rentrées financières d'un indépendant sont variables. Et lorsque deux architectes vivent ensemble cela devient difficile (...) Vivre de deux revenus variables est possible à deux, mais plus lorsqu'il y a un enfant. »*

Cette situation serait à ce point idéale pour les femmes-architectes que certains hommes, pensent que neuf dixièmes des personnes employées dans le secteur public sont des femmes.

Mais qu'en est-il ? D'une part, l'enquête est en mesure de contredire l'impression de Monsieur F, toute aussi relative soit-elle. D'autre part, Madame A et Monsieur G, tous deux architectes employés dans l'administration, sont mieux placés pour savoir de quoi il en retourne.

S'il est vrai que ces emplois constituent un revenu fixe intéressant pour un couple dont un des conjoints est déjà indépendant (surtout lorsqu'il y a des enfants), il est cependant incorrect de penser que tous les fonctionnaires disposent d'horaires 8h–17h. Tout dépend de la fonction occupée. Si on prend

l'exemple de Madame A, employée à la Région Wallonne : « *L'avantage d'être architecte fonctionnaire par rapport à un architecte indépendant est de toucher un revenu fixe. Mais ce n'est pas pour cela qu'elle a un horaire plus léger qu'un autre architecte (...) Elle commence à travailler vers 7h30 et ne sait jamais quand elle va rentrer car la durée d'une réunion est imprévisible. De plus, les réunions avec des maîtres d'ouvrage ou des essais d'éclairages se font souvent en soirée. Son horaire n'est finalement pas plus léger que celui d'un autre architecte. Mais il y a différents emplois possibles à l'administration pour un architecte : urbanisme, protection du patrimoine, aménagement du territoire, logements sociaux, administrations communales, fondation rurale de Wallonie,...* Si on ne fait que du bureau, on peut disposer d'un horaire plus fixe.» Monsieur G, lui travaille à la Maison Liégeoise et se doit d'être : « *disponible 24/24h* ».

Il ne faut pas non plus perdre de vue le fait qu'un employé gagne un revenu fixe, peu importe le nombre d'heures prestées comme nous le précise Madame A : « *Son compagnon lui reproche parfois de ne pas avoir des horaires de fonctionnaire. Elle est payée la même chose, peu importe le nombre d'heures qu'elle effectue.*»

De plus, ils continuent à exercer la profession d'architecte avec toutes les conséquences que cela peut avoir : c'est une profession qui peut être très prenante. Monsieur G « *vivait tout le temps pour le boulot, il y pensait tout le temps même lorsqu'il travaillait pour l'administration.*» mais aussi une profession à responsabilités : Madame A « *a aussi pas mal de responsabilités tant au niveau de la gestion financière que des décisions et cela sur des chantiers colossaux (et pas qu'un seul sans parler du sous-nombre du personnel). Tous ces facteurs font qu'elle éprouve plus de stress que lorsqu'elle était indépendante.*»

D'autre part, se situer du côté de l'administration n'a pas que des avantages par rapport à la perception qu'on peut avoir d'eux : « *Le côté négatif de sa profession est qu'elle subit les effets néfastes de l'administration (la lourdeur administrative, le refus de subsides, les décisions politiques,...). Elle porte l'étiquette du fonctionnaire, ce qui est ingrat car elle doit faire face à toutes les réprimandes alors qu'elle ne fait que mettre en application les exigences de la Région Wallonne. Quel architecte indépendant n'a jamais rôlé sur l'administration ?* »

Quant au fait qu'il y aurait plus de femmes dans l'administration, voici ce qu'en pense Madame A : « *Dans ses collègues architectes, il y a autant d'hommes que de femmes, dans ses collaborateurs d'autres disciplines également. C'est un hasard si les historiens d'art et les archéologues avec qui elle travaille directement sont des femmes. Il s'agit d'activités pour lesquelles il est difficile de trouver des places stables. Il y a peut-être une majorité de femmes mais il est faux de penser que les 9/10^{èmes} des employés de l'administration sont des femmes. Il y a une notion de sécurité d'emploi qui est également recherchée par des architectes qui n'ont pas réussi leur carrière. Mais à terme, cette place rapporte moins que celle d'un architecte indépendant. Il y a un peu moins d'hommes qui rentrent dans la fonction publique. Cela dépend également des ouvertures quand on démarre.*»

4.B. PRATIQUES DE LA PROFESSION

La profession d'architecte consiste à concrétiser des projets d'hommes et de femmes. Mais avant que ceux-ci ne puissent profiter de leur construction, bien des étapes sont franchies. Au niveau du travail effectué par l'architecte, un projet se partage généralement en différentes phases :

- la rencontre avec le maître d'ouvrage
- la définition d'un programme et d'un budget
- l'esquisse
- l'avant projet
- le permis d'urbanisme
- les plans d'exécution et détails
- le cahier des charges et métré
- la mise en adjudication des différents postes
- la surveillance de chantier
- les décomptes
- la réception provisoire et définitive de la construction

Dans les chapitres qui suivent, quelques unes de ces activités vont être abordées sous différents angles : l'organisation adoptée par les architectes pour réaliser ces tâches, le travail de conception, ainsi que les relations avec le maître d'ouvrage, les collègues et les ouvriers sur le chantier.

Le dernier point tentera de cerner les différents apports ou désagréments que procure l'exercice de la profession d'architecte.

4.3. LA GESTION DU PROJET

Il existe différentes façons de gérer un projet. Un architecte peut travailler seul (c'est le cas de 7 hommes et 5 femmes), en collaboration avec une personne (duo avec un confrère ou avec le conjoint) (2 hommes et 6 femmes) ou en équipe (7 hommes et 9 femmes). Et au sein d'une équipe, il arrive que les différents architectes travaillent chacun de leur côté (travail isolé) ou par petits groupes.

L'organisation du travail va dépendre de la situation adoptée. Un dossier peut être géré par une seule personne de A à Z ou être fractionné entre différentes personnes suivant les différentes phases du projet. Une autre solution est de travailler à plusieurs sur les mêmes tâches, solution moins rentable mais qui apporte un meilleur résultat.

4.3.1. TRAVAIL SEUL

Les architectes indépendants travaillant seuls, sept hommes et cinq femmes, s'occupent, nécessairement, de toutes les étapes d'un dossier, depuis la rencontre du client jusqu'à la réception du bâtiment. La plupart d'entre eux travaillent à l'occasion en collaboration avec d'autres architectes ou avec un stagiaire.

4.3.2. TRAVAIL ISOLE

Certains architectes qui travaillent dans des bureaux ou à la tête de bureaux se chargent de leurs dossiers de A à Z, comme des architectes travaillant seuls. Afin de faire le rapprochement entre leur organisation de travail similaire, tout en ne les confondant pas, nous avons opté pour ce terme de « travail isolé ».

Cette situation est celle de quatre femmes et d'un homme. Ce fait relève seulement de l'organisation interne du bureau : chacun est responsable de ses projets et travaille seul avec éventuellement l'aide d'un collaborateur (ou d'un stagiaire) suivant l'importance du projet. Ce style d'organisation a lieu au bureau où travaille Madame D : « *Avant, ils s'organisaient en équipe pour les plus gros projets. Depuis l'arrivée de l'informatique, chacun est titulaire de projets avec, éventuellement, une aide (stagiaire ou autre architecte).* » Ils travaillent alors en duo au sein d'un bureau.

4.3.3. TRAVAIL EN DUO

Comparé aux hommes (2), beaucoup de femmes-architectes travaillent en duo, régulièrement ou temporairement, avec un confrère (1), un associé (2) ou avec leur mari (3) qu'il soit architecte ou non.

Elles apprécient avant tout une complémentarité dans les compétences, lors de la création ou dans la relation avec le client. Madame B : « *Par rapport au fond de l'architecture, elle et son associé sont sur la même longueur d'onde. Mais sur le parcours, ils se complètent bien (par*

exemple, lui est trilingue et elle est urbaniste). D'un point de vue énergie, 1 + 1 = 3 ou 4. Leur association marche bien.» Mais au sein du duo, la discussion est également quelque chose de très important, de très enrichissant, comme nous en a fait part Madame O : « Le fait qu'ils soient un couple d'architectes joue beaucoup. Ils arrivent à une certaine complémentarité dans la discussion ainsi que dans la création. Le résultat en ressort enrichi car leurs avis se confrontent et s'assouplissent au fil du temps. »

Chaque duo a trouvé son mode de fonctionnement qui lui est propre. Certains répartissent les étapes du projet entre les deux membres suivant les capacités de chacun. Un autre duo, composé d'hommes, répartit le travail suivant leur caractère respectif. C'est le cas chez Monsieur P : « *Travailler ensemble sur toutes les étapes d'un petit projet n'était pas rationnel. Ils ont alors décidé de travailler chacun par phases sur un projet qu'ils se repassent. Le partage des phases dépend de leur caractère. C'est pour cette raison que son associé prend les contacts et que lui ne va pas sur chantier. Il vaut d'ailleurs mieux qu'il n'y aille pas, car les entrepreneurs n'ont pas envie de le voir. Et pour cause, il n'a pas beaucoup de latitude, il attend trop de résultats.*»

Malgré des aspects positifs, certains duos se séparent. Monsieur I vient récemment de se séparer de son associé : « *Son associé et lui avaient un mode d'organisation propre à leur caractère : le premier s'occupait de la conception et le second de l'exécution. La collaboration se passait entre ces deux étapes. Ils travaillaient sous forme de deux cellules (un associé responsable et un collaborateur) qui avaient des rythmes différents. Les avantages de ce système se retrouvaient à différents niveaux : celui qui conçoit peut créer en toute tranquillité car il n'est pas dérangé et tout le projet (en particulier la technique) est contrôlé deux fois. Il y avait des aller-retour constants. Le résultat était de bien meilleure qualité mais cela se révélait très lourd. Il y avait parfois des heurts entre eux, entre l'architecture et la technique. D'autre part, il ne savait pas dire non et plus le nombre d'intervenants était élevé, moins la situation devenait facile. Ils se sont donc séparés.* »

4.3.4. TRAVAIL AVEC LE CONJOINT

Un duo avec son conjoint présente les mêmes caractéristiques que celles citées ci-dessus. Il faut seulement distinguer les duos où les deux époux sont architectes (3 chez les femmes et aucun chez les hommes) de ceux où un seul l'est (1 de chaque sexe).

Dans ce dernier cas, la répartition des tâches est limitée aux compétences et le conjoint non-architecte est parfois réduit à « servir » l'autre, comme chez Monsieur J dont l'épouse est architecte d'intérieur : « *Sa femme le seconde au niveau du dessin, activité qui lui est abordable de par sa formation ainsi que par la faible variation des projets (clé sur porte).*»

Dans un couple d'architectes, deux solutions sont possibles : soit ils travaillent ensemble, soit non. Certains sont dans des bureaux différents (une femme et son époux), d'autres se refusent à travailler avec leur conjoint car ils ne tombent jamais d'accord. C'est le cas de Madame J et de son mari : « *Ils ont toujours travaillé séparément, à l'exception de projets pour des relations communes, car ils ne tombent jamais d'accord. Lors de projets communs, elle*

s'occupe de l'avant-projet et lui de la phase d'exécution. Mais il n'est pas évident de chaque fois faire un rapport à son conjoint de la situation. »

A l'opposé, il y a des couples qui travaillent ensemble et qui en retirent beaucoup d'avantages. Madame Q *« trouve cela beaucoup plus gai et plus vivable qu'auparavant où ils étaient chacun indépendants de leur côté. »* Tandis que Madame O, qui a réduit ses activités professionnelles lorsque ses filles étaient petites, apprécie pouvoir se baser sur les compétences de son mari : *« Ce travail en étroite collaboration avec son mari lui permet de s'appuyer sur les compétences de son mari, qui contrairement à elle, ne pratique pas cette profession de façon épisodique. »* Lorsqu'on travaille avec son conjoint, des facilités au point de vue organisation et horaires sont également envisageables. Madame Q ainsi que Madame N en témoignent : *« Maintenant qu'ils travaillent ensemble, il leur est beaucoup plus facile de s'arranger. »* *« Ils ne sont pas limités point de vue horaire, ils peuvent travailler ensemble la nuit en période de rush. Et lorsqu'ils en ont ras-le-bol, ils sont libres de décider de partir en congé. »* Par contre, il ne faut pas négliger le fait que travailler constamment ensemble peut conduire à des dérives. Le manque de limite du temps de travail et un ras-le-bol de tout le temps être ensemble en sont des exemples.

Il existe encore une troisième alternative au couple d'architectes : le mari est architecte de formation mais ne pratique pas en tant que tel. Un seul couple se trouve être dans cette situation, celui de Madame H. Elle peut toutefois profiter des connaissances de son mari, particulièrement celles qui relèvent du domaine technique : *« C'est auprès de lui qu'elle peut trouver les conseils techniques dont elle a besoin. Il lui dessine ses plans de détails si elle ne sait pas le faire. Lors de réceptions provisoires, elle lui demande parfois de l'accompagner afin de tempérer sa trop grande méticulosité et son exigence. En effet de par sa pratique, son mari est plus tolérant sur le travail d'autres ouvriers du bâtiment qui sont en fin de compte des artisans. »*

D'autre part, être femme-architecte et femme d'architecte permet de comprendre l'investissement professionnel de son mari, aussi bien en temps qu'en énergie. Madame O s'en rend bien compte : *« Elle estime avoir plus facile à vivre aux côtés d'un architecte qu'une femme qui ne serait pas architecte elle-même. »* Au total, elles sont quatre femmes-architectes à partager la vie d'un architecte. Par contre, du côté des hommes, aucun ne vit avec une architecte.

4.3.5. TRAVAIL EN EQUIPE

Si dans certains bureaux d'architecture les architectes travaillent de manière isolée sur leurs dossiers (situation que vivent un homme et quatre femmes), d'autres partagent les dossiers suivant les différentes phases d'un projet entre différents collaborateurs. Le bureau où collabore Madame I est le seul à avoir opté totalement pour ce genre d'organisation : *« Un des associés s'occupe de l'avant-projet et du chantier, l'autre du projet d'exécution, tandis qu'elle réalise le cahier des charges et également le suivi de chantier. Elle se charge aussi du métré avec le deuxième associé qui a réalisé les plans. Par contre au début, l'organisation du travail était totalement différente. Chacun avait ses dossiers et gérait toutes les étapes du projet. Cette façon de procéder leur permet de gagner en rapidité et d'être toujours en interaction. »* La répartition en étapes est une alternative d'organisation qui permet une certaine rentabilité.

Le travail peut aussi être partagé suivant les capacités de chacun, suivant les disponibilités, les affinités entre les différents collaborateurs comme chez Madame T : « *Les projets entrent au bureau et les équipes se forment suivant l'importance du projet, les dispositions de chacun, les affinités et les complémentarités.* » La complémentarité et l'interdisciplinarité constituent une source d'enrichissement tant au niveau du projet que des relations entre les différentes personnes travaillant ensemble. Monsieur A : « *Travailler à plusieurs permet à chaque collaborateur d'apporter ses qualités, ce qu'il fait le mieux.* »

Le dernier type de répartition rencontré est radicalement différent et exploite moins les capacités de chacun. Il relève plus de la hiérarchie, alternative adoptée chez deux hommes-architectes et une femme : le patron du bureau se réserve souvent les tâches les plus « gratifiantes » comme les contacts avec les clients, les esquisses ou le chantier, ce qui est le cas chez Monsieur L : « *Il s'occupe seul des contacts avec les clients et du contrôle de chantier.* » L'exemple d'une situation professionnelle précédente de Madame J est encore plus éloquent : « *Elle s'occupait des avant-projets et du suivi de chantier alors que son patron se réservait les contacts avec le client ainsi que l'esquisse.* » Par contre, une structure hiérarchique s'avère indispensable lorsque le nombre de collaborateurs augmente. Afin de coordonner et de distribuer le travail, une personne est nécessaire à la tête du bureau.

4.3.6. LA GESTION DE DOSSIERS

Partager le travail entre différentes personnes impose une bonne organisation. Selon cinq hommes-architectes interviewés, les femmes présenteraient des aptitudes particulières pour la gestion de bureau. Ils apprécient leur sens de l'organisation, leur rigueur ainsi que leur efficacité. Monsieur D « *voit bien les femmes dans des postes plus liés au bureau. Elles font preuve d'une grande rigueur, d'un systématisme qui convient parfaitement pour la gestion des dossiers.* » Le mari de Madame S, présent lors de l'interview, en témoigne également : « *Les femmes ont un sens de l'organisation plus élevé ainsi qu'un esprit de synthèse, alors que les hommes se perdent dans les détails. Pour qu'un bureau tourne efficacement, la présence d'une femme est nécessaire.* »

4.4. LA CONCEPTION DU PROJET

Dans son mémoire de fin d'études « L'architecture sexuée, équivalence et symétrie »¹⁴, Florence Marchal, étudie les différences inhérentes aux deux sexes pour ensuite constater leurs influences sur la conception architecturale. Nous avons abordé cette question avec les architectes rencontrés afin de voir ce qu'il en était à l'heure actuelle, voir si les hommes et les femmes-architectes ressentent réellement une différence dans leur manière de dessiner les choses, d'approcher l'architecture et s'ils pensent qu'il existe une architecture féminine.

La moitié d'entre eux, c'est à dire onze femmes et neuf hommes, perçoivent en effet une différence au niveau de la conception entre les hommes et les femmes. Leurs arguments étant assez diversifiés, nous nous sommes permis de les regrouper en différentes catégories afin de mieux percevoir l'existence de différences : la forme de pensée, la sensibilité, l'approche de la création et les capacités relationnelles. L'aptitude au travail manuel a été ajoutée en raison de l'influence que des hommes lui accordent dans la création. De plus, elle serait sujette à une grande différence entre les hommes et les femmes.

A l'inverse, ils sont cinq hommes et une femme à penser que des appartenances sexuelles différentes n'entraînent pas de différences dans la façon de dessiner un projet.

Un homme et quatre femmes affirment même que cette appartenance sexuelle ne joue aucun rôle dans la conception. Ils invoquent d'autres facteurs auxquels la création architecturale serait liée.

Qu'ils soient sans opinion ou d'avis qu'elle est liée à l'appartenance sexuelle ou non, six hommes et sept femmes s'accordent sur le fait que la création architecturale peut être influencée par des paramètres extérieurs à la masculinité ou féminité. Des caractéristiques liées à l'individu (mais où placer la limite entre des caractéristiques liées à l'individu et des caractéristiques liées au sexe ?) (10), sa sensibilité (3), des contraintes du client (2), une aptitude au travail manuel (3) ainsi que la formation reçue (1) en sont l'inventaire. Cinq d'entre eux ajoutent qu'être un homme ou une femme est un paramètre qui ne joue aucun rôle dans la conception d'un projet.

4.4.1. LA CONCEPTION NE DEPEND PAS DE L'APPARTENANCE SEXUELLE

Six architectes (dont une femme) pensent qu'il n'existe pas de distinction entre un homme et une femme dans leur façon de concevoir. Ils s'appuient sur des différences propres aux individus pour avancer cet avis. Voici les propos de trois d'entre eux : « *La diversité de conception est aussi étendue chez les hommes-architectes qu'entre les hommes et les femmes.* » Monsieur P. « *La conception dépend de la personne et non de l'appartenance sexuelle. Il y a peut-être des différences mais elle ne ferait pas deux colonnes comme, par exemple, les femmes font de l'habitat et les hommes*

¹⁴ MARCHAL Florence, L'architecture sexuée. Equivalence et symétrie, op. cit.

des gares, ... la technique est de l'apanage des hommes... » Madame H. « La manière de concevoir est liée à la personne. Il ne perçoit pas bien de différences, de caractéristiques masculines-féminines. Tous les architectes sont capables de faire de belles choses lorsque le client a de l'argent. La conception est fort liée au client. » Monsieur H.

4.4.2. LES DIFFERENCES DANS LE TRAVAIL DE CONCEPTION SELON L'APPARTENANCE SEXUELLE

La majorité des architectes rencontrés (20) a relevé une série de caractéristiques masculines et féminines dans leur façon d'approcher la création, dans leur sensibilité, leur forme de pensée ou encore dans leurs capacités relationnelles. Mais ce n'est pas pour autant qu'il faille généraliser. Des caractéristiques qui ont été attribuées aux femmes peuvent très bien se présenter chez des hommes et vice-versa. De plus, le faible recoupement des réponses (sauf pour quelques caractéristiques) impose la plus grande prudence quant à la formulation de conclusions.

A. La forme de pensée

Au regard des différentes interviews, il en ressortirait que les hommes présentent plus d'aptitudes que les femmes à voir en trois dimensions. Monsieur T et Madame V ont pu le remarquer : « *Les femmes possèdent moins d'aptitude à voir dans l'espace que les hommes. Il a particulièrement pu remarquer cela avec la femme qui a travaillé pour lui. Elle était plus douée pour les plans et les façades que les volumes.* » « *Les hommes voient beaucoup plus dans l'espace, chose dont elle a pu se rendre compte lorsqu'elle enseignait le dessin technique.* »

Cette capacité serait-elle due à une utilisation différente des hémisphères cérébraux ? Dans son livre *Dessiner grâce au cerveau droit*¹⁵, Betty Edwards nous explique que les deux hémisphères cérébraux humains ne traitent pas les informations de la même manière. Le cerveau gauche analyse, abstrait, compte, verbalise et rationalise. Il est le siège de la parole. Intuitive, subjective, globale, la partie droite du cerveau visualise, imagine. Elle serait plus apte aux problèmes de spatialité. Reliés, les deux hémisphères communiquent entre eux et concilient les deux types de perception. Cependant, il s'avérerait que la latéralisation du cerveau ne serait pas identique chez les hommes que les femmes. Les hommes utiliseraient plus un des deux hémisphères cérébraux, raison pour laquelle ils présenteraient plus de facilités à s'orienter dans l'espace, à se représenter des objets.

Cependant, cette notion scientifique serait mise en question à l'heure actuelle par d'autres auteurs. La meilleure orientation spatiale des hommes pourrait s'expliquer par la plus grande autonomie qui leur est accordée dès le plus jeune âge.

Quoi qu'il en soit, dans une profession dont le but premier est de créer des espaces, cette aptitude spatiale se révèle certainement être un avantage. D'autant plus que les programmes informatiques de dessin en 3D prennent de plus en plus d'ampleur. Madame P « *trouve qu'un homme maîtrise plus facilement un logiciel en 3D. Mais peut-être aussi a-t-il plus envie d'aborder*

¹⁵ EDWARDS Betty, Dessiner grâce au cerveau droit, Pierre Mardaga Editeur, Liège, 1995 (1979)

un logiciel ? » Cette aptitude pourrait également expliquer le fait que les hommes partent plus de la forme, du volume.

Les hommes seraient également plus cartésiens. Monsieur D « *se considère cartésien, au même titre que ceux qui ont besoin de modules. La nature cartésienne est une caractéristique masculine. Certains hommes-architectes s'orientent vers l'organique, mais ce sont surtout les femmes qui penchent vers ce pôle.* » Ils réfléchiraient également plus en terme de programme, de surfaces. Les femmes leur accordent également une plus grande propension à la technique.

Par contre, les femmes présentent d'autres qualités. La plus importante (et unanime) est leur sens pratique. L'attribution traditionnelle des tâches ménagères à la femme se révèle être un atout lors de la conception d'habitations. En effet la pratique quotidienne de leur maison leur permet de disposer d'un esprit pratique et fonctionnel, à tel point que certains hommes n'hésitent pas à affirmer que les femmes sont plus aptes qu'eux à concevoir une habitation. « *Concevoir une maison sans jamais avoir vécu les choses de la vie n'est pas évident. De par l'éducation, beaucoup de femmes sont plus aptes que les hommes à concevoir une habitation.* » atteste Monsieur L. Même son de cloche chez Monsieur J : « *Elles ont un esprit plus pratique que la majorité des hommes. Ce souci provient du fait que beaucoup de femmes pratiquent leur maison. Cependant, lui se considère pratique également.* » Et si les femmes disposent de cette capacité, Madame J a pu se rendre compte d'un manque chez son ancien patron : « *Lorsqu'un homme réalise une habitation, il ne voit pas le côté pratique, il s'en fout.* »

Les femmes tiendraient également compte de beaucoup plus de paramètres. Madame O s'estime personnellement agir de la sorte : « *Elle a plus de propension à inclure plus d'aspects, tels la végétation, l'agrément, les enfants dans le milieu urbain,...* » Le projet ne peut qu'en ressortir plus riche. Cette caractéristique est également abordée dans la littérature : « *Hommes et femmes n'ont pas le même mode de pensée. Les hommes pensent de façon linéaire, allant en ligne droite de la question à la réponse. A mène à B qui conduit à C. Les femmes, elles, pensent globalement : au lieu d'isoler quelques faits et de se concentrer dessus, elles acquièrent une vue d'ensemble. Elles voient toutes les facettes d'un problème donné et essaient de les incorporer dans leurs réflexions.* » Mais cet aspect ne s'avère pas toujours être un avantage. Monsieur O a pu se rendre compte chez une de ses collaboratrices : « *Celle-ci ne se rend pas la vie plus facile. Alors que lui éjecte beaucoup de problèmes (voitures à l'extérieur,...), elle est plus soucieuse de concilier tout.* »

La prise en compte de beaucoup de paramètres devrait idéalement être accompagnée d'un esprit de synthèse. Certains hommes pensent que les femmes en sont dotées et inversement. Monsieur I pense que « *certaines femmes (...) font preuve de synthèse et prennent beaucoup de paramètres en compte. Celles qui émergent ne le doivent pas au hasard, elles ont de la rigueur. Un homme aurait beaucoup à apprendre.* » La rigueur, le sens de l'organisation sont des mots qui sont souvent ressortis de la bouche des hommes-architectes lors de propos sur leurs consœurs Cette organisation peut aussi se révéler être un avantage en dehors de la conception.

La minutie, le souci de présentation et du détail sont d'autres caractéristiques que les femmes s'attribuent. Elles se disent aussi être plus intuitives que les hommes. Elles laissent plus libre cours à leur ressenti des choses ou des personnes. Cela nous amène à parler de la sensibilité.

B. La sensibilité

Ce sont principalement les hommes (7) qui soulèvent une différence de sensibilité. Ils disent généralement que les femmes se révèlent être « plus sensibles » ou disposent d'une « autre sensibilité ». Mais quelle signification se cache derrière ces termes relativement vagues ? Feraient-ils référence à l'essence même de la féminité, à la notion de mère, de douceur qui se trouverait dans toute femme, aspects que des confrères ont évoqués ? « *Dans la femme, il y a la notion de mère avant tout. Il sent ce type de féminité dans l'architecture.* » Monsieur D. Ou bien se basent-ils sur une capacité de compréhension, de ressenti de la femme comme Monsieur R ? « *Elles ont un autre tempérament, un côté artistique et un côté douceur qui font qu'elles comprennent parfois plus vite, qu'elles sentent, ce que le client veut.* »

« *Cependant les hommes-architectes peuvent également être sensibles. Mais entre dire et faire, la façon de faire passer les choses n'est pas la même chez un homme ou chez une femme.* » Cette nuance est apportée par Madame F, entre-autre. Elle nous rappelle que des nuances sont toujours à apporter en fonction des individus.

C. L'approche de la création

Qu'elles soient liées à différents modes de pensées ou différentes sensibilités, des différences se retrouvent dans la manière dont les hommes et les femmes approchent un projet. Madame B, enseignante en architecture, est assez bien placée pour pouvoir constater ce phénomène parmi ses étudiants et étudiantes. « *Aussi bien dans la réalité construite que chez les étudiants, les hommes veulent plus exprimer une forme d'égo, ils ressentent un besoin d'exister. (...) Chez les femmes, une démarche se comprend mieux. Suivre un processus est intéressant, plus que de produire un objet fini, chose que l'homme a besoin de montrer.* » Mais elle a une nuance à apporter en particulier à propos de son associé qui fait preuve d'une très grande sensibilité.

Les hommes, eux-mêmes reconnaissent ce désir de s'imposer, comme Monsieur N : « *Les projets réalisés par des femmes sont des projets plus sensibles à l'opposé des hommes qui veulent prouver leur puissance, en mettre plein la vue.* »

Les projets féminins seraient également plus intériorisés, selon la perception de Monsieur B : « *Les projets féminins sont plus intellectuels, intériorisés. Les hommes, par contre, vont plus griffonner, travailler en maquette. Ils partent plus de la forme, du volume. La femme part plus de l'idée, du concept (même au niveau de la forme). Leurs réalisations sont beaucoup plus pensées.* »

Mais qu'elles que soient ces différences, elles sont sources de richesse. Une diversité apporte toujours plus qu'une parfaite entente à tout point de vue. Bon nombre d'architectes masculins pensent que les femmes, par leurs idées, leur sensibilité, leur sens artistique différents peuvent constituer un plus pour l'architecture. Monsieur D est de cet avis : « *Elles ont une notion de l'esthétique différente de celle des hommes. Elles constituent un apport positif au point de vue esthétique et des idées.* »

D. Les capacités relationnelles

Un projet naît d'un dialogue avec un client. La façon dont va se passer cette rencontre est un facteur qui va directement influencer la création. Bien des difficultés peuvent être évitées si lors de cet entretien l'architecte arrive à comprendre quels sont les désirs, les attentes de son client.

Savoir écouter, se raccrocher au vécu du client, lui consacrer du temps se révèlent être de fameux atouts dont nous parlerons à propos des relations maître d'ouvrage-architecte (voir point 4.6.3.).

E. L'aptitude au travail manuel

Quatre hommes-architectes accordent aussi une place importante à l'aptitude au travail manuel dans la création. Avoir déjà construit de ses mains est un avantage au niveau de la conception des détails mais aussi au niveau d'une construction en général.

Le reproche que ces hommes font à leurs consœurs est de bien souvent ignorer comment sera réalisé le détail qu'elles tentent de dessiner. *« Pour bien concevoir un détail, il est préférable de se rendre compte comment il sera réalisé. Et ce côté bricolage est pratiquement toujours absent chez les femmes. Il s'agit de leur plus grand manque au point de vue créatif. »* estime Monsieur C. Même avis du côté de Monsieur L : *« La profession d'architecte est une profession qu'on apprend en grande partie sur le tas. Cela peut poser un problème quand on n'a jamais tenu un marteau. Quand il dessine, il se pose toujours la question « Si je devais le faire moi-même, je le ferais comment ? » Cela lui permet de mieux construire et de mieux estimer le coût. C'est à ce niveau qu'il met un peu en doute l'aptitude d'une femme. »* Ignorer les difficultés qu'engendrent certains traits tracés sur une feuille de papier peut en effet parfois réserver quelques surprises lors de l'addition. *« Certaines femmes prennent plus de liberté, imaginent moins les conséquences de certains gestes. »* constate Monsieur I.

Peu de femmes, de par leur éducation ou un désintérêt envers cette activité, n'ont eu l'occasion de travailler manuellement. Et même si elles en ressentent l'envie, elles sont limitées par leurs capacités physiques. Le milieu de la construction exige beaucoup de force et d'endurance physique. Ce n'est pas par hasard si les ouvriers dans le bâtiment sont quasi exclusivement des hommes.

Quelques femmes rencontrées (3) avouent effectivement ne pas aimer ce qui approche la technique. Certaines admettent manquer de confiance dans ce domaine (2). Cependant ces deux constatations ne sont propres au genre féminin estime Madame H : *« La scission création/technique n'est pas due au féminin/masculin. Personnellement elle n'est pas portée sur la technique. Mais il arrive aussi aux hommes de manquer de technique par rapport à leur créativité. Par contre, elle tient compte de ses limites, de ses capacités et ne se lance pas dans certaines créativités car elle sait qu'elle ne les maîtrisera pas. »*

Toutefois, le plus important est que les femmes-architectes n'ont pas peur de poser des questions ou d'admettre leur ignorance et préfèrent se renseigner avant d'avancer un avis technique. Madame A : *« Les femmes sont souvent plus humbles que les hommes. Elles n'ont pas peur de poser*

des questions lorsqu'elles ne savent pas. Les hommes n'ont pas envie de montrer leurs lacunes. » « Si inquiétant que cela puisse paraître, certains hommes préfèrent prendre le risque de commettre une grave erreur plutôt que d'avouer leur ignorance. »¹⁶

4.4.3. EXISTENCE D'UNE ARCHITECTURE FÉMININE ?

A partir de toutes ces différences relevées au niveau de la conception entre les hommes et les femmes, est-il possible de définir l'existence d'une architecture féminine ?

Personne n'a osé l'affirmer. Certains disent que non, comme Madame B : *« Elle ne pense pas qu'il y ait une architecture féminine. Il y a des femmes-organiques, et puis il y en a d'autres, comme Zaha Hadid, qui ne le sont pas. »* D'autres, dont Monsieur M, sont dans l'impossibilité de déterminer l'appartenance sexuelle de l'auteur en observant un projet. *« En voyant un projet, il est incapable de dire s'il appartient à un homme et à une femme. Il remarque seulement que l'école marque un style. »*

Il serait plus juste d'affirmer qu'« il n'existe aucun caractère spécifiquement masculin ou féminin, mais certains caractères se manifestent à des degrés divers chez l'homme et la femme. »¹⁷ Monsieur P est également de cet avis : *« Il y a un côté féminin et masculin chez tous les hommes et femmes. »*

4.4.4. LA COMPLÉMENTARITÉ HOMME - FEMME

Les hommes et les femmes seraient complémentaires, dans la vie comme dans l'architecture. Ils ne seraient rien l'un sans l'autre. Ils sont yin et yang. *« L'architecture n'est pas une histoire d'hommes ou de femmes. Ils sont complémentaires. Les femmes peuvent être fières de leur sensibilité, de leur héritage féminin et s'en servir pour faire une place aux enfants, aux relations humaines dans la ville. »* pense Madame O. Les différences entre les hommes et les femmes ne sont présentes que pour s'enrichir mutuellement. Monsieur L *« aime bien mélanger les deux sensibilités et cela par rapport à sa nature. Les clubs pour hommes ne l'intéressent pas. La mixité apporte quelque chose. »* Monsieur C apprécie également ces différences : *« Leur sensualité peut apporter une touche. L'homme est plutôt pragmatique. Leur duo peut être très beau. »*

¹⁶ MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu. Tout ce qu'une femme doit savoir pour réussir dans un monde d'hommes, InterEditions, Paris, 1997, p. 42

¹⁷ MENDELL Adrienne, op. cit., p.12

4.5. LES TYPES DE PROJETS

La plupart des architectes ressentent des différences entre les hommes et les femmes dans la manière de concevoir. Mais ces différences se répercutent-elles dans les types de projets que les femmes et hommes-architectes réalisent ? Ou plutôt sont amenés à réaliser car il ne faut pas oublier que dans la majorité des projets, ce sont les clients qui choisissent leur architecte. Dès lors des différences sont à chercher dans la perception qu'ont les clients des hommes et des femmes-architectes. Mais nous n'aborderons pas ce point ici

Il faut encore préciser la difficulté de tirer des conclusions sur base des affirmations des architectes rencontrés. Le classement des réalisations effectué dans ce chapitre découle d'énumérations rapides de la part des personnes concernées. Il est fort probable qu'il y ait eu des oublis et ceux-ci pourraient remettre en question des conclusions qui se baseraient sur la classification suivante : projets de petite ampleur (habitations unifamiliales, transformations, rénovations, annexes, commerces,...), projets de grande ampleur (immeubles de bureaux et de logements, équipements communaux tels des écoles, surfaces commerciales, réaffectation de sites industriels, ...), projets publics (aménagement d'espaces publics, expositions,...) et promotion.

Nous pouvons cependant remarquer que la majorité des architectes aussi bien hommes que femmes réalisent des projets de petite ampleur. Il s'agit généralement d'habitations neuves, de transformations et d'annexes. Madame H affirme même en faire sa « spécialité » : « *petits projets pour le privé (plus faciles à cerner) tels des habitations, des annexes, des rénovations, des transformations. Elle trouve qu'il y a surtout un créneau à prendre dans les transformations* »

Mais cet exemple n'est pas suffisant pour pouvoir confirmer l'a priori selon lequel les femmes s'occuperaient plus de petits projets et les hommes de grands. Certaines personnes pensent en effet que les projets de grande ampleur sont du ressort des hommes. Les femmes seraient quant à elles incompetentes dans ce domaine. Les dires de Madame J confirment cette idée : « *Sur les gros chantiers, les hommes ne sont pas encore habitués à la présence des femmes. Pour eux, les femmes sont justes bonnes pour réaliser des annexes, des maisons,...* »

Par ailleurs plus de femmes que d'hommes ont affirmé s'être déjà occupées de projets de grande ampleur dont des réaffectations de sites industriels ou des immeubles. Certaines d'entre elles, qu'elles travaillent seules ou dans un bureau, s'occupent même principalement de projets de cette échelle. Quant aux projets publics, aussi bien des hommes que des femmes en sont chargés.

Une différence peut-être plus significative s'opère au niveau des projets plus "commerciaux". Les hommes seraient plus disposés à accepter de dessiner des habitations pour des sociétés immobilières de clé-sur-porte ou des pylônes pour des sociétés de téléphonie mobile. Il s'agit d'activités rémunératrices qui peuvent tomber à point lors de difficultés financières, comme cela a été le cas pour Monsieur T : « *Il ne lui restait que deux possibilités : changer de cap ou retrouver une clientèle. Et c'est pour cette solution qu'il a opté à travers le clé-sur-porte.* »

A l'opposé, Madame K, n'est absolument pas prête à accepter ce type de marché : « *En cas de problèmes d'ordre financier, elle préfère savoir qu'elle peut réaliser des expertises plutôt que de devoir accepter de signer des plans pour des habitations clé-sur-porte.* »

Cependant, ces activités sont aussi une solution pour se permettre de réaliser d'autres projets moins rentables mais de qualité, pratique que Monsieur H exerce : « *Il a accepté de faire des antennes de gsm car cette activité est rentable et lui permet ainsi de s'occuper d'autres projets plus intéressants mais non rémunérateurs.* »

4.6. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les relations professionnelles des architectes concernent un grand nombre de personnes : collègues, clients et entrepreneurs en sont les principaux. Faute de devoir poser une limite à ce mémoire, nous n'avons pas su interroger tous ces intervenants. Cependant via les interviews, les femmes et hommes-architectes nous ont parlé de leur vécu de ces relations, avec toutes les difficultés qu'elles peuvent comporter pour les femmes-architectes. Ils nous ont également fait part de préjugés qui subsistent aussi bien chez ces intervenants que dans la société en général à l'encontre des femmes dans la profession et qui peuvent interférer dans ces relations.

4.6.1. LES PREJUGES

A. Sur la profession

Nous avons vu dans la partie traitant des formations que des femmes-architectes avaient fait comme premier choix d'étude l'architecture d'intérieur. Le choix des études n'est pas la seule preuve de la survivance du stéréotype selon lequel une femme-architecte est une architecte d'intérieur. Dans l'esprit de beaucoup de personnes, une femme-architecte reste une architecte d'intérieur. Quelle est la femme architecte (ou même l'étudiante en architecture) qui n'a jamais été confrontée à cette situation vécue par Madame T ? « *Lorsqu'une personne lui demande la profession qu'elle exerce, et qu'elle répond : « Architecte », les gens lui reposent directement cette question: « Architecte d'intérieur ? »*

B. Sur le statut

Au téléphone ou lors de réunions de chantier, elles sont bien souvent prises pour la secrétaire ou une collaboratrice de l'architecte responsable du chantier. Ces situations, Madame J les a expérimentées. Elle a encore d'autres anecdotes du même genre : « *Beaucoup de courriers sont encore adressés à M. l'architecte, cher confrère,... même si le prénom qui suit l'intitulé est résolument féminin.* » « *Les clients viennent trouver son mari, architecte également, par réputation tandis qu'elle passe pour la secrétaire alors que leur entête est faite aux deux noms.* »

Madame N a trouvé une parade à ce phénomène : « *Volontairement, elle n'a pas fait indiquer son prénom sur ses panneaux de chantier, ni dans l'annuaire téléphonique. Les clients potentiels qui lui téléphonent sont dès lors surpris d'avoir affaire à une femme-architecte car ils n'y avaient jamais pensé* » C'est bien là que se situe le problème. « *Une femme-architecte n'est pas encore rentrée dans les mœurs* » pense Madame T. Rares sont les personnes désirant construire et faire appel à un architecte qui pensent à s'adresser à une femme. Automatiquement, ils se réfèrent à l'image qu'ils se font de l'architecte, un homme-architecte en l'occurrence.

Pourtant, une femme est parfois préférée et certains architectes masculins ont avoué ne pas avoir emporté certains projets parce qu'ils étaient des hommes. Monsieur L en fait partie : « *Il a perdu ses deux premiers clients. Le premier voulait une femme (il avait cru bien choisir en voyant son prénom à la fois masculin et féminin)* »

C. Sur les projets

En plus de l'attribution des types de projet en fonction de l'appartenance sexuelle de l'architecte, la distinction homme/femme peut s'étendre aux différentes étapes d'un projet : « *Le client doit penser qu'il y a des différences entre un homme et une femme : une femme, c'est pour la conception et un homme pour le chantier. Ils vont se poser des questions sur la capacité d'une femme sur le chantier.* » Madame L

D. Sur la place des femmes

Certaines personnes pensent que les femmes n'ont rien à faire sur les chantiers ou que leur place est à la maison. Il s'agit principalement d'ouvriers « machos pures races » ou de clients plus âgés. Ces derniers ne font que perpétuer la situation qu'ils ont connue étant jeunes. Mais la société évolue, « *les stéréotypes commencent à diminuer* », c'est un homme qui l'affirme (Monsieur Q).

E. Image présentée de la femme

« *Il y a aussi le stéréotype de la femme présentée comme une potiche. Les salons de la construction ne font que renforcer cette image en engageant des hôtesses qui ne savent pas de quoi elles parlent.* » Les propos de Monsieur D nous font prendre conscience du danger qu'il y a d'associer l'image de ces femmes à celles des femmes-architectes. Le comble pour elles est que c'est leur propre milieu qui leur donne une image négative.

4.6.2. LES RELATIONS ENTRE CONFRERES

Travailler dans un bureau oblige les architectes concernés à fréquenter d'autres architectes, parfois du même sexe qu'eux, parfois non. Mais le bureau n'est pas la seule façon de rencontrer des confrères. Des collaborations éventuelles, des réunions de chantier,... constituent d'autres occasions.

Le vécu de ces relations ainsi que des caractéristiques (plaisantes ou moins plaisantes) qui peuvent être attribuées aux deux sexes, des sentiments divers (attirance, jalousie), des complémentarités,... font dire à ces personnes qu'elles préfèrent fréquenter des individus de la même appartenance sexuelle qu'elles ou, au contraire, des représentants du sexe opposé.

Ils sont autant de femmes que d'hommes (5) à avoir une prédilection pour les relations mixtes, tandis que le contraire est plus rare. Seulement deux hommes préfèrent des relations avec d'autres hommes. Aucune femme n'a émis un avis allant dans ce sens. Elles sont plus nombreuses à apprécier les relations hommes-femmes. Et généralement, les personnes qui émettent une préférence pour des relations avec un des deux sexes éprouvent des difficultés avec l'autre.

Cependant, il y a des architectes qui ne font pas de différence quant au sexe de la personne qui se trouve en face d'eux. C'est le cas d'une femme et de quatre hommes. D'autres (deux femmes) n'ont jamais rencontré de difficultés particulières dans leurs relations professionnelles aussi bien avec des hommes qu'avec des femmes.

D'autre part, les relations entre hommes et femmes, que ce soit dans le milieu de l'architecture ou ailleurs, peuvent être influencées par des paramètres indépendants de l'appartenance sexuelle. Un quart des architectes interrogés n'ont pas manqué de nous le faire remarquer. Les personnes, leur caractère, leur tempérament, leur état d'esprit ont une grande importance sur la manière dont va se dérouler la relation, qu'ils soient hommes ou femmes. La situation, le contexte dans lequel deux individus se rencontrent peut également jouer sur le caractère de la relation. Sept femmes et trois hommes sont de cet avis dont Madame I : « *A son avis, les relations dépendent des personnalités et non du fait d'être des hommes ou des femmes.* ». Madame C également : « *Les relations dépendent du tempérament. C'est ce critère qui est le plus important.* »

A. Relations hommes – hommes

a. Perception des hommes

1. Difficultés

Trois des hommes-architectes interviewés admettent avoir des difficultés dans leurs relations avec des collègues du même sexe qu'eux. Ils mettent en cause des caractéristiques qu'ils attribuent au genre masculin telles la haute estime de soi-même, une difficulté à accepter des directives ou ses limites, ou encore la peur de la confrontation. Monsieur J fait partie de cette catégorie d'hommes. *« Il comprend plus facilement le rôle d'une femme que celui d'un homme qui en voudra plus. Il a peur de la confrontation. Et de par son expérience, il dirait qu'une femme est peut-être moins ambitieuse, s'impose moins, alors qu'un homme veut se faire bien valoir. »*

2. Préférences

D'autres par contre, ils sont deux, préfèrent les relations exclusivement masculines. Depuis leur enfance, les hommes sont habitués à faire équipe ensemble. Il suffit de regarder des garçons jouer pour s'en rendre compte (ils jouent à la guerre, à des jeux collectifs,...)¹⁸ *« Les hommes s'arrangent beaucoup mieux entre eux. Il est important de bien sentir les personnes avec qui on travaille. »* affirme Monsieur G.

Préférer une relation masculine peut également provenir de désagréments vécus lors de relations avec des femmes, c'est le cas de Monsieur T. Mais réservons ses propos aux relations hommes-femmes.

b. Perception des femmes

Et les femmes-architectes, que pensent-elles des relations entre deux hommes ? Cette question ne leur a pas été posée directement d'où le faible nombre de commentaire à ce propos. Il est cependant intéressant de noter que deux femmes, qui ont peu de chances de s'être consultées, nous ont spontanément fait la même réflexion : *« Sur chantier, un homme tutoiera plus vite un ouvrier. »* A cette constatation de Madame T, on peut encore ajouter le manque de respect que Madame H y perçoit : *« Elle n'a jamais tutoyé un entrepreneur par respect pour la personne et afin de garder une certaine limite. Tandis qu'un homme le fera plus vite. Elle considère cette pratique comme une manière de dégrader l'autre au premier abord. »*

¹⁸ MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu, op. cit., p. 17

B. Relations femmes – femmes

a. Perception des femmes

1. Difficultés

Quatre femmes disent rencontrer des difficultés à travailler avec des architectes du même sexe qu'elles. Ces difficultés découlent de sentiments de rivalité, de jalousie, d'hypocrisie ou de concurrence et peuvent expliquer une préférence pour des relations avec des confrères. Madame J « *a toujours préféré avoir des contacts avec des hommes, même s'ils sont toujours un peu machos, car entre femmes, il y a généralement de la jalousie, de l'hypocrisie.* » Étonnamment, ces sentiments ne sont jamais sortis de la bouche des hommes.

Cela est plus compréhensible après avoir lu les propos d'Adrienne Mendell¹⁹. Celle-ci compare le monde du travail à un champ de bataille ou une compétition sportive, tous deux régis par des règles tacites. Depuis leur plus jeune âge, les garçons expérimentent ces règles dans leurs jeux collectifs (sports d'équipes, jouer à la guerre,...). Ils s'initient ainsi au conflit et la concurrence. Par contre, les filles n'ont pas eu cette occasion. La plupart d'entre elles n'ont appris que des jeux non-compétitifs comme la marelle ou les poupées. Les femmes ignorent donc les règles qui régissent les comportements dans le « jeu du travail ». Une de ces conventions consiste à faire la paix avec son adversaire lorsque le jeu est terminé. « Combien de fois avez-vous vu une bande de garçons se livrer à une lutte acharnée sur le terrain du jeu et, une fois la partie terminée, sortir ensemble ? » Les hommes séparent jeu et amitié, ce qui n'altère pas leurs relations.

2. Connivence

Cependant une femme, Madame K, a déjà eu de très bonnes relations avec une femme car elles étaient sur la même longueur d'onde. Tandis que Madame N a constaté une condition assez particulière pour s'entendre avec une femme : la présence d'enfants. « *Elle a remarqué qu'elle n'a pas la même relation avec une femme qui a des enfants et une femme qui n'en a pas. Dans le premier cas, cela se passe bien. Mais d'habitude, elle s'entend mieux avec des hommes, car les femmes sont plus en concurrence.* » La présence d'enfant atténuerait-elle des sentiments agressifs chez la femme ?

b. Perception des hommes

Ce qui est un fait certain dans l'esprit des hommes, c'est que les femmes parlent beaucoup. Que ce soit de tout et de rien ou sur le dos d'une autre, les femmes adorent parler, ce qui a le don de mettre Monsieur R mal à l'aise (elles abordent parfois des sujets personnels) et d'énerver Monsieur H lorsqu'elles se décausent.

Les hommes s'interrogent aussi quant au caractère agréable d'une relation exclusivement féminine. Deux femmes s'entendent parfois très bien, parfois pas du tout.

¹⁹ MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu, op. cit., p. 17-34

C. Relations hommes – femmes

a. Perception des hommes

1. *Vécu de ces relations*

La plupart des hommes-architectes travaillent ou ont déjà eu l'occasion de travailler avec des collègues féminines, qu'elles soient stagiaires, collaboratrices ou associées. D'autres ont eu l'occasion d'en fréquenter par l'intermédiaire de réunions de chantier. Mais ils sont tout de même quatre à ne jamais avoir travaillé avec des femmes-architectes et ce pour différentes raisons.

Il peut y avoir de causes simples comme Monsieur E qui n'est plus architecte et qui travaillait seul comme indépendant auparavant. Monsieur P n'a quant à lui jamais eu de collègues féminines car il est associé depuis le début de sa carrière avec un confrère.

Par contre, Monsieur I n'a jamais eu l'occasion de travailler avec une femme à cause de la femme de son associé : *« Il n'a jamais travaillé avec de femmes-architectes, surtout depuis qu'il s'est associé. C'était la femme de son associé, d'un caractère jaloux, qui refusait que son mari travaille avec des femmes. »* L'associé de Monsieur H ne veut pas non plus travailler avec des femmes, mais Monsieur H est incapable d'en donner la raison.

2. *Préférence*

Les hommes qui éprouvaient des difficultés dans les relations avec des individus masculins, préfèrent avoir des contacts avec des femmes. D'autres architectes viennent les rejoindre dans leur appréciation. Ils sont cinq au total à avoir une nette préférence pour des relations avec des représentants de l'autre sexe.

Outre les qualités qu'elles présentent, certains de ces hommes soulignent la disponibilité et la moindre ambition des femmes-architectes, ce qui en fait des collaboratrices de premier choix. C'est pour cette raison que Monsieur L apprécie de travailler avec des femmes : *« Elles ont une sensibilité complémentaire et sont plus pointilleuses. Elles vont plus rapidement à l'essentiel. Elles présentent plein de qualités pour le bureau. Elles sont souvent plus fidèles au bureau. 9/10^{èmes} des hommes veulent voler de leurs propres ailes. Une femme place ses ambitions ailleurs. Elle a souvent des ambitions familiales et n'a pas envie d'indépendance. Elle deviendra donc fidèle, s'investira plus facilement pour le bureau et deviendra indispensable. Il sait que lorsqu'il part une journée, le travail qu'il a confié à une collaboratrice sera fait lorsqu'il rentrera alors que s'il s'agit d'un homme, il est persuadé qu'il a travaillé 2 heures pour lui. Il fera plus facilement confiance à une femme. »*

Monsieur F, lui apprécie l'aspect agréable de ces contacts et Monsieur K la qualité de ces contacts : *« Il est plus facile de travailler, de s'arranger avec les femmes. Elles font plus attention à ce qu'on leur demande. Mais ce n'est pas pour cela qu'elles sont plus soumises. Les hommes prennent plus de liberté par rapport à la demande formulée. Ils acceptent moins facilement les directives. »*

3. Difficultés

A l'opposé, certains hommes peuvent rencontrer des problèmes avec des femmes-architectes. Il s'agit de Monsieur G et Monsieur T que nous avons rencontré dans le paragraphe des relations hommes-hommes. Les difficultés qu'ils soulignent sont l'attirance, pour le premier et l'intransigeance de certaines femmes pour le second : « *Quand un homme rencontre une femme, il peut y avoir une attirance. Si on en fait abstraction et qu'il y a de la sympathie, un dialogue s'installera. Lorsqu'un homme rencontre un autre homme, il n'y a pas cette question d'attirance. Il y a seulement de la sympathie. La pire situation est de ne pas s'entendre avec une femme.* » Par ces propos, Monsieur G est conscient de l'éventualité d'une attirance entre personnes de sexes opposés, raison pour laquelle il préfère des relations masculines. De la sorte, une attirance saurait moins vite venir perturber ses relations professionnelles. Et même si Monsieur T a toujours eu de bonnes relations avec ses collaboratrices, il y a d'autres domaines plus particuliers où il préfère traiter avec des hommes : « *Lorsqu'il a des contacts avec l'urbanisme, il tombe souvent sur des femmes et cela lui est très difficile. Il préfère traiter avec un homme, car une femme cherche la petite bête, est intransigente.* »

Monsieur P, qui n'a jamais travaillé avec une femme anticipe cependant d'autres aspects : « *Il sait pourtant que de son côté, travailler avec une femme ne lui causerait pas de problèmes. Sauf si elle veut dominer aussi (il a l'impression en tant qu'architecte de devoir dominer l'affaire). Un conflit avec une femme est moins facile à résoudre. Ce cas s'est déjà présenté une fois avec une potentielle collaboratrice. Était-ce dû à son caractère ou insistait-elle pour dominer parce qu'elle était une femme ?* » Suite à cette réflexion et celle de Monsieur G : « *La pire situation est de ne pas s'entendre avec une femme.* », avoir un différent avec une femme est donc une situation peu recommandée.

4. Traitement différent

Sans indiquer s'il recherche ou fuit les relations avec les femmes-architectes, Monsieur M ne traite pas ses collaboratrices de la même façon que ses collaborateurs masculins. « *Il a deux collaboratrices avec lesquelles les relations ne se passent pas de la même façon qu'avec des hommes-architectes. D'un point de vue professionnel, il exige la même chose mais il sera plus indulgent. Il prendra plus de temps pour discuter avec elles et s'énervera moins vite. Mais si elles ne sont pas compétentes, il ne leur donnera pas de répit car en fin de compte tout lui revient à la figure.* » Mais à quoi faut-il imputer cette différence de traitement ?

b. Perception des femmes

1. Préférence

Quant aux femmes qui préfèrent avoir affaire avec le sexe opposé (5), elles se justifient par une complémentarité plus facile à atteindre. Madame P : « *Pour travailler, elle s'est toujours mieux entendue avec des hommes parce qu'elle est une femme. Il est ainsi plus facile de se compléter. Chacun a plus de difficultés à maîtriser certains aspects et vice-versa.* » D'autres jugent ces relations moins compliquées, par comparaison à celles avec des femmes.

2. Difficultés

A l'inverse, des femmes-architectes (2) éprouvent des difficultés dans leurs relations avec des hommes. Sans pour autant en avoir personnellement rencontrés, Madame A estime que des obstacles peuvent déjà se présenter lors de leur engagement. En effet, certains hommes refusent d'engager des collaboratrices féminines pour différentes raisons (en plus de celles qui seront abordées dans les conséquences d'être une femme sur la carrière) : « *misogynie, peur de conflits avec leur femme ou encore malaise dans un dialogue avec une femme. Il peut y avoir une ambiguïté dans une relation avec une femme qu'il n'y a pas entre deux hommes. D'autres, par contre, préfèrent les femmes. Cela dépend de l'individu, des expériences antérieures,...* »

Outre cette étape de l'engagement, d'autres problèmes peuvent naître dans une relation suite, de nouveau, à des caractéristiques attribuées au genre masculin comme le refus d'être contredit ou de se soumettre à des ordres. « *Avec un stagiaire masculin, il y a plus souvent des difficultés car il veut moins souvent se « soumettre » qu'une femme, il ne veut pas plier les plans,...* Il estime ne pas être payé pour ça.» comme nous l'a fait remarquer Madame T. Madame A souligne encore d'autres caractéristiques du même style : « *Les femmes sont souvent plus humbles que les hommes. Elles n'ont pas peur de poser des questions lorsqu'elles ne savent pas. Les hommes n'ont pas envie de montrer leurs lacunes. De plus, certains architectes n'aiment pas être contredits, ce qui rend le dialogue plus difficile.*»

c. Considération des idées

Dans le monde des affaires, milieu qu'Adrienne Mendell a étudié, l'avis des femmes n'a pas toujours autant de poids que celui de leurs collaborateurs. Parfois, il est tout simplement négligé, parfois il est ignoré au profit du même avis émanant d'un homme.²⁰

A l'exception d'une seule, aucune femme-architecte rencontrée ne s'est retrouvée dans ces situations (ou ne l'a pas mentionné). Leurs idées ont toujours été écoutées au même titre que celles de leurs collaborateurs. Et bien souvent, elles sont, sur ce plan, les égales de leur patron. Elles osent exprimer leurs idées sans contrainte. Cependant, certains patrons n'acceptent pas cette égalité devant le client. Un ancien patron de Madame F était de ce principe : « *Elle pouvait discuter d'égal à égal avec son patron de toutes les modifications à apporter au projet. Mais devant le client, elle ne devait en aucun cas le contredire.*»

La seule femme qui a vécu une distinction au niveau de la considération des idées est Madame P. Son ancien patron, à la tête d'un important bureau depuis de nombreuses années, ne tenait aucun compte de ses opinions : « *On ne lui demandait pas son avis. Elle se permettait parfois de le donner mais le patron était tellement habitué à ce que personne ne le contredise (chose qu'il n'aime pas) qu'il ne l'écoutait pas ainsi que ses associés. Par contre avec ses « égaux » il n'y avait pas de problèmes.*» Mais rien ne prouve que l'attitude de son patron était motivée par l'appartenance sexuelle de Madame P. C'est plutôt une différence de statut qui est à mettre en cause dans ce cas.

²⁰ MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu, op. cit., p. 157

Cependant, même si leurs avis n'est pas ignoré, certaines femmes ressentent un manque de crédibilité de leurs propos aux yeux de leurs confrères. Madame A a eu ce sentiment : « *Par rapport aux auteurs de projets et entrepreneurs être jeune et femme oblige à montrer, plus qu'un homme, qu'on est compétente. Ils la testent au point de vue de ses connaissances.* » Elle ne s'est certainement jamais retrouvée face à certains architectes comme Monsieur J qui « *n'aura jamais tendance à demander plus à une femme.* »

d. Concurrence

Toujours suivant la théorie d'Adrienne Mendell²¹ sur le jeu du travail, les hommes et les femmes appartiennent à deux équipes différentes dont les intérêts s'opposent parfois (les hommes sont intéressés par le pouvoir tandis que les femmes favorisent les relations personnelles). Il est donc logique qu'ils considèrent leurs collègues féminines comme des concurrentes.

D'autant plus logique que la profession d'architecte leur était entièrement réservée. On pourrait penser que les hommes-architectes ont toutes les raisons de considérer les femmes comme des rivales supplémentaires dans un milieu où la concurrence ne manque pas à l'heure actuelle.

Mais il n'en est pas du tout ainsi. Aucun n'a (ou n'a osé ?) affirmé que les femmes feraient mieux de ne pas être architecte. Lorsqu'ils émettent des remarques à propos de la présence des femmes dans la profession, ils ne le font que pour des domaines particulier (chantier, technique,...)

Peu de femmes-architectes ont mentionné des réactions négatives de la part de leurs confrères. Quelques réflexions sexistes, une pointe de jalousie face à leur succès sont les seuls faits à noter.

²¹ MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu, op. cit., p. 140

4.6.3. LES RELATIONS AVEC LE MAITRE D'OUVRAGE

La relation architecte-maître d'ouvrage est à la base de tout projet. Onze hommes et quatorze femmes s'accordent pour dire que les femmes-architectes disposent de certains avantages à ce niveau en raison de leur sens de l'écoute, de l'importance qu'elles accordent au vécu du client et du temps qu'elles consacrent à cela.

Ces qualités constituent parfois une raison du choix d'une architecte de sexe féminin. Ils sont huit à avoir relevé des préférences des clients envers des femmes-architectes (5 hommes et trois femmes).

Cependant tous les architectes interviewés ne sont pas de cet avis. Six femmes et trois hommes ont abordé des difficultés que les femmes-architectes pouvaient rencontrer lors de leurs contacts avec les maîtres d'ouvrage.

Finalement, il y a des hommes (3) et des femmes (3) qui pensent que les femmes-architectes ne rencontrent ni d'avantages, ni de difficultés particulières dans leurs relations avec les maîtres d'ouvrage.

A. Les avantages des femmes

Sans jugement de valeur aucun sur la qualité de la conception, nous devons cependant constater que plus de femmes-architectes accordent d'importance au dialogue et prennent le temps nécessaire à écouter et comprendre le client (aucun homme et quatre femmes). Madame E « *ne table pas sur les mêmes points que les hommes qui sont plus directs et moins sentimentaux. Elle a un côté plus féminin qui se remarque particulièrement dans le dialogue. Elle passe beaucoup de temps avec ses clients (et en prendrait encore plus s'il le fallait). Cela a beaucoup d'importance pendant l'avant-projet. Le dialogue est très important. D'habitude dans un bureau, le client n'est pas assez considéré comme une personne. L'architecte croit être le seul à avoir des idées « valables » (contrairement aux idées fermettes des clients). Les gens ont besoin de références. Elle s'attache donc plus à certains points par rapport à leur vécu.* »

Lors de collaboration entre deux architectes de sexes différents, ce sens de l'écoute peut être la raison pour laquelle les clients ont plus vite tendance à se tourner vers la femme-architecte. Madame Q a remarqué que « *les gens lui téléphonaient plus spontanément, avaient plus envie de parler avec elle, d'être maternés, rassurés. Un homme-architecte parlera plus des matériaux.* » Les femmes peuvent donc exploiter au maximum leurs capacités relationnelles dans la communication client-architecte.

En laissant une place importante au dialogue, Madame N laisse également une grande place aux souhaits du client : « *Le choix du critère esthétique (extérieur) est du ressort du client. La différence se verra plutôt dans les espaces intérieurs. Elle laisse le client décider et fait ce dont il a envie, ce qui lui correspond le mieux. Une des qualités des femmes est de beaucoup écouter. Elle va également chez le client pour voir son cadre de vie, le mobilier dans lequel il vit.* »

S'intéresser au vécu du client est effectivement fondamental car il acceptera beaucoup plus facilement quelque chose qui se raccroche à ses expériences, à ses souvenirs, aux images qu'il se fait d'une maison. Mais s'oublier, mettre de côté ses préférences architecturales pour mieux tenir compte des souhaits du client est quelque chose de difficile. Particulièrement pour les hommes qui ont tendance à vouloir impressionner. « *Un homme est plus dictateur dans son avis et dans ce qu'il dessine.* » pense Madame F. Mais ce n'est pas pour autant que tous négligent les désirs du client. Pour Monsieur G : « *Le client doit passer avant tout.* » Monsieur L privilégie lui-aussi la personnalité de son client : « *Lui ne fait pas de la belle architecture mais une architecture qui colle à la peau de son client.* » Mais à eux deux, ils constituent les seuls exemples masculins qui prêtent une attention particulière aux maîtres d'ouvrages.

Certaines femmes-architectes savent également faire preuve de sensibilité pour entrer dans la vie privée de leurs clients et s'intéresser à leurs attentes. Madame F considère que « *l'avantage d'une femme est qu'elle sent plus les choses, la personnalité de ses interlocuteurs.* »

De plus, les femmes sont habituées à pratiquer leur maison et à composer avec une famille. Le sens de la famille est d'ailleurs plus souvent développé chez les femmes et ce depuis toujours. Cet avis est émis par Madame V : « *Les femmes ont plus le sens de la famille, des contacts humains. Elles ont le sens de l'écoute. Mais est-ce dû au naturel féminin ou à leur éducation ? Par contre, les hommes ont plus le sens des affaires.* » Les femmes-architectes possèdent un avantage pour comprendre le client qui désire construire une habitation.

Certaines de ces qualités ne sont pas sans lien avec le fait que des maîtres d'ouvrage préfèrent avoir affaire à une femme-architecte. Il s'agit de la femme dans un couple (car elle va se trouver face à une interlocutrice sensible aux problèmes de rangement ou d'entretien qu'elle rencontre dans sa maison), de femmes seules ou divorcées (qui peuvent avoir une appréhension envers les hommes) ou d'homosexuels (qui craignent moins d'être jugés). D'autres individus s'adressent également à elles par préférence personnelle. Au total, ils sont huit architectes (cinq hommes et trois femmes) à relever le choix d'une architecte féminine.

Madame Q est un exemple des femmes-architectes qui ont décroché des projets grâce à leur appartenance sexuelle : « *Pas mal de clients l'ont choisie comme architecte car elle était une femme. Le contraire peut-être aussi. Ce sont principalement les femmes qui ont plus envie de se retrouver face à une femme-architecte, car elles ont plus facile à parler, elles ont un meilleur contact ainsi. Une maison est quelque chose d'important pour une femme. 90 % du temps, c'est elle qui organise la maison (les espaces, les rangements,...) tandis que son mari s'occupe du côté technique et des finitions.* »

B. Les difficultés rencontrées par les femmes

Cependant, dans la relation avec les maîtres d'ouvrage, les femmes-architectes rencontrent une problématique tout à fait particulière : la position à adopter par rapport aux membres d'un couple de clients. Deux femmes et un homme ont relevé ce point. Selon l'avis de Madame L, « *dans un couple, il ne faut ni plaire à l'homme (sinon la femme est jalouse), ni trop s'entendre avec la femme (sinon on va dire « les filles »). Il faut tout le temps être à sa place mais toujours au milieu.* ». Madame N pencherait plutôt du côté de la femme : « *Pour passer dans un couple au niveau de l'avant-projet, il faut plaire à la femme. Il ne faut pas rentrer en concurrence avec elle par rapport à son mari. Mais lorsqu'elle est contente, tout se passe bien.* »

Les femmes-architectes rencontrent également des difficultés d'un tout autre ordre. Le manque de crédibilité en est la principale et il entraîne avec lui un manque de confiance en l'architecte féminin. Etant jeune, Madame N a ressenti cette crainte de la part de certains de ses clients : « *Les clients les plus jeunes ainsi que les plus âgés font difficilement confiance à une jeune femme. Depuis lors, elle a vieilli et prit confiance en elle. Et d'autre part, une femme-architecte commence à rentrer dans les mœurs.* » Comme la féminité, l'âge est un facteur qui influence la crédibilité en la femme-architecte.

Le manque de crédibilité des femmes-architectes peut aussi concerner seulement quelques domaines précis, comme la technique. La conséquence est que certains clients vont avoir tendance à tester les connaissances de leur architecte. Cette situation a été vécue par Madame F : « *Ni les entrepreneurs ni les clients ne font de cadeaux. Aussi bien les uns que les autres, vont la tester au point de vue technique. De même sur le plan financier, ils ont tendance à penser qu'une femme s'y connaît moins bien.* »

C. Equivalence

Ceux qui pensent qu'il n'y a pas de différences entre les hommes et les femmes face aux clients (trois femmes et autant d'hommes), s'appuient sur le fait que c'est le client qui choisit son architecte. Il a la liberté de choisir une femme ou un homme en fonction de ses préférences personnelles et doit, dès lors, en accepter les caractéristiques féminines ou masculines. Madame H partage cette opinion : « *Lors de contact avec des clients, aucune difficulté particulière ne se présente car ils savent qu'ils ont affaire à une femme. Pourtant elle ne pense pas que c'est pour cette raison qu'ils l'ont choisie (sauf une fois pour la réalisation d'une cuisine).* »

4.6.4. LES RELATIONS SUR CHANTIER

« *L'architecture est un métier d'homme parce qu'il provient d'une tradition.* » affirme Monsieur D. C'est principalement de cette tradition que vont naître des difficultés pour les femmes. Elles vont devoir faire face à des réactions parfois bénignes, mais aussi parfois plus déplaisantes de la part des ouvriers. Pratiquement la totalité des architectes rencontrés (19 femmes et 16 hommes) sont d'accord sur le fait que les femmes-architectes rencontrent des difficultés à exercer leur profession en tant que femme, particulièrement sur chantier. Certaines de ces difficultés obligent les femmes-architectes à devoir faire leurs preuves, à prouver qu'elles sont compétentes. Elles sont sept femmes à avoir ressenti cette nécessité sur chantier.

Cependant, si les femmes rencontrent des difficultés à cause de leur différence sexuelle, elles peuvent également en tirer des avantages. Pratiquement la moitié des personnes rencontrées sont de cet avis (9 femmes et 8 hommes)

Entre ces deux attitudes se situent des personnes (un homme et deux femmes) qui ne perçoivent pas de difficultés, ni d'avantages particuliers sur chantier qui pourraient être attribués au fait d'être une femme-architecte. Les problèmes qu'elles rencontrent sont inhérents à la profession et toutes les rencontrent peu importe leur appartenance sexuelle.

A. Les difficultés rencontrées par les femmes

« *Le chantier est LE problème* » tels sont les mots de Monsieur D qui résumant assez bien la situation. Dix-neuf femmes et quinze hommes l'appuient dans ce sens en relevant différentes situations auxquelles les femmes sont confrontées. Ces situations vont de la réflexion anodine, au manque de respect en passant par les tests infligés aux femmes par les entrepreneurs sur le chantier.

Le milieu de la construction est non seulement un monde d'hommes. Il est aussi souvent un monde macho. Etonnamment, ce sont les hommes qui le reconnaissent le plus souvent (dix hommes contre deux femmes). Les propos de Monsieur C et Monsieur O viennent illustrer ce fait : « *Les femmes rencontrent de gros problèmes sur chantier. Ce n'est pas de leur faute. Cela vient du monde de la construction qui est macho. Des ouvriers sifflent. Le respect commence là.* » « *Mais, il est certain que dans ce métier déjà difficile, c'est encore un degré plus difficile pour une femme. Sur chantier, il n'y a que des hommes et ceux-ci sont encore machos. Lui ne le ressent pas, car il est un homme.* »

Par contre, ils sont moins bien placés que les femmes pour mesurer les effets de ce machisme. Sifflements, réflexions, séduction, injures, regards différents, réticences sont autant de comportements auxquels les femmes-architectes doivent faire face (la moitié d'entre elles l'ont signalé), peut-être pas tous les jours, mais certainement lorsqu'elles se rendent les premières fois sur un chantier. Madame V en a fait l'expérience lorsqu'elle était

architecte : « A son arrivée sur chantier, elle devait faire face à des regards, des réflexions ainsi que des sifflements. Mais lorsque les ouvriers savaient qu'elle était l'architecte, ils changeaient d'attitude. »

Le statut d'architecte ne suffit pas toujours à mettre un terme à ces attitudes. La réaction de l'intéressée est un facteur primordial. Deux d'entre elles pensent qu'il faut se montrer ferme. Tomber dans l'excès n'est certainement pas une bonne chose non plus : « Avant, elle était plus stricte qu'un homme. Elle devait prouver plus et ressentait le besoin de se raccrocher à quelque chose. Dès lors, elle ne voulait pas changer d'avis, revenir sur ce qu'elle avait décidé. Et cela ne se passait pas toujours bien, suivant les personnes à qui elle avait affaire. » Ignorer les réactions des ouvriers est une autre solution. Lorsqu'ils s'aperçoivent que leur attitude n'a aucune conséquence, ils cessent bien souvent.

En relativisant, ces réflexions ne sont qu'un moindre mal. Le manque de respect, d'autorité et de crédibilité sont là des difficultés beaucoup plus importantes qui peuvent avoir de sérieuses conséquences sur un chantier.

Un manque de respect peut se traduire par les comportements dont nous venons de parler, mais il existe aussi un manque de respect envers les décisions prises par l'architecte. Certains ouvriers refusent les ordres émanant de la bouche d'une femme, ce qui aboutit à un manque d'autorité de la femme-architecte. Madame K semble déjà avoir vécu cette situation : « Les entrepreneurs siciliens ne supportent généralement pas les ordres émanant d'une femme. Pour eux, les femmes feraient mieux d'être à la maison, avec les enfants. »

Certaines femmes-architectes sont bien conscientes de leur manque d'autorité et prennent des dispositions qu'elles jugent nécessaires. C'est le cas de Madame R qui travaille dans un bureau composé de deux femmes et d'un seul homme. « En cas de problème sur chantier, ils essayent que ce soit le collaborateur masculin qui y aille car les hommes ont plus de poigne que les femmes. Ils ont plus d'autorité. »

Le manque de crédibilité de la femme-architecte peut lui se percevoir dans plusieurs comportements des ouvriers. Ils ont parfois tendance à croire que parce qu'ils ont affaire à une femme, ils vont pouvoir leur raconter n'importe quoi ou avoir la paix. Madame A raconte : « Les hommes qui voient arriver une femme sur chantier se disent qu'ils vont avoir la paix, qu'elle n'osera pas monter sur les échelles ou échafaudages pour vérifier certains détails. Mais c'est se tromper à son propos. Grimper ne l'a jamais arrêtée, attitude qui peut parfois étonner les entrepreneurs et les hommes-architectes et même obliger ces derniers à faire de même. »

C'est surtout dans les tests que les entrepreneurs infligent aux femmes-architectes que ce manque de crédibilité se perçoit le mieux. Le test de l'échelle est d'ailleurs un classique pour mettre à l'épreuve les femmes qui veulent jouer à l'architecte. Mais les véritables tests concernent les connaissances des femmes-architectes particulièrement sur le plan technique. Madame A continue de raconter : « Ils la testent au point de vue de ses connaissances. Si elle répond bien, elle aura leur estime. Par contre, si elle ne répond pas bien, elle aura peu de considération » Cette réflexion est à rapprocher de celle de Madame F : « A tous les coups, elle sera mise au pied du mur. L'entrepreneur posera expressément des questions au début de leur rencontre pour savoir si elle sait de quoi elle parle. »

Les femmes ressentent ces tests comme des preuves qu'elles doivent apporter. Elles sont sept à relever la nécessité de prouver leurs compétences, leurs connaissances lors de leur arrivée sur un chantier. Deux hommes les appuient dans ce sens : « *Quand une femme arrive dans un milieu d'hommes, (...) il y a une preuve d'une performance supplémentaire à apporter.* » atteste Monsieur A.

Les capacités des femmes sont souvent sous-estimées alors que tous les architectes ont théoriquement reçu la même formation. Ils sont dès lors sensés posséder les mêmes acquis, peu importe leur appartenance sexuelle. Pourtant, « *il faut leur montrer qu'on connaît son métier* » affirme Madame T. Ce sont de telles mises en doute qui poussent cinq femmes-architectes à dire qu'elles doivent prouver plus que les hommes. « *Il faut montrer plus de qualités que les hommes, même encore aujourd'hui.* » après 30 ans de carrière pour Madame B. « Dans notre culture, la compétence ne passe pas pour un trait féminin »²²

Une conséquence de ces tests auxquels les femmes savent bien qu'elles vont être soumises, est qu'elles vont plus loin dans l'étude de leur dossier. « *Son projet en ressortira mieux étudié et mieux géré.* » en conclut Madame F. Une parfaite maîtrise du dossier reste en effet la meilleure protection face à ce genre d'attaques. Monsieur D est de cet avis : « *Si une femme connaît bien son dossier, qu'elle le maîtrise, il n'y a pas de problèmes. Par contre, si elle ne le connaît pas, l'entrepreneur va essayer de la mettre dedans. Ses faiblesses passeront difficilement. Par contre, si cette situation devait se présenter pour un homme, l'entrepreneur n'aurait pas la même attitude. Il n'essayera pas de le coincer. Un homme va pouvoir cacher sa faiblesse. Une femme doit d'abord s'imposer (c-à-d avoir du caractère) avant d'être crédible alors qu'un homme le sera par nature. C'est seulement s'il fait une connerie qu'il sera moins crédible.* »

Monsieur M soulève une autre conséquence à ce manque de crédibilité : « *Une femme partira avec un petit désavantage car elle ne sait pas si on va l'écouter ou non. Si cela commence mal, on n'écouterà jamais. Elle doit se faire entendre de suite sinon elle casse toute sa crédibilité. Cela serait mieux pour une femme jeune et sans expérience de se faire introduire par son maître de stage.* » Des femmes pensent également qu'il est mieux de se faire accompagner par un homme sur chantier, du moins lors des premières rencontres.

Mais de manière générale, il est possible de faire en sorte que les relations sur chantier se passent le mieux possible en faisant preuve de psychologie. Elles sont cinq femmes à avoir remarqué cela. « *Il n'est pas facile de se faire respecter, de s'imposer. Il ne faut pas être trop laxiste ni trop sévère. De toute façon, il faut faire preuve de beaucoup de psychologie, aussi bien avec les entrepreneurs qu'avec les clients.* » témoigne Madame N. Pour leur part, Madame Q et Madame L préfèrent ne pas s'imposer. Voici les propos de cette dernière : « *Beaucoup de psychologie est nécessaire pour les approcher et s'exprimer. Elle propose ses idées (et il y a une manière de les présenter), plutôt que de les imposer (ce qui ne mène à rien).* »

²² MENDELL Adrienne, *Travailler avec les hommes : les règles du jeu*, op. cit, p. 31

B. Conséquences des difficultés

Il résulte de ces difficultés sur chantier que presque un tiers des femmes-architectes essaient de toujours travailler avec les mêmes entrepreneurs, des entrepreneurs qu'elles connaissent bien et qui acceptent de collaborer avec une femme. Madame C a fait ce choix : *« Il s'agit souvent des mêmes petites entreprises. Elle ne reprend pas les entrepreneurs qui se sont montrés machos ou autoritaires (c'est un trait de son caractère de ne pas savoir travailler avec des personnes autoritaires). Mais pour les entrepreneurs qui acceptent des femmes, être une femme favorise les bons rapports. Ils donnent beaucoup d'attention, de services, de coopération, et cela plus facilement. »*

Il résulte également de ces difficultés que huit hommes considèrent le chantier comme une activité qui ne convient pas aux femmes-architectes. Monsieur L est de cet avis : *« La femme a sa place mais dans des rôles complémentaires. Elle n'est pas bonne pour tout, notamment sur le chantier à cause des difficultés techniques ».*

C. Les avantages des femmes

Si les femmes rencontrent pas mal de difficultés dans leurs rapports sur chantier, neuf femmes et huit hommes sont d'avis qu'elles peuvent également disposer de certains avantages. La dernière citation de Madame C nous en a déjà donné un aperçu. Les entrepreneurs peuvent se montrer plus polis, plus respectueux, plus serviables. Madame F *« a l'impression que les entrepreneurs ont tendance à mieux travailler pour une femme. Ils veulent être bien jugés, ne veulent pas qu'une femme puisse voir qu'ils ont mal fait quelque chose. Une femme a aussi une façon de dire ce qu'elle pense avec plus de sensibilité, de gentillesse. De la sorte, elle arrivera plus facilement à ses fins. »*. Même son de cloche du côté de Madame A : *« Les hommes se montrent plus polis et fair-play (ils lui tiennent l'échelle,...) à tel point qu'elle a parfois envie d'être considérée normalement et pas comme une femme. »*

Quatre architectes masculins développent aussi un autre point de vue sur les avantages dont les femmes peuvent bénéficier sur chantier : la séduction. Voici ce que Monsieur P en pense : *« Les femmes peuvent disposer d'un petit avantage par rapport à une profession masculine : une attirance entre sexes différents est inévitable. »* Monsieur T adopte une position plus nuancée quant à cet argument : *« Une femme a un charme qu'un homme n'a pas. Est-ce un atout ? »*

En tant que femme, Madame A se refuse de jouer sur ce point. Elle évite toute provocation et cela se traduit déjà dans la tenue vestimentaire qu'elle adopte. *« Ne pas être suggestive avec le monde ouvrier est une manière de se faire respecter. Les femmes en minijupe sont débiles et se payent une réputation (pas toujours celle qu'elles espéraient). Vaut mieux ne pas être équivoque, ne pas essayer de les séduire. »*

Mais cet atout féminin n'est pas le seul. Cinq hommes accordent à leur genre opposé des qualités relationnelles dont elles peuvent également tirer profit. Certaines femmes-architectes ont l'art de tirer parti d'une situation, d'obtenir plus facilement quelque chose. Et c'est un peu à demi-mot que Monsieur M avoue profiter de ces facilités en envoyant plus volontiers deux de ces collaboratrices à des réunions de chantier : *« Elles ont une manière de*

maîtriser, de tirer parti pour savoir se faire entendre. Cette caractéristique peut aider à décoincer des situations, à rendre le contact plus facile. Ses deux collaboratrices arrivent parfois à s'entendre tellement bien avec les techniciens, qu'il avoue parfois les « utiliser » en les chargeant de certaines réunions afin que celles-ci se déroulent bien.»

D. Equivalence

Entre ces deux pôles se situent un représentant masculin et deux féminins pour affirmer qu'il n'y a pas de différences entre les hommes et femmes-architectes sur chantier. Monsieur I estime que « *sur chantier, les femmes sont capables de se faire respecter. Elles ont seulement une manière différente de pratiquer.* » Les propos de Madame H sont d'un autre ordre, mais le fond est le même : « *Avec les entrepreneurs, c'est quitte ou double. Le fait d'être un homme ou une femme n'y change absolument rien. (...) Voir une femme sur chantier n'a jamais eu l'air de les étonner.* »

4.7. PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES :

« *Un homme à une carrière, une femme un emploi.* »²³

A diplômes/formations équivalents, les femmes peuvent-elles connaître la même espérance de carrière que leurs confrères masculins ? Telle est la question posée dans ce chapitre.

Mais cette question est un peu complexe dans le milieu de l'architecture, qui ne dispose pas de structures pyramidales comme dans les entreprises traditionnelles. En effet, la plupart des architectes sont indépendants. La seule hiérarchie rencontrée est celle de l'architecte à la tête d'un bureau et qui « emploie » des collaborateurs architectes ou dessinateurs, secrétaires, architectes d'intérieur, ... Etre à la tête d'un bureau serait-il le seul signe de réussite professionnelle ? Cela prouve que le nombre de projets qui entre dans le bureau est important et que « ça tourne ». Ce statut confère également une certaine réussite sociale.

Toutefois, certains architectes ont fait le choix de ne pas diriger une équipe. Ils préfèrent travailler seuls (ou à deux) et rester maître de leurs projets du début jusqu'à la fin. Et pourtant, ils estiment avoir réussi. Dès lors, où placer la réussite professionnelle ? Faut-il se baser sur les rentrées financières, les publications, le nombre de projets réalisés annuellement ?

Les architectes rencontrés lors des interviews semblent plus se baser sur la notoriété ainsi que sur la situation professionnelle. Bon nombre d'entre eux nous ont cité la situation de femmes qu'ils connaissaient comme exemple ou contre-exemple de réussite professionnelle. Voici le petit constat qu'on peut en dresser.

4.7.1 QUELQUES CONSTATATIONS

A. Dans les interviews

Il ressort de leurs propos que peu de femmes à la tête d'un bureau d'architecture sont rencontrées et encore moins de femmes-architectes célèbres. Hommes et femmes-architectes opinent dans ce sens. « *Il n'y a que des hommes-architectes célèbres.* » affirme Madame T. Pendant ces rencontres, seuls deux noms de femme-architecte dans ces positions sont ressortis. A l'échelle internationale, celui de Zaha Hadid, tandis qu'à l'échelle belge, celui de Christine Conix, architecte anversoise d'une quarantaine d'années, dirigeant une équipe d'une quinzaine d'architectes. Avoir son point de vue sur les perspectives professionnelles des femmes-architectes aurait été intéressant. Mais malheureusement son emploi du temps fort chargé ne nous a pas permis d'en avoir personnellement connaissance.

²³ MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu, op. cit., p. 134

Les femmes-architectes habituellement rencontrées par les hommes-architectes travaillent dans l'administration, dans des bureaux en tant que collaboratrices ou sont mariées à un architecte. Ils trouvent aussi qu'il y a peu d'architectes indépendantes seules ainsi que d'enseignantes en architecture. Mais ils sont d'accord sur le fait qu'on rencontre plus de femmes-architectes qu'auparavant. Voici les propos de Monsieur B : « *Dans les architectes célèbres, il y a peu de femmes, car il y avait peu de femmes-architectes à cette époque. Maintenant, cela commence à changer, mais cela doit prendre du temps. Il connaît seulement Zaha Hadid et des couples. Une femme seule est rare. Il y a cependant quelques femmes qui dirigent des bureaux.* »

B. Dans les publications

Nous pouvons également tenter de dresser un constat de la « célébrité » des femmes-architectes à travers une publication d'architecture (mais nous aurions également pu le faire avec des architectes primés à un concours).

Un peu par hasard, nous sommes tombés sur *Wallonie nouvelles architectures*²⁴, un ouvrage qui regroupe différentes réalisations d'architectes wallons de 1986 à 1996. Les projets y sont regroupés en quatre catégories suivant leur échelle et leur nature : logements - lieux d'enseignement et de culture – commerces, bureaux, industries – ouvrages d'art et espaces publics. Parmi ces différentes catégories, nous avons comptabilisé le nombre d'hommes et le nombre de femmes qui ont été sélectionnés en tant qu'auteur de projet. Verdict : 35 hommes pour 3 femmes au niveau du logement, 21 pour 4 pour les lieux d'enseignement et de culture, tandis que dans les deux dernières catégories, les femmes sont totalement absentes face aux 23 et 11 hommes repris.

Mais quelles sont les raisons d'un tel résultat ?

Cela fait seulement une trentaine d'années que les premières femmes ont rejoint les bancs des écoles d'architecture. Et depuis, leur nombre a progressivement augmenté jusqu'à atteindre aujourd'hui un relatif équilibre. Le nombre d'architectes masculins est donc tout normalement supérieur au nombre de femmes-architectes. Cet argument est certainement le principal mais peut-être pas le seul.

Le fait qu'aucune femme ne soit reprise dans les deux dernières catégories est-il dû au type de projets qu'elles contiennent ? Les maîtres d'ouvrages hésiteraient-ils à confier à des femmes des projets de plus grande ampleur ou à caractère particulier (public, industriel,...) ? Ou bien les constructions de ce type qu'elles auraient éventuellement réalisées présenteraient-elles moins de qualités. Il faut encore lui ajouter une variante : les femmes moins expérimentées dans ces domaines hésiteraient-elles à se proposer comme candidates à la conception de tels projets ?

Les femmes-architectes rencontrées ont encore une autre explication : les femmes ressentiraient moins le besoin d'être publiées. L'UFVAB²⁵ est également de cet avis : « Peu de femmes-architectes occupent le devant de la scène médiatique parce qu'elles en ressentent moins le besoin. »²⁶

²⁴ *Wallonie nouvelles architectures*, Prismes Editions, Belgique, 1996

²⁵ Union des femmes architectes de Belgique

²⁶ MORENO Antoine, « Les divas de l'architecture », *Weekend Le Vif/L'express*, 2001, n°7, p. 88

Les publications constituent une reconnaissance du travail effectué. Certaines personnes considèrent parfois le fait d'être publié comme un signe de réussite professionnelle. Les hommes éprouvent plus ce besoin d'être mis en évidence, d'être reconnu que les femmes. Celles-ci affirment ne pas avoir besoin d'être publiées ou trouver une reconnaissance ailleurs que dans les publications. Madame U témoigne : « *Elle ne ressent pas le besoin d'être célèbre. Un de ses projets a pourtant déjà été publié et a reçu un prix. C'est une façon de reconnaître son travail mais ce qui l'intéresse avant tout, c'est la satisfaction du client. Dans les revues, on peut y voir plus d'hommes-architectes. Une des raisons pourrait être qu'un homme a plus envie de montrer ce qu'il fait, d'être connu.* » La satisfaction du maître d'ouvrage, le bonheur de leurs enfants sont aussi des marques de reconnaissance.

Madame C estime qu'il y a aussi une question de culture. « *Les femmes ne sont pas mises en avant dans la société, dans la vie publique.* »

Le tempérament peut également avoir son mot à dire. Certaines femmes-architectes qui s'investissent au maximum dans leur vie professionnelle apprécient certainement ce type de reconnaissance.

D'autre part, les réalisations des femmes-architectes seraient plus publiées dans d'autres types de revues : « *C'est dans les revues tout venant que l'on entend le plus parler des femmes-architectes, que l'on peut voir plus de réalisations féminines.* » selon Madame J.

Malgré ce constat de la situation des femmes-architectes, des architectes hommes principalement, mais des femmes aussi, pensent que les femmes peuvent réussir de la même façon que les architectes masculins. Penchons-nous sur les éléments qui les poussent à tenir ces propos.

4.7.2. PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES DES FEMMES-ARCHITECTES

Cinq femmes et huit hommes sont d'avis que les femmes ont autant de perspectives professionnelles que les hommes-architectes. A eux, viennent se joindre treize femmes et neuf hommes, mais en y plaçant certaines conditions liées au caractère de la femme ou à sa situation familiale. Et avec les deux personnes qui ne font pas de distinction sexuelle à ce niveau, ils constituent la quasi totalité des avis. Quasi, parce qu'une femme n'adopte pas leur point de vue. Pour elle, les femmes et hommes n'ont pas les mêmes espérances de carrière.

Cependant, ils sont six (deux hommes et le double de femmes) à citer l'importance des relations dont dispose un architecte, y compris politiques. Madame M a adopté ce principe. « *Une femme peut aller aussi loin qu'un homme si elle est introduite politiquement. Il faut frapper à la bonne porte.* » Même avis du côté de Monsieur S : « *Pour réussir, il faut des relations, jouer sur le plan politique, plus qu'une appartenance sexuelle. Et de ce fait, une femme a autant de perspectives professionnelles qu'un homme.* » Dans le même ordre d'idées, Madame T tient compte de l'entourage, des relations familiales : « *Au début, ses amis et sa famille constituaient sa clientèle. Le milieu duquel on vient a beaucoup d'importance car les relations seront différentes. Si on a un père chef d'entreprise, on commencera plus vite avec de gros projets de relations.* »

D'autre part, Madame A souligne également le rôle de la personnalité : « *Quelqu'un d'introverti aura beaucoup de difficultés à trouver des clients. Il faut créer, solliciter les chances d'avoir des clients. Savoir s'exprimer clairement est également nécessaire pour avoir du crédit aux yeux de ses interlocuteurs.* »

A. Perspectives équivalentes pour les hommes et les femmes

Les femmes possèdent autant de perspectives professionnelles que les hommes. Ils sont huit hommes et cinq femmes à penser cela sans aucune restriction. Toutefois, les arguments sur lesquels ils se basent ne sont pas toujours les mêmes.

Monsieur F fait partie de ceux qui pensent que ce sont les capacités propres aux personnes qui font qu'elles réussissent ou non. « *Il s'agit d'une question de compétence. Les femmes sont parfois obligées de faire des « choses pas catholiques » pour y arriver. Cela est valable dans tous les milieux. Mais il s'agit d'une très faible partie des possibilités d'accès. C'est surtout une question de compétence.* »

D'autres soulèvent la question du caractère et de volonté : « *Une femme peut avoir autant de perspectives professionnelles qu'un homme si elle le veut.* » affirme Madame R. Le tout est de le vouloir. Madame N est également de cet avis. Et à l'inverse de ce que pensent beaucoup d'architectes, sa vie familiale ne la freine pas dans sa carrière. Mais cela, elle le doit à son caractère, à sa façon de voir les choses. « *Les enfants ont besoin de leur maman. Mais plus tard, ils vont partir. C'est pour cette raison, qu'elle ne va pas s'enterrer, enterrer sa vie professionnelle pour eux. Ses enfants ne*

sont pas un poids. Au contraire, ses enfants peuvent lui permettre de rencontrer d'autres parents, d'autres personnes. Le contact est toujours plus facile lorsqu'on a des enfants (on passe mieux, on rejoint la normalité). Et ces rencontres sont toujours une source potentielle de décrocher un nouveau projet. »

Tous ne se basent pas sur des paramètres aussi objectifs que ceux évoqués ci-dessus. Monsieur C et Monsieur T soulignent d'autres aspects propres aux femmes, comme leur féminité, et qui peuvent leur servir pour leur carrière. Monsieur T « *a déjà entendu parler de femmes qui jouent sur leur charme féminin pour décrocher des contrats. Et cela aussi bien par rapport aux clients qu'aux entrepreneurs.* » Même tendance chez Monsieur C : « *Au niveau de la gestion des dossiers, elle peut aller aussi loin si pas plus loin qu'un homme si elle en a le caractère. Elle a un esprit plus requin. dans le monde des affaires, à propos de l'argent. Beaucoup jouent aussi sur leur féminité dans ce monde de macho. C'est le côté coquin.* »

Pareilles réflexions n'ont certainement pas une bonne influence sur la réputation des femmes, surtout de celles qui réussissent à se créer une place dans la profession. « *Lorsqu'un homme réalise un beau parcours professionnel, on dit de lui qu'il a bien réussi. Alors qu'une femme se fait traiter de « salope » ou d'arriviste. Elle risque beaucoup d'avoir une réputation assez négative.* » constate Madame S.

Monsieur I prend lui le problème dans l'autre sens. Il est du même avis que ces confrères et consœurs cités dans ce paragraphe, mais se base sur les difficultés familiales rencontrées : « *Une femme peut avoir autant de perspectives professionnelles qu'un homme. Elle rencontrera le même problème que lui pour atteindre un équilibre familial. Mais dans une autre mesure, il y a toujours une idée commune qui fait qu'on admettra plus vite qu'un homme puisse plus se consacrer à son travail.* »

B. Perspectives équivalentes sous conditions...

La majorité des femmes-architectes, elles sont douze, déclarent également que les femmes ont les mêmes perspectives professionnelles que les hommes, mais elles y placent des conditions.

La principale concerne la situation familiale. Ne pas avoir d'enfants ou même parfois pas de conjoint sont des exigences que sept femmes jugent nécessaires, dont Madame O : « *A son avis, une femme peut avoir autant de perspectives professionnelles qu'un homme à condition de ne pas avoir de mari ni d'enfants. Peu de femmes mariées y arrivent car une femme ne pourrait pas demander à son mari les sacrifices qu'elle fait généralement pour lui. Il aurait plus de mal à comprendre l'« engouement » de sa femme pour sa profession. Lorsque celle-ci devient une passion, on fait preuve de déraison par rapport au temps investi.* »

Si la condition du célibat peut sembler être un peu exagérée, celle des enfants ne l'est pas. Le temps consacré aux enfants ne peut pas l'être pour la profession. « *Une femme qui veut assumer convenablement ses enfants, en plus de son travail, devra faire comme un homme ; elle ne peut pas en faire moins. Elle devra gérer son temps et aura des soucis supplémentaires.* » déclare Madame E.

Celles qui veulent réussir, vont vouloir affronter tout de front, être disponibles à la fois pour leur travail et leur famille. Imprévus, responsabilités, soucis supplémentaires, emplois du temps surchargés, organisation en béton.

Voilà ce qui attend « ces SuperWomen, dont le mot d'ordre obligé est de tout concilier (un verbe bizarrement conjugué au féminin). (...) Car SuperWoman veut TOUT. (...) La perfection dans tout ce qu'elle touche. La vie privée et professionnelle. L'autonomie et l'épanouissement. Le risque et le confort. La réussite et le bonheur »²⁷

Et voilà ce qui fait dire à certaines femmes (Madame D, C et K) qu'il y a des choix à faire : « *famille ou travail* », « *soit elle a des enfants, soit elle n'en a pas.* », « *renoncer à une vie de famille, à des enfants ou bien il faut être championne du monde.* » Ce dernier terme se rapproche singulièrement de la SuperWoman de Michèle Fitoussi...

Et que pensent les hommes qui ne se sont pas encore prononcés ? Neuf sont d'avis que les femmes qui tentent de mener carrière comme les hommes le font éprouvent plus de difficultés. C'est leur manière de poser des conditions à la réussite professionnelle des femmes. Ces conditions sont de différents ordres.

La première (pour quatre d'entre eux) est que les femmes-architectes doivent faire preuve d'un certain tempérament, particulièrement celui de battante, les femmes elles-mêmes le reconnaissent. Ou alors elles doivent avoir une personnalité forte. Monsieur D prétend qu'« *il leur faut du culot, de l'aplomb. Il est déjà tombé sur des femmes dont il était rare de retrouver le caractère chez un homme. Quand une femme est forte, elle est plus forte qu'un homme. Les vraies bonnes femmes lui inspirent de la crainte et du respect. L'avantage d'une femme est que si elle est forte, elle réussira mieux. Elle aura dû se battre. Elle sera plus crainte.* » En effet, s'il faut se battre, dégager plus d'énergie pour arriver au but espéré, on n'en sort que plus fort et méritant. « *Une femme aura beaucoup plus difficile d'arriver aussi loin qu'un homme dans toutes les professions. Ce qui ne leur donne que plus de mérite lorsqu'elles y arrivent.* » affirme Monsieur E. Monsieur A prétend même qu'une femme doit être la meilleure si elle veut percer dans un milieu d'hommes.

La deuxième est d'ordre familial. Cinq hommes estiment également que la situation familiale de la femme a beaucoup d'influence sur sa carrière. Elle dépend du conjoint, de la présence d'enfants ou encore de famille proche (pour garder les enfants). « *Une femme pourra réussir si elle est libre ou que son homme joue le rôle de la femme au sein de leur famille.* » Tel est l'avis de Monsieur J. Bien souvent les hommes qui font carrière se reposent sur leur femme. Ils la savent derrière eux pour prendre en charge la gestion du ménage. Inverser les rôles est une solution pour la femme qui se consacre à son travail, mais est-ce réellement plausible à l'heure actuelle ?

Monsieur A soulève également le problème du statut du conjoint : « *Cela dépend également de sa vie de famille ou de couple. Deux indépendants qui veulent faire carrière, c'est jouable mais des sacrifices sont nécessaires ailleurs. La carrière et la famille demandent tous deux des disponibilités. Une femme qui veut des enfants et faire carrière en indépendant doit faire preuve d'organisation ou alors, elle travaillera dans un bureau en tant que collaboratrice pour tout assumer.* »

²⁷ FITOUSSI Michèle, *Le ras-le-bol des SuperWomen*, Editions Calmann-Lévy, France, 1987, p.14-22

La disponibilité pour le travail est un facteur important lorsqu'on aspire à des objectifs professionnels. L'organisation encore plus. Voici ce qu'en pense Monsieur D « *Les femmes ont la contrainte de devoir goupiller les enfants et les rendez-vous. Une femme sera mieux organisée pour deux raisons : elle n'en a pas le choix et c'est dans son caractère. On a l'habitude que les tâches familiales et ménagères reviennent aux femmes. Le fait que ce soit l'homme qui travaille reste bien ancré dans la société.* » Etant donné que peu de femmes font le choix de rester célibataire au profit de leur carrière, savoir gérer son emploi du temps est dès lors capital. Et être bien entouré s'avère être un sérieux avantage dans cette organisation.

C. Perspectives moindres pour les femmes

Même si une seule personne a émis cet avis, il mérite cependant d'être repris au même titre que les autres. Il s'agit de Madame J. Les concessions à faire pour réussir sont telles qu'elles font même dire à Madame J que les femmes ne savent pas avoir les mêmes perspectives professionnelles qu'un homme : « *Elle ne croit pas qu'une femme puisse arriver aussi loin qu'un homme dans la profession car il faut faire beaucoup de sacrifices. Les femmes ont plus besoin d'autre chose que de travailler 24 heures sur 24.* »

Mais personne pour parler du plafond de verre dont on entend parfois parler dans des ouvrages féministes. Une représentante de l'UFVAB, Caroline Decroix aborde pourtant ce sujet dans un article consacré aux femmes architectes : « Mais, pour arriver au sommet, les barrières sont toujours les mêmes. Il est très difficile, aux Etats-Unis ou ailleurs, qu'une femme devienne « partner » au sein d'une agence. C'est ce qu'on appelle en anglais le « glass ceiling », le plafond de verre, la limite dans l'ascension professionnelle. »²⁸

D. Carrières freinées

Cependant quelques femmes nous ont fait part d'obstacles auxquels elles ont fait face durant leur parcours professionnel. Il est en effet dans la vie d'une femme des événements liés à sa féminité et qui peuvent fortement influencer sa carrière.

Un refus d'engagement lié à une misogynie en est un exemple. Cependant aucune femme-architecte rencontrée n'a signalé avoir été confrontée à cette situation.

Par contre deux femmes, Madame E et Madame H ont subi les réactions assez radicales de leur « employeur » respectif suite à l'annonce de leur grossesse ou leur accouchement. Elles ont toutes deux été priées de chercher un autre emploi. Voici l'expérience vécue Madame E : « *Lorsqu'elle est tombée enceinte de jumelles, son patron l'a renvoyée en lui disant qu'il n'avait plus besoin d'elle, qu'il n'y avait plus assez de travail.* » Le scénario de Madame H est plus ou moins semblable « *Au moment où elle a demandé une augmentation, elle est tombée enceinte. Et à son retour, deux stagiaires occupaient sa place et on lui a dit de « se reposer » Elle a dû alors chercher un autre bureau où travailler.* »

²⁸ MORENO Antoine, « Les divas de l'architecture », Weekend Le Vif/L'express, 2001, n°7, p. 94

Même si le patron d'un bureau d'architecture ne doit pas leur accorder de congé de maternité (ces architectes sont indépendantes), une grossesse entraîne une absence de plusieurs semaines. Sans parler du fait que des enfants en bas-âge nécessitent plus d'attentions et la présence d'un parent, en cas de maladie infantile par exemple, parent qui, dans la plupart des cas, est la mère. Il se voit bien souvent obligé d'engager une autre personne en remplacement ou de répartir le travail d'une autre manière, ce qui va entraîner un supplément de travail pour les autres collaborateurs éventuels et lui-même. Mais dans les deux cas, on ne peut pas dire qu'il en soit très heureux.

Les pauses-carrières sont une autre conséquence de la maternité sur le parcours professionnel. Mais étant donné que celles-ci proviennent d'un choix et non d'une obligation, elles ne sont pas à considérer comme les deux exemples précédents. Cependant, suspendre ses activités professionnelles pendant un laps de temps n'est certainement pas sans séquelle pour l'activité professionnelle. Madame O, mariée à un architecte, avoue en effet remarquer des différences au niveau de leurs connaissances et s'appuie sur les compétences de son mari qui lui a toujours continué à exercer sa profession.

4.7.3. QUELLES SONT LES AMBITIONS PROFESSIONNELLES DES FEMMES RENCONTREES ?

Celles qui ont émis un avis à ce propos (7) ne ressentent pas l'envie de se lancer dans la compétition. Madame H en fait partie : *« Pour être une femme à la tête d'un bureau, il faut en faire le choix, accepter de mener une autre vie, accepter les soucis et les responsabilités qui vont avec. Elle n'a pas de telles ambitions. Elle aime son boulot mais ne veut pas en faire sa vie. Rentrer dans la compétition ne l'attire pas. Elle préfère réaliser des transformations. Elle aurait pu suivre un mouvement « ambitieux » mais toute seule, elle n'en prend pas l'initiative. De la sorte, elle ne subit pas de désillusions. »* Faire Carrière ne les intéresse pas. Elles ne se sentent pas l'âme d'une femme d'affaire, jugent ne pas avoir ce tempérament. Elles ne sont pas disposées à faire de grosses concessions au profit de leur vie professionnelle. Madame U *« n'est pas prête à sacrifier sa famille (et le reste) pour son boulot, mais bien le contraire sans regrets. Idéalement, elle préfère un peu de tout. Une mère qui travaille constitue un bon exemple pour un enfant. »*

Selon Madame C, la culture aurait aussi sa part de responsabilités : *« Il y a le poids de la culture qui fait qu'une femme est moins ambitieuse. »*

Quelles qu'en soient les raisons, les femmes préfèrent généralement un équilibre entre leurs vies familiale et professionnelle plutôt que de réussir à se faire connaître.

Madame N, elle, estime avoir réussi. Elle aime sa situation, son bureau monté avec son mari et qui tourne bien.

4.8. L'ENJEU DU TRAVAIL

Qu'elles pratiquent l'architecture ou qu'elles exercent une autre profession, toutes les personnes rencontrées travaillent (ou ont travaillé). Mais quelles sont les raisons qui les motivent à exercer leur profession et que leur apporte-t-elle ? L'argent (10), les contacts sociaux (22), la reconnaissance sociale (17) et la réalisation de soi (27) sont les réponses apportées à cette question. Mais les architectes formulent également des regrets envers la profession qu'ils pratiquent ainsi que des désagréments qu'elle leur apporte (19).

4.8.1. LES REVENUS

Travailler est d'abord, une façon, presque obligée, de gagner de l'argent, de subvenir à ses besoins. Traditionnellement, c'était au père de famille que revenait cette tâche. Mais à l'heure actuelle, l'indépendance financière est devenue soit une obligation, soit une sécurité pour nombre de femmes (sept femmes ont souligné le caractère financier du travail, alors que seulement trois hommes ont abordé le sujet).

Les femmes célibataires ou divorcées n'ont pas d'autre choix. Elles n'ont personne sur qui se reposer financièrement. Madame C est dans cette situation : « *Elle travaille pour subvenir à ses besoins car elle n'a pas d'homme sur lequel compter pour l'entretenir.* »

Tandis que les femmes mariées apprécient cette indépendance pour deux raisons. Gagner de l'argent leur permet d'atteindre un équilibre au sein de leur couple. Le travail de Madame D « *lui apporte également un équilibre tant sur le plan personnel, que sur le plan financier dans son couple.* » De plus, un revenu supplémentaire n'est pas négligeable, surtout quand il est fixe. « *Son travail lui permet également de rencontrer des gens mais aussi de gagner de l'argent. Mais dans quelque temps, ce serait mieux si elle devenait employée. Elle pourrait ainsi toucher un revenu fixe ainsi qu'une sécurité sociale car être deux indépendants n'est pas toujours évident.* » (Madame R est mariée à un architecte).

Et d'un autre côté, en cas de séparation avec leur conjoint, leur salaire représente une sécurité. Les femmes ne seront pas sans rien et seront capables de se prendre en charge ainsi que leurs enfants. « *Quelle merveille de se dire que nous ne sommes plus seulement un revenu d'appoint, mais que nous pouvons subvenir à nos nombreux besoins (...) Savoir qu'on peut claquer la porte du domicile sans (trop) craindre de se retrouver à la rue* »²⁹ Madame K préfère disposer de cette assurance : « *Elle ne travaille pourtant pas pour le plaisir. Elle a besoin d'avoir sa vie, d'avoir l'assurance malgré tout d'un boulot, de ne pas être aux crochets de quelqu'un.* »

Finalement, travailler est également une manière de rentabiliser l'argent qui a été investi dans les études.

²⁹ FITOUSSI Michèle, *Le ras-le-bol des SuperWomen*, op. cit., p. 42

Pourtant deux femmes travaillent sans se préoccuper de l'aspect financier. Celui-ci ne les intéresse pas. Madame E et Madame G travaillent par plaisir, par passion. La première « *travaille plus par plaisir que par souci financier. Elle ne s'intéresse pas à son salaire.* », tandis que pour la seconde « *son travail lui permet de rester passionnée et non de gagner de l'argent.* »

Pour les trois hommes qui ont abordé l'aspect financier, le travail constitue un moyen de gagner de l'argent, de manger, comme Monsieur I nous l'a expliqué : « *Il aurait pu exercer une autre profession étant donné qu'elle lui sert à gagner sa vie.* »

Le fait que seulement trois hommes aient abordé l'aspect financier peut paraître étonnant après avoir pris connaissance des résultats d'une enquête menée par C. Baudelot et R. Establet auprès de 1300 lycéens et lycéennes³⁰. Interrogés à propos de ce qu'ils entendent retirer de leur futur travail, 63% des garçons accordent à l'argent une place prépondérante contre 49% chez les filles. Celles-ci préfèrent pouvoir disposer de contacts sociaux et de temps libres (72%). Les deux auteurs de l'ouvrage *Allez les Filles !* attribuent ces différences à une anticipation des jeunes personnes questionnées sur les rôles familiaux qui les attendent. L'argent pour permettre au père d'entretenir sa famille et le temps libre pour permettre à la mère de s'occuper du ménage et des enfants. Mais ces rôles sont en pleine mutation et les femmes-architectes en sont conscientes.

4.8.2. LES CONTACTS SOCIAUX

Travailler en tant qu'architecte permet de rencontrer beaucoup de personnes, que ce soient des clients, des confrères, des représentants, des ouvriers, des employés de l'urbanisme,... La vie sociale d'un architecte est donc bien remplie. Plus de la moitié des hommes et des femmes ont cité les relations sociales comme étant un facteur important de leur profession. C'était d'ailleurs pour cette raison que certains ont choisi la profession d'architecte.

« *Travailler lui permettait de quitter les activités domestiques et d'avoir des contacts avec d'autres personnes.* » Madame V

« *Sortir, rencontrer des gens est un aspect important qu'elle apprécie dans le fait de travailler.* » Madame E

« *Sa profession lui apporte les contacts humains et la variété qu'il recherchait tant.* » Monsieur E

« *Il lui permet également beaucoup de relations humaines, et même si elles sont parfois négatives, elles sont toujours instructives.* » Monsieur F

4.8.3. LA RECONNAISSANCE SOCIALE

La profession d'architecte peut également apporter une reconnaissance sociale. « *Le fait de travailler lui apporte principalement une reconnaissance sociale. En groupe, les gens discutent de leur travail. Lors de ses « pauses-carrière », elle se sentait inférieure aux gens qui travaillaient.* » affirme Madame U. Neuf hommes et huit femmes en retirent une certaine fierté, utilité ou satisfaction. En effet, cette reconnaissance sociale peut se traduire de différentes manières.

³⁰ BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, *Allez les Filles !*, Edition du Seuil, Paris, 1992, p. 135

Il y a d'abord ceux qui se sentent utiles, comme Monsieur I « *Il se sent utile, apprécié, chose dont il a besoin.* » et ceux qui se sentent valorisés, comme Madame C : « *Socialement, la profession d'architecte est valorisante. Surtout pour une femme car il y avait peu de femmes-architectes lorsqu'elle a débuté dans la profession. De plus, c'est un service qu'elle rend, elle sert à quelque chose.* »

D'autres apprécient le respect et la vie publique qui peuvent accompagner leur profession. C'est le cas de Monsieur L : « *Outre le respect et une vie publique, sa profession lui permet d'influencer la vie de son village.*»

La satisfaction de voir le client heureux représente beaucoup aussi pour certains hommes et femmes, tel Monsieur C : « *Outre une quantité de relations, sa profession lui apporte le plaisir du regard des autres. Il est satisfait quand il voit ses clients heureux. Il compare leur réaction à celle qu'on a quand on reçoit le cadeau tant attendu. Il en retire un peu d'orgueil.* »

4.8.4. LA REALISATION DE SOI

Travailler permet aussi de se réaliser. D'autant plus lorsque le métier exercé se révèle être passionnant, enrichissant et même amusant, ce qui est le cas pour la moitié des architectes rencontrés. « *Chaque projet est un nouveau challenge de création. Son travail est très épanouissant.* » affirme Monsieur L. Tandis que pour Madame P « *travailler n'est pas quelque chose qui lui pèse. Elle s'amuse et a son métier tout le temps en tête.* » L'architecture offre aussi le plaisir de créer, de dessiner. Monsieur T « *est toujours heureux quand il crée quelque chose de beau et de différent.* » De plus, il est possible de voir ce qu'on a créé, ce que deux femmes apprécient.

D'autre part, exercer une profession permet de rester dans le mouvement, d'apprendre continuellement, chose qu'apprécient particulièrement les femmes (4). Madame I est l'une d'elle : « *Travailler lui apporte une ouverture d'esprit, lui offre l'occasion de continuer de progresser intellectuellement. Il lui permet également de rencontrer plein de gens, de voir comment ils vivent, de parcourir un petit bout de chemin avec eux. Ainsi, elle n'est pas toujours à la maison et évite de s'encroûter.* »

La profession d'architecte permet également à quatre hommes et deux femmes de participer à l'environnement bâti, à la vie de sa ville ou de son village et ainsi influencer la vie sociale de la communauté. Madame D est sensible à cet aspect : « *Par rapport à l'architecture, elle peut penser l'habitat de l'Homme (action valorisante), participer à l'environnement, être acteur social. Tous ces éléments sont pour elle des facteurs de valorisation.* »

De plus, cette participation à l'environnement laisse des traces sur Terre, ce qui a l'air de plaire aux hommes. Ils sont deux à avoir mentionné cet aspect, alors qu'aucune femme ne l'a fait. Est-ce dans un souci de transmission et d'héritage que les hommes sont plus sensibles au fait de laisser des vestiges de leur passage ? Monsieur A en fait partie : « *Un architecte modèle l'espace, apporte une réflexion. Il construit pour 100-150 ans et va conditionner les relations (les relations sociales, l'intégration,...). Savoir que ce qu'il fait existera après lui est quelque chose qu'il trouve exaltant.* »

Les architectes masculins apprécient également diriger des hommes sur le chantier.

Hormis ces deux derniers points, il n'y a pas de grandes différences entre ce que les hommes et les femmes retirent de leur profession. De même pour les regrets ou désagréments que ces personnes formulent à l'encontre de leur profession.

4.8.5. LES REGRETS ET DESAGREMENTS

La profession d'architecte se révèle être difficile. Hommes et femmes se plaignent des rares moments de satisfactions rencontrés (2 et 2). Les contraintes sont grandes (désirs du client, limite budgétaire, impositions de l'urbanisme,...), le nombre de concessions à faire aussi. De plus, dès qu'un problème se présente, c'est l'architecte qui en prend pour son grade, comme nous l'explique Madame L : « *C'est un métier ingrat car la reconnaissance est non proportionnelle au travail fourni. Lorsque le travail est bien fait, on félicite l'entrepreneur, et quand cela s'est mal passé, c'est de la faute à l'architecte. Le client n'est jamais satisfait. De plus, il s'agit d'une mission très longue.* » A force de vivre de telles situations, certains architectes, comme Madame J, se disent déçus et fatigués par l'architecture. C'est pour cette raison qu'elle a décidé d'arrêter d'exercer en tant qu'architecte : « *L'architecture est un milieu décevant, usant. Elle a décidé de faire autre chose car elle ne veut pas faire des cahutes de 3 x 3 m ni penser à son métier tout le temps.* »

Six hommes architectes soulignent également l'instabilité, le stress et le nombre d'ennuis qui les attendent. Voici respectivement les avis de Monsieur C, Monsieur F et Monsieur B : « *Le métier d'architecte reste malgré tout un des plus beaux métiers. Mais il ne laisserait pas ses enfants l'exercer car il est trop dur, trop instable. Sans parler de la concurrence. On ne sait plus y gagner sa vie. Heureusement que la femme de certains architectes travaille sinon ils ne s'en sortiraient pas.* » « *Son travail lui apporte de quoi manger. Et beaucoup de stress mais quand il est bien géré, devient prolifique.* » « *Son travail lui apporte beaucoup d'« emmerdements ». Les moments de satisfaction sont très rares.* »

Les responsabilités, la variation des revenus, les inconvénients du statut d'indépendant, le manque de temps pour des occupations personnelles, l'importance du volet administratif (et de la paperasse que cela entraîne) sont les dernières critiques apportées à la profession d'architecte. Au total, ce sont huit femmes et onze hommes qui formulent des regrets envers leur profession.

4.9. CONCLUSION

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans la profession d'architecte. Rien d'étonnant, elles y sont arrivées plus tard. Elles sont pourtant bien là. Peut-être moins connues, car moins ambitieuses ou moins exclusivement investies dans leur travail, peut-être aussi cachées derrière leur mari ou derrière des chefs de bureaux dont le nom est lui plus réputé.

Moins présentes que leurs collègues masculins, les femmes-architectes commencent néanmoins à entrer dans les mœurs, dans les habitudes de la société.

Leurs confrères sont déjà habitués à leur présence. Depuis leurs premiers pas dans l'architecture, ils composent avec les femmes qui les ont rejoints sur les bancs des écoles. Quand bien même ils n'auraient pas vécu cette situation, la plupart des bureaux (et non des moindres) emploient des architectes de sexe féminin et rares sont ceux qui n'ont jamais eu l'occasion de travailler avec des femmes. D'ailleurs, cette présence féminine n'a pas l'air de les déranger, au contraire même. Ils sont les premiers à reconnaître l'enrichissement qu'un regard différent apporte.

Des appréhensions sont plus fréquentes du côté des maîtres d'ouvrages. Méconnaissance et méfiance en sont les raisons. Pourtant, quand l'expérience est tentée, elle se révèle riche au niveau de la communication et de certaines qualités spatiales.

Les atouts des femmes résident en effet dans leur sens des relations ainsi que dans leur sens pratique, ce qui n'est certainement pas pour déplaire aux maîtres d'ouvrage. Car il ne faut pas perdre de vue, que ce sont eux qui vivent les espaces qui ont été conçus, ils sont les premiers concernés. Le fait que certains clients préfèrent aujourd'hui une femme est la reconnaissance des qualités que les femmes-architectes peuvent apporter dans la profession.

Le choix d'une architecte féminine est aussi une preuve que les choses bougent. Si les maîtres d'ouvrages choisissent le sexe de leur architecte, c'est qu'ils ont conscience de la présence des femmes et surtout qu'ils y pensent le moment venu.

Par contre, sur chantier, ce n'est pas encore gagné. Celui-ci est l'endroit où les femmes connaissent le plus de difficultés. Non pas qu'elles ne soient pas capables de gérer un chantier, mais parce qu'elles y sont confrontées à des hommes qui, il faut bien l'admettre, se révèlent être parfois rustres.

Les comportements auxquels les femmes-architectes doivent faire face, qu'ils soient bénins ou désobligeants, constituent une insulte personnelle. Ils portent également atteinte à leur statut d'architecte car leurs compétences sont mises en doute, leurs faux pas sont plus vite remarqués et moins vite tolérés. Mais les réactions des hommes sur chantier ne sont certainement que des façons de se protéger, de protéger « leur » milieu d'hommes.

Cependant, les entrepreneurs n'ont d'autre choix que de s'y habituer, car les femmes-architectes deviennent de plus en plus nombreuses. Et ceux qui n'acceptent pas les femmes risquent d'ici quelque temps d'en pâtir. Beaucoup d'entre elles choisissent les entrepreneurs qui leur sont agréables.

Le chantier étant un milieu bien souvent hostile à leur présence, il est normal que certaines femmes, celles dont le caractère ne s'y prête pas, préfèrent l'éviter. Par cette attitude, les femmes s'écartent d'un domaine auquel leur condition féminine ne les prédispose pas : l'aspect pratique de la construction.

Ce désintérêt risque toutefois de leur poser des difficultés dans un futur assez proche. Les techniques de construction sont en constante évolution. Elles se particularisent et exigent un niveau de maîtrise de plus en plus élevé.

Au niveau de la conception, les étudiants et les étudiantes en architecture sont formés dans le même moule. Les écoles d'architecture réservées aux garçons n'existent plus. Par la même occasion, les clans féministes qui voulaient s'adonner à cette passion non plus. Il n'y a donc plus de raisons de voir deux architectures différentes voir le jour.

Face à une réalisation, il ne semble pas possible de reconnaître la marque d'un homme ou d'une femme. Tous deux peuvent se montrer très discrets, se glisser dans le paysage, tous deux peuvent également s'imposer. Tous deux peuvent encore être cartésiens, rationnels ou organiques. Tout est une question de personnalité.

Les perspectives professionnelles des femmes sont sujettes à beaucoup de discussions. Les femmes-architectes pourraient espérer réussir au même titre que les hommes. Elles sont toutes autant capables qu'eux de concevoir, de gérer un dossier et un chantier. C'est de volonté dont il est question. Il faut s'interroger sur les réelles ambitions des femmes et s'orienter du côté de la vie familiale pour découvrir quelles sont les raisons d'un moindre engagement professionnel des femmes, les causes de différences de parcours entre architectes féminins et masculins.

Abordons directement ces parcours familiaux.

5. PARCOURS FAMILIAUX

« De nombreux travaux (en particulier ceux du courant féministe) ont montré qu'il était impossible de séparer vie de travail et vie familiale.(...) Les domaines du travail et de la famille sont étroitement liés, interactifs, les inégalités se répercutant de l'un à l'autre et se renforçant mutuellement, construisant ainsi des trajectoires sociales sexuées. »³¹ C'est pour cette raison que nous nous sommes intéressés à la vie privée ou familiale des architectes interviewés.

L'enquête écrite nous permet de se faire une idée des parcours familiaux des anciens étudiants en architecture de Saint-Luc et de repérer des différences entre hommes et femmes-architectes.

Les réponses aux interviews permettent, pour leur part, de dégager différents thèmes par rapport aux liens entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'engagement dans une vie de couple ou dans une vie familiale, la priorité qui peut être établie entre la carrière des deux conjoints, une priorité accordée à la vie professionnelle ou privée ou, au contraire, un équilibre entre les deux, la répartition des tâches ménagères et familiales sont autant de sujets qui sont abordés dans les pages qui suivent.

Finalement, quelques situations familiales particulières sont examinées : le divorce, le célibat et les couples sans enfants.

³¹ KAUFMANN Jean-Claude, La trame conjugale. Analyse du couple par son linge sale, Editions Nathan, Paris, 1992, p. 136

5.1. LA SITUATION FAMILIALE DES ANCIENS DE SAINT-LUC

5.1.1. L'ENQUETE ECRITE

Bien que les 80% des architectes soient mariés ou vivent en couple, il existe des différences de statut familial entre les hommes et les femmes. Les hommes sont plus nombreux à préférer le mariage au concubinage (70% et 10%). La tendance est la même du côté des femmes avec toutefois un nombre plus important de couples non maritaux (19% pour 67% de mariages). Et lorsqu'on additionne ces deux dernières données, on se rend compte qu'au total, plus de femmes que d'hommes vivent avec une personne, que celle-ci soit leur conjoint ou non (87% de femmes et 80% d'hommes).

Ce n'est pas du côté des célibataires qu'il faut chercher l'explication de cette différence. Le nombre d'hommes et de femmes célibataires est en effet équivalent (14 et 13%). Ce sont les divorces qui font pencher la balance. Aucune femme n'est divorcée alors que neuf hommes le sont (ce qui représente 6% du nombre total d'hommes).

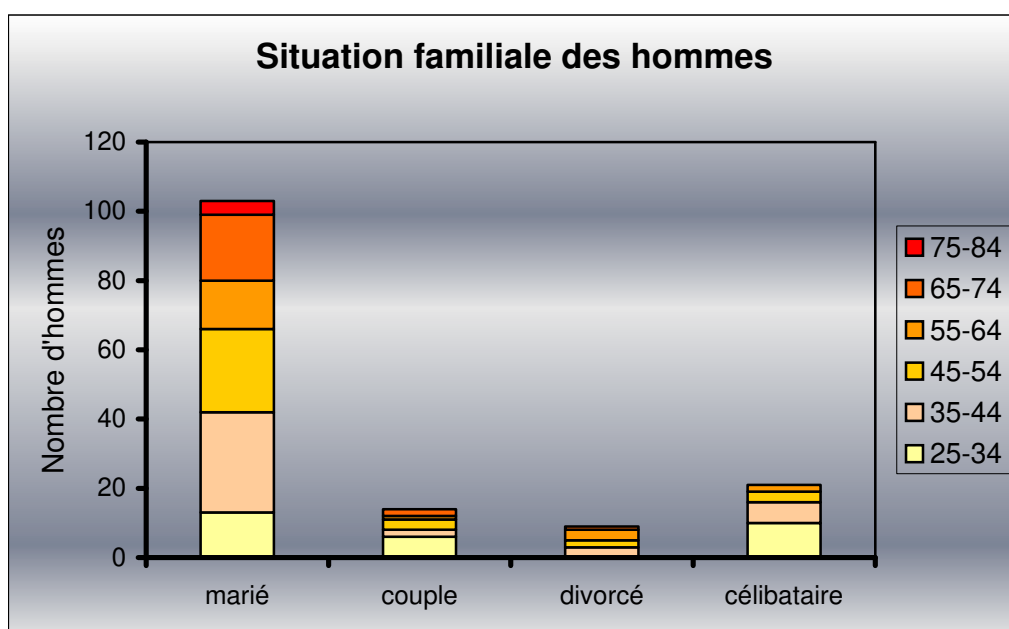
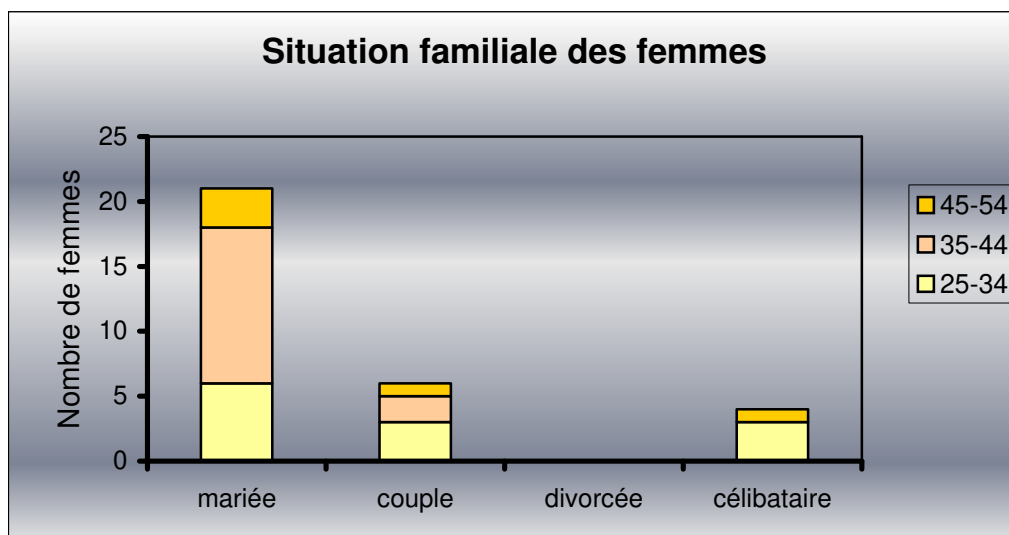
Il faut toutefois approcher ce pourcentage de divorces avec une certaine réserve. Certaines personnes divorcées sont remariées ou vivent en couple et apparaissent dès lors dans la catégorie marié ou couple. Par exemple, une des femmes-architectes rencontrée lors des interviews est divorcée, mais vivant actuellement en couple, elle a donné ce dernier statut. Cette remarque pourrait être valable pour les hommes. Par ailleurs, les personnes séparées ne se sont peut-être pas senties concernées par la case « divorcé ». Il y a encore un dernier paramètre dont le questionnaire écrit n'a pas tenu compte : le nombre de divorces par individus. Certaines personnes n'en sont pas à leur premier divorce.

Ces différences entre hommes et femmes sont également à mettre en relation avec les catégories d'âge. Arbitrairement nous avons défini des groupes s'échelonnant sur 10 années à partir de 25 ans.

Le nombre de personnes mariées ou en couple varie différemment en fonction des tranches d'âge chez les représentants masculins et féminins. La vie à deux concerne 65% des architectes masculins âgés de 25 à 35 ans et s'accroît plus l'âge des individus augmente (95% chez les 65-75 ans). Par contre, le maximum est atteint chez les femmes comprises entre 35 et 45 ans (100%) et décroît pas la suite. L'absence d'architectes âgées de plus de 51 ans limite nos observations à cet âge.

Les divorces, quant à eux, touchent plus particulièrement les hommes de la tranche 55-65 ans (3 divorces sur 20 individus). Aucun n'est à relever dans les plus de 66 ans ainsi que dans les 25-35 ans.

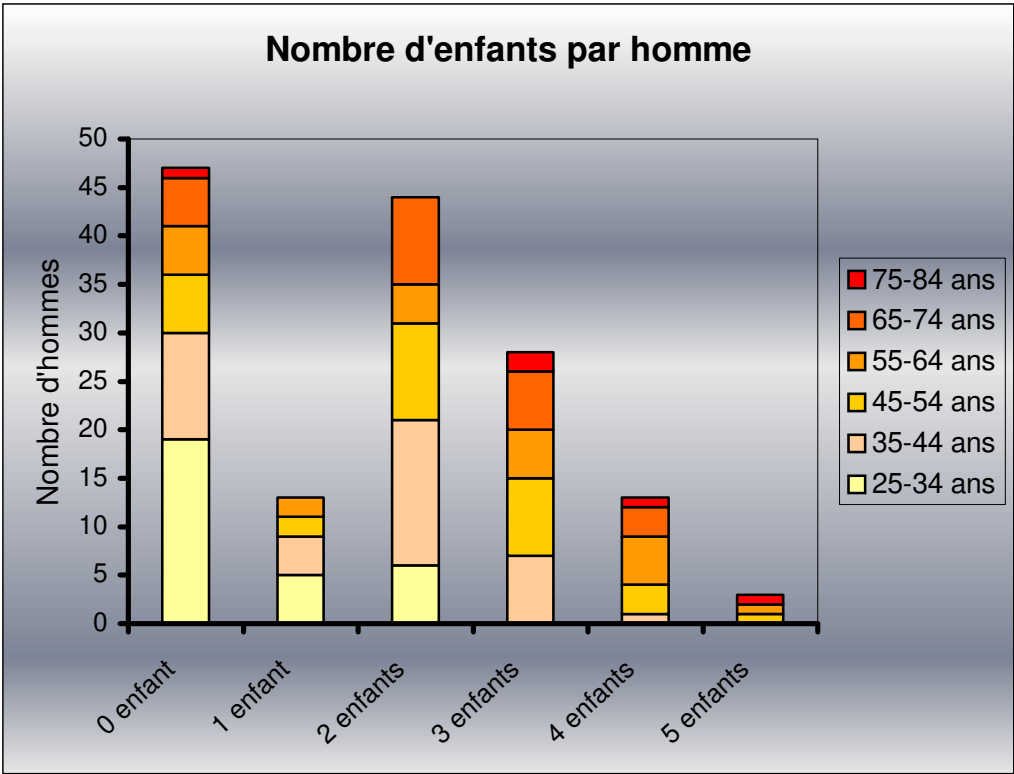
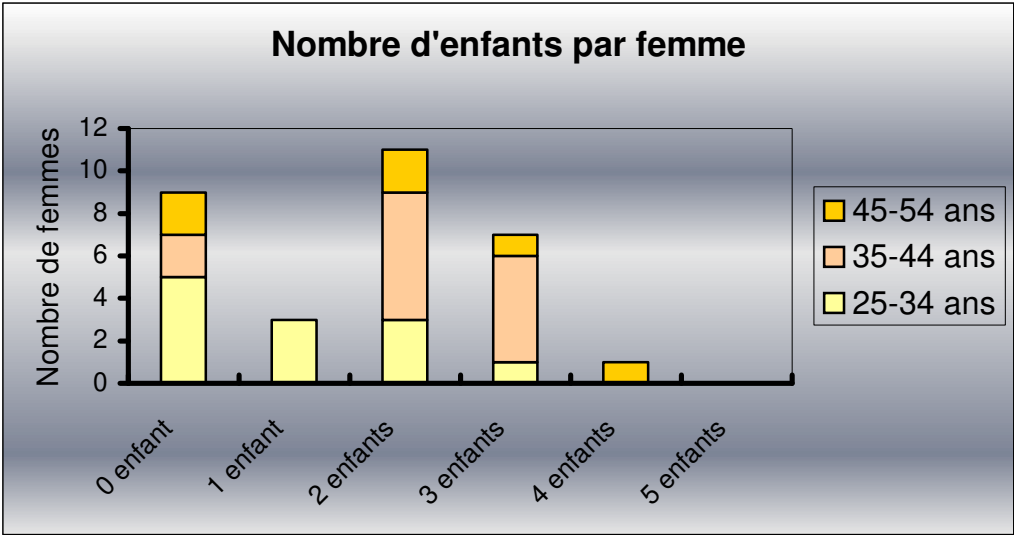
Les célibataires, qu'ils soient hommes ou femmes sont plus nombreux dans la tranche 25-35 ans. Ce célibat se prolonge chez les individus masculins dans la tranche 35-45 ans.



En ce qui concerne les enfants, 85% des architectes mariés, en couple ou divorcés sont parents. 81% du côté des femmes et 86% du côté des hommes.

La moyenne des enfants est de 2,3 chez les femmes. Elle est légèrement supérieure chez les hommes : 2,5 enfants par homme. Ils sont en effet plus nombreux à être pères de quatre (13%) et cinq (4%) enfants. Cinq enfants est une situation qui n'est d'ailleurs jamais rencontrée chez les femmes.

Le nombre d'enfants le plus fréquent par couple est de deux (50 % chez les femmes et 44% chez les hommes). Les couples sans enfant sont également très nombreux : 47% chez les architectes masculins et 40% chez les féminins. Ils se retrouvent principalement dans la tranche d'âge 25-35 particulièrement chez les femmes (70% contre 4% chez les hommes) ainsi que dans celle 35-45 chez les femmes également (40%).



5.1.2. LES INTERVIEWS

Afin de mieux percevoir l'influence que peut avoir la vie familiale sur la vie professionnelle (et/ou inversement), nous nous sommes prêtés à ce petit jeu de comptage pour les architectes rencontrés.

Comme dans l'enquête écrite, la majorité des architectes rencontrés sont mariés ou vivent en couple : 16/20 hommes et 21/22 femmes. La conclusion à tirer est la même : plus de femmes que d'hommes vivent avec une personne. Mais ce n'est pas la principale différence. C'est au regard des situations familiales précédentes que se marque une autre différence entre les deux sexes. Six hommes ont déjà vécu une séparation ou un divorce, voir même deux, alors qu'une seule femme se trouve être dans cette situation. Elle vit à nouveau en couple ainsi que trois de ses confrères. Et afin que tous les individus se retrouvent dans cette énumération, il faut encore signaler qu'une femme et un homme sont tous deux célibataires, et qu'un homme est veuf.

Dix-sept hommes sont pères et quinze femmes sont mères. La moyenne est de deux enfants par couple. Cependant, trois et quatre enfants sont des situations plus souvent rencontrées auprès des hommes-architectes, alors qu'un enfant est plus répandu chez les femmes.

5.2. L'ENGAGEMENT DANS UNE VIE DE COUPLE ET DANS UNE VIE FAMILIALE

Dans son livre *La femme seule et le Prince charmant*, Jean-Claude Kaufmann constate que la vie en solo concerne de plus en plus de jeunes femmes diplômées. Elles pensent « d'abord à assurer leur assise professionnelle en ne rentrant pas trop tôt en couple ; puis s'engager dans la vie familiale avant qu'il ne soit trop tard pour trouver un bon partenaire. »³² Mais ce changement d'objectif est difficile à effectuer. Parfois il s'opère trop tôt, parfois trop tard. Parfois le célibat est tellement ancré qu'il n'est pas évident de se résigner à en sortir.

Nous retrouvons peu ces constatations dans notre enquête. Ce sont principalement des femmes (15) qui ont abordé ce sujet. Seuls les hommes qui ont volontairement retardé leur engagement familial (1) ou, au contraire, ceux qui se sont engagés en couple ou eu un enfant avant d'entrer dans la vie (2) active l'ont signalé.

5.2.1. L'ENGAGEMENT DANS UNE VIE DE COUPLE

Une seule femme a assuré son assise professionnelle avant de s'engager en couple. Madame L « *voulait d'abord se lancer, ne pas dépendre de quelqu'un* ». Et encore, elle souligne plus l'importance qu'elle accorde à une indépendance financière qu'à une stabilité professionnelle.

Les propos de Madame G peuvent donner une explication au fait que peu d'architectes aspirent à une stabilité professionnelle avant de s'investir avec une autre personne. « *Avant de s'engager en couple, elle a attendu la fin du service militaire de son conjoint et non qu'elle ait une situation professionnelle car celle-ci n'est jamais stable.* » En effet, un architecte peut avoir beaucoup de projets à un moment, et un peu plus tard ne plus en avoir.

Elles sont sept femmes-architectes à avoir choisi de s'engager en couple indépendamment de leur profession. Certaines attribuent cet engagement au hasard. D'autres estiment avoir attendu mais pour d'autres raisons que la stabilité. Madame G, par exemple, a attendu en fonction des disponibilités de son conjoint.

Avant de se marier, certains architectes n'ont pas attendu de travailler et parfois même pas attendu la fin de leurs études. Monsieur L, Madame J et Madame V en sont les trois exemples. Cette dernière « *s'est mariée entre la quatrième et la cinquième année et elle a accouché de son premier fils pendant sa première année de stage.* »

5.2.2. L'ENGAGEMENT DANS UNE VIE FAMILIALE

³² KAUFMANN Jean-Claude, *La femme seule et le Prince charmant*. Enquête sur la vie en solo, Edition Nathan, Paris, 1999 (coll. Essais et recherche), p. 104

Comme pour l'engagement en couple, beaucoup de femmes-architectes (6) n'ont pas programmé la naissance d'un enfant en fonction de leur profession. Madame K en témoigne : « *Son engagement dans la vie de couple s'est fait par hasard. La venue de leur enfant n'a également pas été planifiée. Ce qu'ils programment concerne plutôt la construction d'une maison.* » Il s'agit avant tout de choix personnels liés à des aspects assez variables. L'âge en est un exemple. Madame E « *voulait des enfants vers trente ans, chose qu'elle a attendue peu importe la profession qu'elle exerce.* »

Le désir d'enfant ne se planifie pas toujours. Certains couples peuvent le rencontrer très tôt, d'autres plus tard. Madame U « *et son mari n'ont pas voulu attendre d'avoir un certain confort (matériel et financier) avant d'avoir des enfants. Ils en désiraient déjà un à la fin de leurs études.* » Ils sont deux hommes et deux femmes à ne pas avoir attendu de situation professionnelle pour avoir des enfants. Ils se sont retrouvés parents avant la fin de leurs études ou avant d'être engagés dans leur profession. Monsieur L en fait partie. Il était déjà marié et père d'un enfant avant l'obtention de son diplôme. Cette situation a cependant eu des répercussions sur sa vie professionnelle. « *Il n'a démarré de rien et il lui était impératif de gagner sa vie car il avait déjà un enfant en sortant de l'école. Il a donc travaillé, travaillé et encore travaillé.* »

Cependant, une différence se marque par rapport à l'engagement en couple. Les personnes rencontrées sont plus nombreuses à affirmer avoir attendu pour avoir des enfants. Certaines raisons de cette attente sont liées à une situation professionnelle. Sans pour autant pouvoir réellement se baser sur une stabilité professionnelle, elles sont trois à avoir préféré exercer leur profession pendant quelques années. Ne fût-ce que pour arriver à établir une certaine relation avec l'employeur (lorsqu'il y en a un), comme Madame D : « *Avant d'avoir un enfant, elle a attendu une certaine stabilité, une relation de confiance avec son employeur. Celui-ci est sensible et elle a ainsi pu arrêter 4 mois pendant ses grossesses.* »

Monsieur P est le seul homme à affirmer avoir attendu avant de fonder une famille. Il n'aborde pas la volonté d'attendre une situation professionnelle mais la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle. « *Il s'est dit qu'il fallait du temps pour former une famille. Il pensait ne pas pouvoir y réussir pendant qu'il travaillait. C'est pour cela qu'il a une jeune famille.* » Nous pouvons cependant constater qu'à l'heure actuelle il éprouve des difficultés à concilier ces deux aspects, raison pour laquelle il ne travaille pas à temps plein. Il tient à passer du temps avec ses enfants, à s'occuper d'eux.

Madame N et son mari, architecte également, ont eux posé une autre condition avant d'être parents : « *Ils ne voulaient pas partir de rien. Ils ont préféré attendre d'avoir une maison, d'avoir déjà quelques années de profession derrière eux.* »

5.3. LA CARRIERE

Lorsque des conjoints travaillent tous les deux, leurs carrières peuvent se trouver sur un pied d'égalité. Mais le couple peut aussi choisir de placer l'accent sur une des deux carrières, de porter plus d'attention à l'une que l'autre.

C'est cette dernière alternative qui est appliquée chez la majorité des architectes qui ont abordé ce sujet (14 hommes et 9 femmes). Et force est de constater que dans la plupart des cas, c'est la profession de l'homme qui bénéficie de ce privilège (chez 10 hommes et 5 femmes). La femme est alors présente derrière son mari pour le soutenir et lui permettre de se concentrer sur sa carrière.

La situation inverse se présente beaucoup plus rarement. Deux femmes et un homme nous en ont fait part de la priorité qu'ils plaçaient dans la carrière de la femme.

Dernière alternative, l'égalité entre les deux carrières est pour sa part prônée chez cinq architectes, deux femmes et trois hommes. A la lecture de l'entièreté de certaines interviews, on serait tenté de joindre d'autres personnes à cette solution. Mais en l'absence de toute confirmation de leur part, nous ne tiendrons compte que des cinq personnes citées ci-dessus.

5.3.1. PRIORITE A LA CARRIERE DE L'HOMME

Les couples de nombreux architectes rencontrés, qu'ils soient hommes ou femmes, respectent ce schéma. Une rémunération supérieure, le caractère plus stable de la profession de l'homme en sont souvent les arguments. Les propos de Monsieur F vont dans ce sens : « *Dans son couple, la priorité est placée dans sa profession. Ce choix est logique, mathématique même. Son occupation professionnelle est celle qui permet de faire rentrer le plus de revenus, et même s'ils sont fluctuants, ils se situent au-dessus de la moyenne. (...) Sa femme va de plus en plus travailler au bureau pour s'occuper des papiers.* »

Les ambitions professionnelles de l'homme peuvent aussi avoir leur poids. Certaines femmes-architectes n'hésitent pas à arrêter l'architecture ou à remettre en question leur place pour favoriser la carrière de leur mari. Les récits de Madame F et A à ce propos sont particulièrement frappants.

La première exerçait en tant qu'architecte dans un bureau d'architecture et dans une entreprise de construction lorsque son mari, entrepreneur en terrassement, a demandé son agrégation et enregistrement. En raison de la loi de 1939 sur l'incompatibilité entrepreneur-architecte, elle a dû se désinscrire de l'Ordre des Architectes. Elle aurait pu continuer d'exercer sa profession d'architecte si elle ou son mari passait en société. Mais ils n'en avaient pas envie et leurs activités n'étaient pas assez importantes pour pouvoir se le permettre. Elle a choisi de travailler pour son mari qui commençait à avoir besoin d'une personne pour s'occuper de la partie administrative de son entreprise. Ce choix a été renforcé par la présence de leurs trois enfants.

La situation de Madame A est un peu différente, mais le résultat pourrait bien être semblable. Employée dans l'administration, elle vit en couple avec un informaticien à qui une place intéressante a été proposée à l'étranger. Elle se trouve actuellement face à un choix : le suivra-t-elle en lui permettant ainsi de réaliser ses ambitions professionnelles ou restera-t-elle ici? Elle donne plutôt l'impression de tendre vers la première solution car son contrat se termine dans quelques mois et faire carrière dans un système administratif ne l'intéresse pas.

Leurs conjoints en auraient-ils fait de même si la situation inverse s'était posée ? Le compagnon de Madame A serait-il prêt à renoncer à sa carrière et rester en Belgique si Madame A avait des ambitions dans sa place actuelle ? Et pourquoi n'est-ce pas le mari de Madame F qui a renoncé à son entreprise pour permettre à sa femme de continuer à pratiquer en tant qu'architecte ?

La société véhicule des images fortes qui imprègnent nos esprits depuis notre plus jeune âge. Celle de l'homme qui travaille tandis que sa femme se charge de la tenue du nid familial est encore bien présente. « Bien que la plupart des femmes mariées travaillent à l'heure actuelle, notre société favorise toujours comme norme sociale l'image du mari qui travaille tandis que sa femme s'occupe de la maison. On a beau refuser cette image, elle continue d'exercer un fort pouvoir d'attraction. »³³

Serait-ce pour les mêmes raisons que Madame O, Madame T, et les femmes de Monsieur E, F, I, et bien d'autres encore, ne travaillent pas ou ont réduit leur emploi du temps pour s'occuper des enfants ? Ou se sentent-elles tout simplement plus interpellées en tant que mères par le bien-être de leurs enfants ?

Quoi qu'il en soit, bon nombre de femmes d'architectes ont renoncé à leur carrière pour privilégier celle de leur mari. Car si elles ne s'occupaient pas de la maison et de la progéniture, leur époux ne saurait certainement pas consacrer à leur profession autant de temps et d'énergie que ce qu'ils font actuellement. « Vous avez certainement entendu des femmes dire en plaisantant qu'elles auraient bien besoin d'une épouse. Or ce n'est qu'à moitié une plaisanterie. L'une des raisons pour lesquelles les hommes parviennent à travailler tard le soir est que nombre d'entre eux ont, justement, une femme. »³⁴

Monsieur E est bien conscient du sacrifice qu'a fait son épouse en renonçant à sa profession. En faisant cela, elle lui offre l'occasion de se concentrer sur la sienne. Il ne doit s'occuper de rien à la maison car elle prend tout en charge et lui permet, ainsi qu'à leurs enfants, de jouir d'un bien-être dont il lui est reconnaissant. « *Après la naissance de leur deuxième enfant, sa femme a arrêté d'exercer sa profession en tant que courtière pour améliorer la qualité de vie de tous. Choix pour lequel il lui est très reconnaissant (d'autant plus que cela a été une grande déchirure pour elle). Si elle n'était pas là pour s'occuper des enfants et de leur maison, il ne saurait pas vivre comme il le fait pour l'instant. Elle leur permet ainsi un équilibre qui leur convient.* »

³³ MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu. Tout ce qu'une femme doit savoir pour réussir dans un monde d'hommes, InterEditions, Paris, 1997, p. 61

³⁴ MENDELL Adrienne, op. cit., p. 61

A présent divorcé, Monsieur T se rend également compte de la chance qu'il avait de « disposer » de la présence de sa femme. *« Son ex-femme était mère au foyer. Elle se dénommait « la fée du logis ». Cela était important pour lui permettre d'exercer sa profession. Ils se complétaient. Il pouvait ainsi se permettre de se concentrer sur son travail et y consacrer beaucoup d'heures. »*

Une autre façon de favoriser la profession de son conjoint est de contribuer à son travail. Pas de manière indirecte, comme nous venons de le voir, mais en se chargeant d'une partie de son boulot d'architecte. Le travail effectué dépend bien entendu des compétences ou de la formation de la personne. C'est ainsi que cinq femmes d'architecte donnent un coup de main ou soulagent complètement leur mari de certaines tâches qu'ils ont à effectuer. Elles s'occupent ainsi généralement du secrétariat ou de la comptabilité. Mais, de par sa formation d'architecte d'intérieur, la femme de Monsieur J est capable de le seconder même au niveau du dessin.

Aider son conjoint n'est cependant pas exclusivement réservé aux femmes. Le mari de Madame Q la seconde également dans sa profession ce qui inverse la priorité entre les professions.

5.3.2. PRIORITE A LA CARRIERE DE LA FEMME

En effet, il existe des situations où les priorités s'inversent. C'est le cas chez deux femmes et un homme. Les revenus de la femme se révèlent être supérieurs, comme pour Monsieur B, ou bien un ennui de santé peut empêcher l'homme de continuer à exercer sa profession comme le mari de Madame Q : *« Menuisier de formation, son mari avait monté un atelier de menuiserie qui employait une dizaine de personnes. Et suite à des problèmes de dos, il a dû arrêter d'exercer sa profession. Il s'est alors intéressé au dessin assisté par ordinateur afin de pouvoir aider sa femme dans ses activités professionnelles. »* Mais, dans ces cas, l'implication familiale du mari reste réduite. Ils sont présents pour garder les enfants en cas d'absence de leur épouse et les conduire et rechercher à l'école. Mais aucun ne fait mention d'une prise en charge des tâches ménagères. Leurs femmes ne se trouvent donc pas, comme dans le cas inverse, libres de toute contrainte pour pouvoir se concentrer sur leur carrière.

La situation de Madame I est quant à elle différente. Son mari dessinateur travaille à leur domicile. Il s'occupe des enfants jusqu'au retour du bureau de sa femme, les conduit à l'école et va les rechercher. Quant aux tâches ménagères, ils s'en chargent tous les deux. Pourtant le résultat n'est pas celui qu'on pourrait croire : *« mener une carrière avec un grand « C » ne l'intéresse pas »*. Elle travaille pour gagner de l'argent pour vivre car son mari ne gagne pas assez d'argent pour entretenir toute la famille. Elle se voit donc obligée de travailler.

5.3.3. PAS DE PRIORITE ENTRE LES DEUX CARRIERES

Si beaucoup de couples (15) mettent l'accent sur une des deux carrières, il y en a d'autres (5) qui placent les carrières de chacun sur un pied d'égalité.

« Il n'y a pas de priorité entre leurs carrières. C'est le plus souple des deux qui s'adapte. » affirme Monsieur S. Pareil du côté de Monsieur M et Monsieur G : *« Leurs carrières sont sur un pied d'égalité. Elles leur prennent à chacun beaucoup de temps. »* *« Dans son couple actuel, chacun a mené sa carrière. »*

L'égalité se traduit donc par des énergies investies, des objectifs ou des ambitions similaires. Madame D tient à peu près le même discours : *« Son mari a également choisi une certaine qualité de vie. Leurs professions sont ainsi sur un pied d'égalité sauf que lui travaille à temps plein. Son $\frac{3}{4}$ temps est un choix qui vient d'elle. »* Mais d'où vient ce choix de $\frac{3}{4}$ temps ? Elle en donne elle-même la réponse peu après : *« Elle assume à la fois son boulot, les fonctions ménagères et les trajets des enfants car son mari a un horaire plus chargé. L'égalité des sexes, surtout à la maison, n'est pas encore atteinte. »* L'égalité de leur profession non plus, à la lecture de cette énumération. Leurs objectifs sont peut-être les mêmes, à savoir une certaine qualité de vie, mais les énergies qu'ils consacrent respectivement à leur profession sont inégales. Elles le sont car, Madame D consacre beaucoup plus de temps à ses enfants ainsi qu'à la tenue de leur habitation.

5.4. VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Les vies professionnelles ou privées des individus peuvent être parfaitement distinctes ou se mélanger, être sur un pied d'égalité ou l'une peut dominer l'autre. Chacun opère des choix suivant ses priorités, ses envies, ses contraintes. Pourtant des tendances peuvent se dégager parmi les architectes rencontrés.

Les hommes sont plus nombreux à privilégier leur profession. Ils sont cinq à l'heure actuelle mais étaient beaucoup plus nombreux par le passé (11). Par contre, les femmes sont seulement deux à placer la priorité dans leur vie professionnelle. Elles préfèrent généralement favoriser leur vie privée, leur vie de famille. C'est le cas de six femmes-architectes contre seulement deux hommes.

Toutefois, la majorité des architectes (9 femmes et 8 hommes) ne se situent pas dans ces deux catégories. Ils préfèrent mener une vie équilibrée entre le travail et la famille. Cet équilibre, il faut bien l'avouer, n'est pas toujours évident à atteindre. Cela demande parfois de prendre du recul, de relativiser l'importance accordée au travail ou de faire des concessions. Ils sont six hommes et autant de femmes à avoir changé leur fusil d'épaule, du travail vers la famille ou vers un équilibre.

Mais cela n'est pas donné à tout le monde. Quatre hommes et deux femmes estiment avoir des difficultés à concilier leurs vies professionnelle et privée. Ils étaient encore bien plus nombreux auparavant. Le fait de placer des limites ou la croissance des enfants facilitent grandement les choses.

La vie professionnelle et la vie privée peuvent être abordées autrement qu'en termes de priorités et d'équilibre. Elles peuvent être complètement mêlées (c'est le cas pour un représentant de chaque sexe) ou totalement distinctes. De par leur nombre, les femmes (5) semblent accorder plus d'importance à cette dernière solution que les hommes (1). Elle présente en effet l'avantage d'arriver plus facilement à un équilibre ou de garder priorité à la vie familiale.

La gestion de l'espace et du temps sont deux aspects qui peuvent avoir toute leur importance dans le rapport vie privée - vie professionnelle. Côté spatial, avoir son bureau chez soi comporte des avantages mais aussi l'inconvénient de créer une difficulté au niveau de la distinction entre le domaine privé et domaine professionnel. Côté temporel, pouvoir disposer d'horaires réguliers ou d'un temps partiel constitue une facilité.

5.4.1. PRIORITES ET EQUILIBRE

A. Priorité à la vie professionnelle

a. Chez les hommes

La vie professionnelle est une priorité pour cinq des hommes rencontrés. Cette priorité est imposée par la profession elle-même, car la profession d'architecte est très prenante. Les heures investies ne se remarquent pas, les concours deviennent une nécessité. Les clients téléphonent de plus en plus tôt et de plus en plus tard, ils n'admettent pas que leur architecte prenne congé. *« L'architecte doit être corvéable à merci. Cela n'est pas toujours compatible avec la vie familiale. »* affirme Monsieur L.

En effet, la famille subit. Elle subit la difficulté de placer une limite, de faire une distinction entre le boulot et le privé. Monsieur C en témoigne : *« Sa vie professionnelle empiète totalement sur sa vie privée. Son défaut est qu'il y pense tout le temps. Il a fort difficile de faire la part des choses à quelque niveau que ce soit. Il met cela sur le compte de la conscience professionnelle et peut donc aussi bien affecter les hommes que les femmes. »* De même pour Monsieur T : *« Sa priorité est sans conteste sa vie professionnelle. De plus, il n'a jamais réussi à séparer sa vie privée et sa vie professionnelle. Le gros défaut de cette profession est qu'on se laisse bouffer par les clients, les entrepreneurs,... »*. La famille subit les absences répétées, le stress du conjoint ou du père. *« Il lui arrivait d'être parti quatre soirées par semaine. »* se souvient Monsieur J. Une vie professionnelle prioritaire n'est pas toujours viable à long terme pour la famille et principalement l'épouse. Et le résultat est parfois assez sérieux : un divorce ou une séparation.

Auparavant, les hommes-architectes étaient encore bien plus nombreux à privilégier leur vie professionnelle (plus de la moitié au total). Mais six architectes ont changé leur façon de voir les choses. Quatre d'entre eux ont appris à relativiser et essayent de tendre à un équilibre. Deux ont même inversé la situation et laissent à présent la place à leur famille.

Et pour cause, ils ne supportaient plus de mener leur vie comme ils le faisaient. Ils ont envie de profiter de leur vie, de leur famille. Monsieur G et H ont fait ce choix : *« Maintenant il s'occupe de lui, il vit. L'architecture est une passion et on peut difficilement mener deux passions en même temps : le travail et la famille. Il y a un choix à faire. L'architecture demande beaucoup d'investissement. » « Si sa priorité était auparavant son travail, elle a changé. Il a la garde de son fils une semaine sur deux. Cette semaine-là, il travaille moins afin de passer du temps avec lui. Il pourrait travailler non-stop, mais il veut vivre. »*

Pour arriver à de tels changements de situation, des modifications de la façon de penser ne sont pas les seules. Elles s'accompagnent d'applications pratiques. Respect d'horaires, refus de charrettes, diminution des rendez-vous en soirée, installation de deux lignes téléphoniques (une privée et une professionnelle),... Monsieur H essaye de tenir ces engagements : *« Lorsqu'il vivait avec sa femme, il participait avec ses associés à beaucoup de charrettes. Son boulot lui prenait beaucoup de temps. Maintenant, sa volonté d'être raisonnable dans ses horaires (9-18h30) et dans le refus de charrettes devrait inciter la paix dans un ménage. Les concours ont un mode de fonctionnement assez dur. Ça va quand on est toujours chez papa-maman. Mais à partir du moment où on vit avec sa copine cela devient invivable. »*

Par contre, certains architectes ont pris des décisions beaucoup plus radicales pour arriver à un certain équilibre : ils ont décidé d'arrêter l'architecture. Ils sont trois dans ce cas, mais il ne faut pas oublier que deux d'entre eux pratiquaient déjà une autre activité professionnelle. Il est dès lors certain qu'il leur restait peu de temps pour leur vie privée. Monsieur E est un des deux : *« Quand il allait travailler au bureau d'expertises situé à Bruxelles et, qu'en plus, il faisait de l'architecture, il ne lui restait plus beaucoup de temps pour sa famille. Il ne le supportait plus et a arrêté l'architecture. Maintenant, la situation est beaucoup plus agréable. Il s'approprie son temps comme il le veut (ses vacances, faire une activité avec ses enfants,...). Sa vie professionnelle et privée ont atteint un équilibre. Abandonner l'architecture n'a pas été pour lui une blessure car il sait ce qu'il a gagné au change (plus de temps pour sa famille). »* Le dernier est Monsieur N qui, outre des rémunérations plus satisfaisantes, *« veut avoir la paix et recherche une qualité de vie, ce qui va de pair, à son avis, avec un revenu minimum. »*

b. Chez les femmes

Seules trois femmes ont fait le choix de placer la priorité dans leur vie professionnelle. L'une est célibataire, les deux autres sont mères de deux enfants. Madame N est l'une d'elles. Elle part d'un principe assez particulier : *« Les enfants ont besoin de leur maman. Mais plus tard, ils vont partir. C'est pour cette raison, qu'elle ne veut pas s'enterrer, enterrer sa vie professionnelle pour eux. »* Elle reconnaît cependant avoir moins facile depuis qu'elle a des enfants principalement pour rencontrer ses clients en soirée. Travaillant avec son mari, architecte également, ils passent de nombreuses heures au travail. Ils n'arrivent pas à placer une limite, parlent de leur métier même en dehors du bureau. Ils sont tout le temps dans leur profession.

La priorité professionnelle de Madame O est quant à elle assez récente. Lorsque ses enfants étaient en bas-âge, elle essayait de garder un équilibre entre ses enfants et le bureau, mais en fin de compte elle se sentait plus tiraillée qu'autre chose. *« Maintenant, il n'y a plus de problème : c'est le bureau qui a la priorité. »*

Cependant, comme parmi les hommes-architectes, il y a des femmes qui ont rectifié le tir (6). Madame L s'est beaucoup investie dans sa profession au début de sa carrière. Maintenant mère de deux jeunes enfants, elle se rend compte qu'il n'est pas facile de goupiller les deux. *« Elle a beaucoup privilégié sa profession au début. Elle voulait d'abord se lancer, ne pas dépendre de quelqu'un. La priorité est là où on veut. Au début, elle se déplaçait directement lorsqu'on l'appelait. Maintenant, elle fait un peu attendre, relativise. Il n'y a pas que le boulot. L'architecture n'est pas l'unique chose de sa vie. »*

Certaines femmes-architectes ont également mis en application des résolutions pour améliorer leur qualité de vie ainsi que celle de leur famille. Madame C en fait partie : *« Lorsqu'elle était mariée, elle cumulait, travaillait beaucoup. Lorsqu'on est jeune architecte, on est enthousiaste, avec un esprit encore d'étudiant. Mais dans son bureau, ils ont eu la volonté de ne pas faire de charrette ni de concours. Elle travaille ses 10 heures par jour et depuis 10 ans, réalise une nette séparation entre le bureau et chez elle. Auparavant, elle était beaucoup plus stressée, ramenait du boulot à la maison, ne dormait pas bien. Depuis, elle a pris du recul. Ses deux vies sont équilibrées. Il n'y en a pas une qui a la priorité sur l'autre. »*

B. Priorité à la vie privée

a. Chez les hommes

Les deux hommes qui affirment donner plus d'importance à leur famille le font seulement après avoir goûté à l'excès de travail, et surtout mesuré le risque de perdre sa famille, comme pour Monsieur M : « *Maintenant, il travaille toujours beaucoup mais sa priorité est sa famille surtout depuis qu'il a un enfant et depuis qu'il est dans la sécurité. Sécurité dans les deux sens, argent et travail. S'il avait continué l'architecture à ce rythme, il est presque certain que quelque chose aurait « pété » du côté de sa famille. C'est un choix de vie qu'il a fait.* »

Monsieur J a, quant à lui, pris du recul et a choisi de placer la priorité à sa famille. Ses enfants étant plus grands, il sait faire plus d'activités avec eux. En contre partie, il a dû faire une concession : travailler moins signifie moins de rentrées financières. « *Il accepte de gagner moins d'argent. Lorsque ses enfants étaient petits, ils avaient moins besoin de lui. Maintenant, il passe plus de temps avec sa famille. Il n'hésite plus à reporter un travail s'il n'est pas fini.* »

b. Chez les femmes

Les femmes-architectes sont plus nombreuses à privilégier leur vie de famille. Certaines l'ont toujours fait (3), d'autres ont dû revoir leur position face aux difficultés que la combinaison travail-enfants entraîne (3). Madame D a pu s'en rendre compte : « *Pour arriver à concilier ses vies professionnelle et privée, elle a dû faire des concessions. Elle a deux enfants encore jeunes et son époux n'est pas disponible. Au début, elle travaillait toujours à temps plein. Mais cette situation était difficile autant pour elle que pour les enfants. Elle a fait le choix de donner sa priorité à ses enfants et ne le regrette pas.* » Madame G également : « *Au début, lorsque ses deux enfants étaient déjà nés, elle a essayé de garder un mi-temps. Mais elle s'est rendu compte qu'il fallait qu'elle soit fort à leur écoute et a arrêté de travailler par choix et non par sacrifice. Plus tard, elle pouvait, en étant indépendante, se permettre de prendre congé le mercredi après-midi pour s'occuper de ses enfants.* » Elles ont toutes deux fait le choix de mettre leur profession en recul pour s'occuper de leurs enfants, veiller à leur bien-être, être à leur écoute. Naturellement les femmes ressentent ce besoin, elles leur ont donné la vie. Elles ne ressentent pas cela comme un sacrifice, ne regrettent pas ce choix. Les autres femmes qui ont également réduit leur emploi du temps pour ces raisons émettent le même avis. La réduction du temps de travail semble en effet être la solution la plus simple pour concilier travail et jeune famille, qu'il s'agisse de terminer plus tôt tous les jours (en même temps que les enfants de préférence) ou de consacrer une journée à leur enfant (bien souvent le mercredi).

Celles qui n'ont pas cette opportunité doivent s'organiser. Organisation est souvent le maître mot des mères-architectes. « *Il faut ORGANISER et puis ça va.* » assure Madame Q. Même avis du côté de Madame E : « *Il faut savoir gérer son temps. Tout tourne autour d'arrangements.* » S'arranger pour la garde des enfants (en journée mais surtout en soirée), s'arranger pour la voiture, ... Madame Q a connu cela avant de travailler avec son mari : « *Lorsqu'elle travaillait dans son bureau, elle n'était jamais certaine d'être là quand les enfants rentraient de l'école. Elle devait constamment faire appel à des gardiennes ou des baby-sitters avec toutes les difficultés que cela peut comporter.* »

C. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

La plupart des architectes hommes et femmes rencontrés (8 et 9) affirment que leur vie professionnelle et familiale est en équilibre. Il n'y en a pas une qui prend le pas sur l'autre. « *Ses deux vies sont sur un pied d'égalité. Elle privilégie autant une qualité d'architecture qu'une qualité de vie privée.* » « *Il n'a jamais rencontré de conflits entre sa vie professionnelle et familiale. Il s'est toujours arrangé pour que la première n'empiète pas sur la seconde. Il a préféré concilier que d'en faire plus.* » Tels sont les propos de Madame I et Monsieur R.

Une autre façon d'atteindre un équilibre est de placer la priorité en fonction des circonstances. Parfois c'est la famille qui prime, parfois c'est le travail. Monsieur D est de ce principe : « *La priorité entre sa famille et son travail dépend des moments. Lorsqu'il est surchargé : priorité au travail. Mais lorsqu'il n'a rien de spécial prévu : priorité à la famille.* » A condition, bien entendu, qu'il y ait justement un équilibre entre le temps consacré à l'un et à l'autre. Car si le travail exige de plus en plus souvent d'attentions, le bel équilibre est rompu.

Mais atteindre un équilibre ne se fait pas toujours directement. Il faut parfois faire des concessions pour y arriver. Réduire son temps de travail ou arrêter l'architecture en sont des exemples. Mais il existe d'autres solutions. Monsieur I a choisi de cesser sa collaboration avec son associé. Les tensions au sein de ce duo commençaient à le miner, il ne savait jamais dire non. A présent, « *Il n'est plus tiraillé, atteint un équilibre personnel. Il ne consacrerait pas tout au boulot, il n'est pas prêt à payer une réussite professionnelle. Il tend à un équilibre privé-professionnel. Dans son horaire, il se définit des plages pour sa famille et d'autres pour le travail.* »

D. Difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée

A travers les différents exemples cités dans les paragraphes précédents, il ressort clairement qu'il n'est pas évident de concilier vie professionnelle et vie privée.

a. Chez les hommes

Pour certains, il s'agit principalement de difficultés à effectuer une séparation entre le travail et la famille. Par contre pour d'autres, ces deux aspects de leur vie ont autant de valeur l'un que l'autre et ils se sentent tiraillés. C'est le cas de Monsieur P « *Il a envie de s'occuper de ses enfants, mais le temps qu'il leur consacre, il ne le passe pas à travailler. Il faudrait être curé.* » Monsieur B éprouve également des difficultés pour concilier le tout : « *La combinaison de sa vie professionnelle avec sa vie privée ne se passe pas bien. Il doit travailler beaucoup. S'il veut la voiture, il doit conduire et aller rechercher ses enfants à la crèche, ce qui ne lui laisse plus beaucoup de temps pour travailler. Si sa femme doit travailler en soirée, c'est à lui que revient la surveillance des enfants. Il y a des choses obligatoires dans une vie de famille. Mais s'il a beaucoup de travail, il lui faut soit empiéter sur ses heures de sommeil, soit sur le temps passé avec sa famille.* »

b. Chez les femmes

Les difficultés que les femmes rencontrent dans la conciliation de leur vie privée et professionnelle peuvent également provenir d'un problème de limite. Mais celles que les femmes-architectes soulèvent proviennent principalement de leur vie familiale, du fait d'être mère.

La maternité est une période assez particulière lors de la vie d'une femme et lorsque cette femme est architecte elle n'a pas d'autre choix que d'assumer les deux. Par son statut d'indépendante, elle est libre de prendre le nombre de jour de congé qu'elle désire. Mais cela lui ôte toute rentrée financière. Dans la plupart des cas, elle va donc essayer de limiter au maximum cette période ce qui peut l'amener à vivre des situations assez particulières, comme Madame F : *« La difficulté à ce niveau pour elle est qu'elle s'est déjà retrouvée parfois dans des situations assez particulières (comme à l'hôpital suite à un accouchement) et qu'elle doit pourtant continuer à assumer son rôle (coups de téléphones,...). Cette situation ne se présentera pas pour un homme. (...) Il lui est aussi déjà arrivé le jour de sa sortie de maternité de se retrouver sur chantier avec son bébé sur les bras. »*

Avoir des enfants en bas-âge n'est pas facile à concilier avec la vie professionnelle. Etre mère de jeunes enfants et avoir un métier passionnant peut être source de tiraillements. Madame O *« se demandait tout le temps si elle était bien à l'endroit où elle devait être. Il est très difficile de balancer son temps entre le travail et les enfants. »* Mais par la suite cela s'arrange. *« Maintenant que les enfants sont grands »* tout est beaucoup plus simple. Madame G la rejoint dans cet avis.

Madame L souligne également le temps énorme qui doit être consacré au travail : *« Goupiller la vie de famille et le travail ne lui est pas facile. Un indépendant peut gérer son temps comme il veut, mais le week-end et les soirées y passent. »*

5.4.2. VIES DISTINCTES OU MELEES

A. Vies distinctes

Etablir une nette séparation entre la vie professionnelle et la vie privée semble être une alternative pour arriver à atteindre un équilibre ou même pouvoir se consacrer à sa famille en dehors du temps imparti au boulot.

La première condition pour y parvenir semble être de situer le lieu de travail en dehors de l'habitation. En effet, comment ne pas être tenté de travailler lorsqu'on passe constamment devant son bureau ?

Une autre est de s'imposer un horaire de travail. Mais cela demande beaucoup de rigueur et n'est pas toujours facile à respecter lorsqu'on est indépendant (surtout chez soi).

Lorsque ces deux conditions sont réunies, il faut encore ne pas ramener du travail chez soi. Monsieur F respecte toutes ces recommandations « *Il fait preuve de beaucoup de rigueur par rapport à son organisation. Son bureau est situé en dehors de sa maison et il s'est imposé un horaire. Il est rare lorsqu'il fait des extras. Si lui peut le faire, une femme aussi.* » Madame T y est également parvenue, mais elle estime avoir eu de la chance. « *L'opportunité qu'elle a eue, est d'avoir grandi avec le bureau. Ainsi, elle a pu « imposer » ses conditions pour son emploi du temps et ne rien avoir comme travail à réaliser chez elle. Avoir deux vies distinctes est très important pour elle.* »

Madame A applique encore une condition supplémentaire à celles déjà citées. Elle se refuse à avoir des relations extra-professionnelles, aussi bien avec les maîtres d'ouvrages, que les entreprises ou ses collègues. Ainsi, elle refuse toute proposition pour aller boire un verre ou invitation au restaurant. Sa motivation est double : préserver sa vie privée et garder sa neutralité en tant que représentante de l'administration.

B. Vies mêlées

D'autres par contre, ont choisi de mêler profession et vie privée. C'est le cas de Monsieur Q. Même s'il n'a jamais pratiqué l'architecture, il vit une situation qu'un architecte pourrait connaître. Son métier représente une telle passion que tout s'y raccroche : « *Il vit en permanence pour l'urbanisme, toutes ses activités y sont liées : son engagement politique, ses vacances. Sa vie professionnelle et privée sont complètement mêlées. A tel point qu'il faut parfois mettre des limites. S'il avait un enfant, il devrait plus cloisonner.* » Sans en arriver à ce point, Madame P ne place pas de séparation non plus : « *Ses deux vies ont atteint un équilibre, se fondent l'une dans l'autre. Mais il y a un danger de se faire attraper trop vite, d'y réfléchir tout le temps. Il faut savoir dire stop.* » Et cela n'a pas l'air de lui sembler infaisable pour l'avenir : « *Quand elle sera maman, cela sera différent mais conciliable avec sa profession. C'est une question d'organisation.* »

5.4.3. GESTION DE L'ESPACE ET DU TEMPS

A. Gestion de l'espace

Séparer lieu de travail et lieu de vie peut faciliter la séparation ou l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, nous l'avons vu. Mais un architecte indépendant qui travaille seul n'a pas toujours les moyens de disposer d'un bureau distinct de son habitation. Bien souvent, c'est une pièce de la maison qui joue le rôle de bureau. Sept hommes et le même nombre de femmes-architectes se trouvent dans cette situation. Cela comporte des avantages comme des inconvénients. Les avantages se situent au niveau de la liberté d'organisation, de la présence à la maison et de la limite des déplacements. Tandis que les inconvénients sont la tentation de travailler, la difficulté de placer une limite et l'indisponibilité tout en étant chez soi.

Un bureau à la maison signifie d'abord travailler et arrêter de travailler selon sa guise. La liberté d'organisation est totale car on ne dépend de rien ni de personne. Il peut également constituer une échappatoire, un havre personnel par rapport à la vie familiale. Mais cet avantage peut très bien devenir un piège.

La tentation de travailler est grande. Le travail est là et nous attend. La tentation de faire beaucoup d'heures aussi. Madame H vit cela au quotidien « *Le fait de travailler chez elle la rend dépendante tout en étant indépendante. Elle peut s'organiser comme elle l'entend sans devoir rendre de compte à personne mais, en contre partie, elle est en permanence dans son travail qui n'est jamais fini. Avec le recul elle ne le ferait plus. Il lui est très difficile de faire la part des choses entre sa vie privée et sa vie professionnelle.* » En effet, la limite est déjà tellement ardue à placer entre la vie familiale et l'activité professionnelle qu'un bureau à la maison ne facilite certainement pas la tâche. Il est donc d'autant plus nécessaire de faire preuve de rigueur et d'organisation afin de bien gérer son temps.

De plus, il n'y a plus de transition possible. Il est dès lors très difficile de décompresser. Habituellement, c'est le trajet entre le bureau et la maison qui joue ce rôle.

Mais s'il existe une tentation de travailler, ne pas travailler en est une autre. Monsieur D avoue avoir parfois tendance à faire d'autres choses dans sa maison plutôt que de s'occuper de ses dossiers. « *Si son bureau était ailleurs, cela serait mieux car la situation actuelle n'est pas évidente (il est tenté d'aller regarder la tv par exemple). Il faut de la discipline qu'il n'a pas toujours. Pour une femme, il faudrait encore mettre plus de garde-fous car elle subit plus de sollicitations.* »

Par contre, cette implantation professionnelle peut être un agrément. Ce sont principalement les femmes qui y font allusion. La personne peut disposer du plaisir d'être chez elle. Elle peut également être présente pour les enfants. Car même s'ils n'ont pas besoin qu'on s'occupe d'eux, il n'est pas prudent de les laisser seuls à la maison jusqu'à un certain âge. Cela permet à l'architecte de travailler tout en étant là « au cas où ». Enfin, idéalement, car les enfants trouvent souvent le moindre prétexte valable pour aller trouver leur mère. Madame O l'a bien compris : « *Lorsque ses enfants étaient plus jeunes, elle était tout le temps interrompue dans son travail.* » « *Les enfants ont parfois du mal à comprendre que maman travaille à la maison, qu'elle dessine...* » indique Madame H.

Madame S a également abordé le côté pratique de travailler à l'endroit où on habite : les déplacements sont limités et il n'y a pas de perte de temps. D'ailleurs elle et son mari ont longtemps cherché la maison qui leur permettrait de disposer d'une partie professionnelle au rez-de-chaussée et leur habitation aux étages. Ainsi pas besoin de seconde voiture, ce qui n'est pas négligeable. De même pour Madame Q, qui lorsqu'elle disposait d'un bureau en dehors de sa maison, se voyait obligée de repartir le soir lorsqu'elle avait un travail à effectuer.

Mais travailler à la maison signifie aussi être présent sans pour autant être disponible. Ce sont deux hommes, dont Monsieur F, qui émettent cet avis : « *Avant il travaillait chez lui. Ce qui entraînait des conflits dans son couple car il n'était pas disponible alors qu'il était à la maison. Maintenant la situation est claire.* » C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il a changé son bureau d'endroit.

Il faut tout de même relever le fait que les hommes s'estiment indisponibles lorsqu'ils travaillent chez eux alors que les femmes sont interrompues par leurs enfants.

B. Gestion du temps

a. Liberté d'organisation

Pratiquement tous les architectes rencontrés disposent d'une liberté de gestion de leur temps. Et c'est ce qu'ils apprécient dans l'indépendance. S'il leur prend l'envie d'aller visiter une exposition, de réserver des plages « famille », de prendre des rendez-vous personnels la journée ou même de partir en vacances, ils sont libres de le faire. Monsieur H « *est indépendant et c'est ce qu'il voulait.* » Selon Madame Q : « *L'avantage d'être indépendante est de pouvoir arranger ses horaires. Elle va les rechercher à l'école (ou son mari si elle n'est pas disponible) et passe une heure avec eux, les aide à faire leurs devoirs. Ils mangent ensuite ensemble. Ces moments passés avec eux sont très importants. Et quand ils sont au lit, elle recommence à retravailler 3-4 h pour rattraper l'après-midi.* »

Quelques femmes-architectes ont décidé de profiter de cette liberté pour prendre une journée ou demi-journée pour leurs enfants. Comme deux autres de leurs consœurs, Madame I et Madame T ont pris ce genre de disposition. Madame I « *garde les mercredis pour se consacrer à ses enfants. Elle est contente de cet arrangement mais elle se sent quant même tiraillée. Le mardi, elle culpabilise déjà car elle sait que le lendemain elle ne sera pas là et elle essaye de s'avancer dans son travail.* » Tandis que Madame T « *prend congé le vendredi pour réaliser les courses, ... et ainsi être libre le week-end pour ses enfants.* » Une salariée saurait plus difficilement se le permettre.

b. Horaires réguliers

Elles sont quatre femmes-architectes à disposer d'horaires réguliers. Elles travaillent jusqu'à une certaine heure fixée (qui varie entre 16h30 et 18h30 en fonction de leurs arrangements personnels) et consacrent leurs soirées à leur vie privée ou familiale. Elles établissent par la même occasion une séparation entre le travail et le reste.

Madame D « *travaille à heures fixes et termine vers 16h30. Ces facilités dépendent de l'employeur. Lorsqu'on travaille dans le privé, il faut parfois rencontrer la clientèle le soir, mais ce n'est pas son cas.* » Comme elle le fait remarquer, le statut de la personne est à prendre en compte. Et il se révèle qu'elles travaillent toutes quatre dans un bureau d'architecture.

Cette solution ne semble envisageable qu'aux architectes qui travaillent dans un bureau où il est possible de disposer d'horaires. Car même si un indépendant est libre d'organiser son emploi du temps à sa guise, il semble assez invraisemblable de rencontrer un architecte qui se permette de fermer boutique à 17h, heure à laquelle les clients rentrent également chez eux après être passés sur leur chantier. Et en cas de problème ou d'interrogation, il va directement téléphoner à son architecte. De même pour les rendez-vous en soirée, seul moment où les clients sont disponibles. Il n'est pas dans les habitudes des gens de prendre congé pour rencontrer leur architecte alors que cela semble tout à fait normal pour un avocat. C'est une des raisons qui a poussé Madame F à renoncer à l'architecture : « *Elle n'avait jamais imaginé que cela pouvait être aussi difficile à composer dans la vie de tous les jours. Il est rare lorsqu'on peut recevoir des clients pendant la journée. Cela se fait plutôt le soir, alors que ce moment est plutôt un temps consacré à la famille. De même, les clients repassent souvent voir l'évolution de leur chantier après leur travail et téléphonent ensuite à leur architecte, ce qui correspond à l'heure du souper (qui brûle, ...)* »

En contre partie, disposer d'horaires compatibles avec ses enfants peut entraîner une différenciation au bureau. Madame H a connu cette situation avant de se mettre à son compte : « *Lorsqu'elle collaborait dans le dernier bureau, elle travaillait en compagnie de personnes motivées qui n'hésitaient pas à faire des heures supplémentaires. Tandis qu'elle, avec ses enfants à conduire et aller rechercher, était la dernière à arriver au bureau et la première à partir.* »

Les trois femmes-architectes indépendantes qui respectent des horaires se les sont imposées. Ou tentent de leur faire, car cela n'est pas toujours évident lorsqu'on travaille chez soi. C'est une façon d'essayer de faire la part des choses entre le boulot et le reste. Madame H rêve d'arriver à respecter un horaire « *comme si son bureau était à l'extérieur* ». Mais pour arriver à cet objectif, beaucoup de volonté est nécessaire.

La limite du temps de travail peut aussi être très variable en fonction de la situation familiale. 18h avec un enfant, 19h en couple mais sans enfant et 22h-24h lors d'un célibat en sont quelques exemples. Madame C « *reste disponible pour son travail jusqu'à 19h. Elle n'a aucune contrainte. Si elle avait des enfants, cela ne serait pas la même chose.* » Il est évident qu'une femme qui a des enfants ne saurait suivre la cadence que d'autres suivent en étant célibataire ou sans enfants. Mais à nouveau, tout dépend des choix effectués à la base, des priorités établies entre le travail et la vie familiale.

Du côté des hommes-architectes, ceux qui semblent respecter des heures de travail se les sont également fixées. Ils sont trois et travaillent en tant qu'indépendants seuls ou associés. Ils ont la volonté soit de devenir raisonnable, soit d'établir une distinction entre leur travail et leur vie privée. Deux d'entre eux émettent aussi le désir de passer du temps avec leurs enfants, comme Monsieur P. « *Il rentre vers 18-19 heures parce qu'il a envie de voir ses enfants avant qu'ils ne s'endorment et réciproquement.* »

c. Temps partiel

Il existe encore une autre façon de gérer son temps : le temps partiel. Certaines femmes ont réduit leur temps de travail (2) ou complètement cessé leur activité professionnelle (temporairement (1) ou définitivement (1)) lorsque leurs enfants étaient en bas-âge.

La réduction du temps de travail semble en effet la solution la plus simple pour concilier travail et jeune famille. Une fois les enfants en âge de scolarisation, elles n'ont pas de raison de se tracasser à leur sujet pendant la journée (du moins au niveau de leur garde). Elles peuvent dès lors se concentrer entièrement sur leur travail. Et être disponibles pour leurs enfants une fois 16h. Madame D « *n'accepte pas que son travail déborde sur sa vie familiale et c'est pour cela qu'elle a choisi de travailler à ¾ temps. Maintenant, elle travaille à heures fixes et termine vers 16h30. Le bureau et la maison sont sur deux plans bien distincts. Mais lorsqu'elle est au bureau, son esprit est voué au travail.* » Dans cette optique, Monsieur F ne voit pas de difficulté à être mère-architecte : « *S'il est question d'enfants, il y a 2-3 années (par enfant) qui risquent d'être compliquées point de vue timing. Mais quand il rentre à l'école, tout rentre dans l'ordre.* »

Tout s'arrange surtout lorsque les enfants sont en âge de se prendre seuls en charge. Les femmes qui ont fait le choix de diminuer leur temps de travail peuvent dès lors se permettre de reprendre leur activité professionnelle. Mais ce qui est certain, c'est qu'aucune d'entre elles ne regrette ce choix. Madame O « *leur a consacré quelques années par plaisir, même si parfois il s'agissait d'un dilemme.* »

d. Travail en soirée

La gestion du temps de travail implique aussi de tenir compte des soirées pour les architectes. Réunions avec les maîtres d'ouvrage, avant-projet ou cahier des charges à boucler, essais d'éclairage, conférences, surplus de travail, ... sont autant de raisons qui poussent les architectes à travailler (et donc s'absenter) le soir (et même parfois le week-end). Cependant une différence se marque entre les hommes et les femmes-architectes sur ce point.

Bien que tout le monde n'ait pas abordé la question du travail en soirée, les hommes sont plus enclins à travailler après-journée. L'adverbe qui accompagne « travaille en soirée » est plus « parfois » chez les femmes et « souvent » chez les hommes. Monsieur M « *travaille beaucoup. Les soirées et week-end y passent souvent.* »

Une des raisons pour lesquelles les hommes parviennent à travailler tard le soir est que nombre d'entre eux ont une femme. La présence de celle-ci auprès des enfants permet l'absence du père, nous avons déjà abordé cet aspect. D'autre part, Adrienne Mendell estime que les hommes supportent mieux le travail en soirée que les femmes. Elle se base sur deux arguments. « Nombreux sont les hommes qui ont vu leur père travailler tard le soir ». Et « travailler dur donne à beaucoup d'hommes le sentiment du devoir accompli : c'est la preuve de l'amour qu'ils portent à leur famille et de leur volonté de se sacrifier pour elle. Un homme supporte mieux les inconvénients d'une longue journée de labeur que la honte de ne pas subvenir aux besoins des siens tels qu'il les définit. »³⁵

³⁵ MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu, op. cit. p. 61

Les femmes sont plus nombreuses à réserver leurs soirées à leur vie privée ou familiale alors que seulement trois hommes le font. Mais parmi ces derniers, il faut encore distinguer ceux qui ne travaillent plus en soirée. Déclin des affaires ou volonté de devenir raisonnable, ils ont décidé de limiter leur temps de travail aux journées.

Il ne faut pas pour autant généraliser. Cinq femmes travaillent régulièrement en soirée. L'exemple de Madame B qui travaille « *jusque 22h-minuit tous les jours, samedi-dimanche aussi* » est particulièrement frappant. Lorsqu'on met en rapport les personnes qui affirment travailler le soir et celles qui placent la priorité dans leur vie professionnelle, on peut remarquer que ce sont souvent les mêmes. Et cela n'a rien d'étonnant car « quand on aime, on ne compte pas », c'est bien connu.

Cependant, travailler en soirée lorsqu'on est parent, implique de prendre des arrangements pour assurer la garde de son (ou ses) enfant(s). Mais seules des mères (4) ont relevé cette difficulté, particulièrement pour rencontrer les maîtres d'ouvrage. Madame E « *dispose d'une liberté pour gérer son emploi du temps. Mais lorsqu'elle doit se rendre à un rendez-vous en soirée, il faut chaque fois trouver un arrangement. Tout tourne autour d'arrangements.* » Il faut soit que le mari soit présent, soit faire appel à une personne extérieure, comme une baby-sitter.

5.5. LA GESTION ET LA REPARTITION DES TACHES MENAGERES

La prise en charge des tâches ménagères exige du temps. Le temps qui y est consacré ne peut l'être à la profession. Dès lors, si celles-ci ne sont pas équitablement réparties au sein du couple, des inégalités face aux engagements professionnels peuvent se présenter. Mais le temps nécessaire n'est pas le seul aspect. S'occuper du ménage n'est pas toujours ce qu'il y a de plus agréable. Les différentes tâches peuvent se montrer plus ou moins pénibles en fonction des personnes, de leur acquis dans le domaine et de leurs préférences. Et à l'heure où l'idée d'égalité dans le couple face aux tâches ménagères s'impose dans les esprits, qu'en est-il parmi les architectes rencontrés ?

Petite précision : les interviews étant menées dans un cadre professionnel, la question de la répartition des tâches familiales et ménagères n'a pas toujours été abordée. Ces sujets relèvent en effet du domaine strictement personnel et n'ont à priori rien à voir dans ce genre de rencontre. Les réponses absentes sont donc celles des personnes qui ne les ont pas abordées d'elles-mêmes ou qui ne semblaient pas réceptives à ce genre de questions. Les célibataires en sont naturellement exclus, mais les réponses fournies par les personnes divorcées ou séparées ont été prises en considération car elles gardent toute leur signification. Au total, nous disposons d'autant d'avis féminins que masculins (13) à propos de la répartition des tâches ménagères et d'un peu plus pour les tâches familiales (14 chez les hommes).

Aucun besoin de rentrer dans le détail pour se rendre compte que les tâches ménagères sont belle et bien toujours l'apanage des femmes. En auriez-vous réellement douté ? Car si l'égalité s'est imposée dans le monde des idées, les gestes ont du mal à suivre.³⁶ Vouloir balayer d'un geste de main des siècles de tradition semble vain.

Dans douze couples d'architectes masculins et dans sept d'architectes féminins, les tâches ménagères sont exclusivement ou majoritairement assumées par les épouses. Cependant certains conjoints (2 hommes-architectes et 2 maris d'architectes) donnent un coup de main à leur femme dans l'exécution de certaines de ces tâches.

Ces aides peuvent pourtant devenir plus conséquentes et aboutir à un partage équitable. Quatre couples de femmes-architectes se basent sur ce principe.

Il peut aussi arriver que la participation du mari devienne majoritaire. Mais cette répartition est assez rare. Seul un homme-architecte rencontré participe de la sorte aux activités ménagères.

La dernière alternative est la délégation des tâches ménagères à une personne extérieure au foyer. Une femme-architecte et son mari ont opté pour ce genre de disposition.

³⁶ KAUFMANN Jean-Claude, La trame conjugale, op. cit., p. 141

5.5.1. LA REPARTITION DES TACHES

A. La répartition inégale

a. Tâches assumées par la femme seule

1. Chez les hommes

Aucun homme-architecte n'est marié à une femme qui pratique la même profession que la sienne. Leurs femmes sont majoritairement employées, enseignantes, femmes au foyer ou les aident au bureau. Elles disposent de plus de temps qu'eux pour s'occuper de la tenue de la maison. La question de répartition équitable des tâches se pose peut-être moins. Dix femmes d'architectes s'occupent donc seules de la tenue de la maison.

Certains (3) ont l'air de trouver tout naturel l'attribution des tâches ménagères au sein de leur couple. Ils l'affirment tout simplement, sans aucune remise en question, tel un fait acquis. « *Sa femme s'occupe des tâches ménagères* » a déclaré Monsieur P.

D'autres (3) soulignent principalement le fait que ce sont leurs femmes qui ont fait le choix de s'occuper des enfants, et par la même occasion de la tenue du ménage. Peut-être veulent-ils se déculpabiliser de ne pas mettre la main à la pâte. « *Sa femme a fait le choix d'arrêter de travailler lorsqu'ils ont eu leur premier enfant. Elle s'occupe des enfants et de la maison.* » Cependant, ils peuvent s'en montrer reconnaissant comme Monsieur F dont la femme a fait le choix de cesser ses activités professionnelles. Il lui en est d'autant plus reconnaissant, qu'il reconnaît la pénibilité de la tâche. « *C'est sa femme qui s'occupe des enfants et du ménage. Il a beaucoup de reconnaissance pour elle car il estime qu'effectuer des tâches ménagères est une activité plus pénible que la sienne et moins gratifiante.* »

2. Chez les femmes

Du côté des femmes-architectes, elles sont cinq à prendre en charge la totalité des tâches ménagères. Quatre d'entre elles donnent comme justification à leur assignation au balai l'indisponibilité de leurs maris, qu'ils soient architectes ou non. Madame F en fait partie, mais elle admet aussi avoir voulu se charger de la tenue de la maison. La maison est son domaine et ne veut pas que son mari s'en mêle : « *C'est elle qui s'occupe de tout à la maison. Son mari est fort occupé par sa profession d'indépendant mais ce n'en est pas vraiment la raison. Elle préfère cette situation où les rôles de chacun sont bien définis. Elle aime gérer seule sa maison.* » Par ses propos, elle rejoint la répartition traditionnelle des rôles et l'apprécie. Il y a quelque chose de rassurant à se baser sur ce schéma : les repères sont déjà bien plantés. Au contraire, dans la recherche d'égalité, tout est à inventer, avec les réajustements continuels que cela suppose.

b. Tâches assumées principalement par la femme

Quatre conjoints (deux architectes et deux maris d'architectes) aident partiellement leur femme dans ces tâches. Jean-Claude Kaufmann estime que c'est une façon de refuser des inégalités trop fortes dans la répartition des

tâches, « compromis entre l'idée de principe (l'égalité) et la résistance du concret (les traditions) »³⁷

Monsieur R et le mari de Madame O font partie de ces hommes qui participent à leur façon à la tenue du ménage. La femme de Monsieur R « *s'occupait de leurs quatre enfants ainsi que de la maison. Il l'aidait de temps en temps* » Tandis que chez Madame O : « *Dans son foyer, elle assume beaucoup plus l'intendance que son mari. La participation de celui-ci est effective mais limitée par son manque de temps. Il n'est pas en dehors mais son investissement pour sa profession est tellement fort, qu'il y consacre moins de temps.* »

Dans la mesure du possible, ce qui dépend principalement de leur temps, les hommes donnent des « coups de main » à leur épouse. Mais cette aide peut également être plus importante et aboutir à la délégation de certaines tâches. Une répartition équitable des activités ménagères est alors envisageable.

c. Tâches assumées principalement par le mari

Monsieur G est le seul homme-architecte à soulager de façon significative sa femme. Cette attitude est relativement récente. Elle est liée à son incapacité professionnelle. « *Maintenant qu'il est forcé de rester à la maison et que sa femme travaille toujours, il commence à s'occuper du ménage et de la cuisine.* »

B. La répartition égalitaire

Quatre couples pratiquent cette égalité face aux tâches ménagères. Cependant, on les retrouve seulement du côté des femmes-architectes. Leur profession exige autant, si pas plus de temps, que la profession de leur conjoint. La répartition équitable leur semble dès lors juste et adéquate. Madame G et Madame I sont de cet avis : « *La répartition des tâches ménagères et familiales se fait de manière égale. Il n'y a pas de raison qu'une femme travaille et s'occupe ensuite de son ménage. Son mari s'occupe de la maison (faire les courses, nettoyer, ...) tandis qu'elle se charge de la comptabilité.* » « *Quant aux tâches ménagères, ils s'en chargent tous les deux car ils travaillent tous les deux.* »

Ces exemples semblent cependant rester assez rares. L'augmentation du travail salarié féminin n'a pas bouleversé les rapports domestiques³⁸. Les statistiques qu'Irvina Siegel Lew nous offre dans son ouvrage confirment cet état de fait : « Dans 13% des couples seulement, les travaux ménagers sont partagés également. Selon une enquête menée par l'INSEE en 1987 sur les couples avec deux enfants, la femme active consacre 35 heures par semaine à son foyer (plus qu'un père au chômage !), contre 13 heures seulement pour l'homme. Pourtant ce dernier fait des efforts : depuis 1973, son temps de travail domestique a augmenté de vingt minutes par jour, ce qui a permis à la femme de gagner... trois minutes quotidiennes de liberté ! »³⁹ Il y a certes une réduction de l'inégalité. Mais il faut encore examiner dans quels

³⁷ KAUFMANN Jean-Claude, La trame conjugale, op. cit., p. 141

³⁸ SINGLY F. de, « Sociologie de la famille conjugale », Cahiers français, 1990, n°247

³⁹ SIEGEL LEW Irvina, Le manuel de survie de la Mère qui travaille, Editions First, Paris, 1990 (Coll. Profession Femme), p.60

domaines elle s'applique. Faire la cuisine, la vaisselle et les courses semblent tenter plus les hommes. Alors que laver, repasser, recoudre un bouton, faire les sanitaires sont à plus de 90% réservés aux femmes⁴⁰.

« Dans les ménages où deux parent travaillent, seulement 20% des hommes participent aux tâches domestiques à égalité avec leur femme ; 70% assurent entre le tiers et la moitié des tâches ménagères et des soins aux enfants et 10% en font moins d'un tiers. Les hommes considèrent cette participation comme une « aide à leur femme » ou du « baby-sitting »⁴¹.

5.5.2. LA DELEGATION

Il reste encore une dernière alternative dans la prise en charge des tâches ménagères : la délégation. Confier une partie du travail domestique à une personne extérieure permet à la personne déchargée de certaines tâches de disposer de plus de temps pour elle. Mais cette activité doit être rémunérée, ce qui n'est pas toujours accessible à tous les couples. Celui de Madame K peut se le permettre car son compagnon lui en apporte les moyens. « *Son compagnon gagne bien sa vie, ce qui leur permet de s'offrir des petits plus qui vont leur rendre la vie plus facile et leur permettre de passer plus de temps ensemble en soirée (femme de ménage, société de repassage,...).* » Madame K avoue ne pas hésiter une seconde et profite de tous les petits services disponibles. Elle peut ainsi se permettre de consacrer plus de temps soit à sa famille, soit à son travail qu'elle aime (y compris en soirée), tout dépend des moments.

5.5.3. LES JEUNES COUPLES

Qu'en est-il parmi les jeunes couples ? Nés après les revendications féministes de mai'68, ils ont toujours vécu l'idée d'égalité au sein des couples. Il serait logique de retrouver davantage de répartition au sein de leur couple. Comme limite, nous nous sommes fixé arbitrairement 30 ans. Quatre couples rencontrés par l'intermédiaire d'un des conjoints répondent à ce critère.

Dans les couples de femmes-architectes (2), les tâches ménagères sont partagées soit équitablement, chez Madame P, soit avec une faible inégalité en sa défaveur, chez Madame R (son mari est architecte également). « *Bien que les tâches ménagères soient partagées, c'est elle qui s'en occupe le plus. En supplément de son travail au bureau de son père, son mari possède des projets personnels également. Il est donc moins disponible.* »

Par contre du côté des hommes-architectes (2), l'inégalité est plus flagrante. Ce sont leurs épouses qui s'occupent principalement des activités ménagères. Cependant, Monsieur F émet la volonté d'aider sa femme. Il a d'ailleurs changé d'endroit de stage pour cette raison : « *Le second bureau se situait assez loin de chez lui et étant papa d'un petit bébé, il ne voulait pas perdre du temps en trajets pour pouvoir aider son épouse.* »

⁴⁰ ZARCA B., « La division du travail domestique. Poids du passé et tensions au sein du couple », Economies et Statistiques, 1990, n°228

⁴¹ HOCHSCHILD Arlie et MACHUNG Anne, The Second Shift : Working Parents and the Revolution at Home, New York, Viking, 1989

5.5.4. LA SOCIÉTÉ ET L'ÉDUCATION

En dépit d'avoir réussi à instaurer dans leur couple une égalité face aux tâches ménagères et familiales, certaines femmes émettent des avis sur la société actuelle. Madame D et Madame E reconnaissent toutes deux que l'égalité des sexes à la maison n'est pas encore atteinte. Mais Madame E va encore plus loin dans cette idée, en tenant compte des répercussions que cette inégalité peut avoir sur la vie professionnelle. *« Ce ne sont pas les hommes qui s'occupent des enfants. La société n'est pas adaptée au travail des femmes. Le travail n'est pas organisé en fonction de ça. Le travail n'est pas adapté aux femmes. Ou alors il faudrait soit répartir les tâches de façon équitable entre l'homme et la femme, soit considérer le fait de s'occuper des tâches et des enfants comme un travail dont on tiendrait compte dans sa fonction professionnelle (exemple de la France où on peut arrêter de travailler (pension) plus tôt en fonction du nombre d'enfants). »*

Mais il ne faut pas oublier que ce sont les femmes qui transmettent ces inégalités. D'une part, elles offrent à leur enfant un modèle basé sur l'inégalité, sur la femme qui assume tout (boulot, maison, enfants), telle une Supermaman, exemple vivant du rôle traditionnel de la mère⁴². D'autre part, elles pourraient éduquer leurs enfants de manière à les faire participer au travail domestique et ce, depuis leur enfance, en fonction des capacités et non du sexe. Et approcher ainsi l'idée d'une « équipe familiale »⁴³ *« Lorsqu'elles ont un fils, rares sont les femmes qui lui apprennent à nettoyer, à repasser. Mais un changement de société devrait arriver. »* admet Madame E.

Madame V est bien consciente du rôle que l'éducation peut avoir. Elle a tenté d'élever ses enfants de la sorte (elle est mère de trois fils). Mais lorsqu'ils reviennent à la maison après avoir réalisé leurs études, ils semblent avoir « oublié » ce qu'ils avaient appris et reproduisent ainsi dans leurs couples respectifs les inégalités traditionnelles. Elle semble mettre cela sur le compte de la nature humaine : *« C'est elle qui s'occupe du ménage et des enfants, son mari ne connaissant pas les tâches ménagères (et il est trop tard pour l'éduquer). Mais elle a essayé d'élever ses fils autrement. Une femme va plus vite vers le ménage tandis qu'un homme vers les travaux extérieurs. L'éducation y est pour quelque chose, mais il y a également l'aspect physique (la femme porte son bébé, l'allaité,...) »*

Monsieur S a également bénéficié d'une pareille éducation : *« Chez lui, ils étaient trois filles et trois garçons. Et ils ont été éduqués de manière à savoir faire tout ce que les filles faisaient (vaisselle, couture,...), mais pas l'inverse. »* Mais nous ne sommes pas en mesure de voir si cette éducation a porté ses fruits. Monsieur S n'a en effet pas abordé le sujet des tâches familiales au sein de son propre couple.

⁴² SIEGEL LEW Irvina, Le manuel de survie de la Mère qui travaille, Editions First, Paris, 1990 (Coll. Profession Femme), p.99

⁴³ SIEGEL LEW Irvina, Op. cit., p.99

5.6. LES CHARGES EDUCATIVES

La venue d'un enfant au sein d'un couple concrétise l'amour de ses deux parents. Une naissance est souvent un instant de pur bonheur. Bonheur de donner la vie, bonheur de voir grandir ce petit être. Mais ce petit être demande à ce qu'on s'occupe de lui, à ce qu'on lui consacre du temps. Lorsqu'il est petit, mais plus tard aussi. Les enfants ont besoin d'être suivis dans leurs devoirs. Il faut également les conduire à leurs diverses activités scolaires et extrascolaires. Et lorsqu'ils tombent malades, une solution d'urgence s'impose. La liste est longue et vous la connaissez certainement mieux que moi. Et au même titre que les tâches ménagères, la répartition de ces responsabilités familiales peut être sujette à des inégalités au sein du couple.

5.6.1. LA PRISE EN CHARGE QUOTIDIENNE DES ENFANTS

A nouveau le résultat de l'inégalité face à la prise en charge des enfants ne laisse que très peu de place à la surprise : ce sont les femmes qui s'occupent le plus des enfants.

C'est aux mères de huit couples de femmes-architectes et de onze couples d'hommes-architectes que revient la responsabilité de la prise en charge des enfants. Cependant, une différence est à noter par rapport à la prise en charge des tâches ménagères. Les hommes sont plus nombreux à participer aux devoirs familiaux. Six femmes-architectes et autant de femmes d'architectes ont la chance de pouvoir bénéficier d'une participation de leur conjoint aux devoirs familiaux. Aide partielle pour dix d'entre elles (dont quatre femmes-architectes) et partage équitable pour une femme-architecte. Une autre se voit même impliquée minoritairement dans la prise en charge de ses enfants.

A. La répartition inégale

a. Education assumée par la femme seule

1. Chez les hommes

Dans la plupart des couples rencontrés par l'intermédiaire d'un des conjoints, c'est toujours la femme qui s'occupe des enfants, particulièrement du côté des hommes-architectes. Huit femmes d'architectes se retrouvent seules face à l'éducation de leurs enfants. Plusieurs d'entre elles en ont fait le choix, trois hommes l'ont précisé. Mais, il faut bien avouer que cette répartition traditionnelle des rôles familiaux arrange bien certains architectes. Se déchargeant de ces responsabilités familiales sur leur épouse, ils en profitent pour s'investir d'avantage dans leur profession. L'exemple de Monsieur L est particulièrement frappant. Père de deux enfants lors d'un premier mariage, il s'est rapidement remis à la « recherche » d'une épouse pour pouvoir prendre en charge ses enfants. Car investi dans sa profession « jusqu'au cou », il n'aurait su assumer seul cette garde. « *Suite à son premier divorce, il a eu la garde de ses deux enfants, ce qui l'a poussé à se remarier rapidement.* »

2. Chez les femmes

L'entièreté de la prise en charge des enfants incombe à six femmes-architectes. Afin de justifier cette répartition inégale, elles avancent, comme précédemment, l'argument de la moindre disponibilité de leur époux.

Madame G apporte, elle, d'autres raisons déjà évoquées lors des priorités des carrières : « *Elle s'est toujours plus occupée des enfants car la place de son mari est plus sûre et rapporte plus d'argent que la sienne. De plus, son statut d'indépendante lui permet d'être plus souple.* »

Un dernier argument, soulevé par Madame O, serait propre à la nature de la femme : « *Peut-être s'occupe-t-elle plus de leurs enfants parce qu'elle se sent plus vite interpellée. Lorsqu'il faut les conduire ou rechercher quelque part, c'est principalement elle qui s'en charge.* » Mais d'où peut provenir cette interpellation ? De la relation particulière qui existe entre la mère et son enfant, certainement. Mais certains auteurs nous font part d'une autre raison. « Une bonne mère peut-elle délaisser son foyer pour son travail, ne pas se donner entièrement à ses enfants ? »⁴⁴ Toute mère qui travaille se pose un jour ce genre de question et ressent un sentiment de culpabilité⁴⁵. Serait-ce ce sentiment qui influence les femmes à cesser leur activité professionnelle partiellement ou intégralement ?

b. Education assumée principalement par la femme

Les participations masculines se résument dans la plupart des cas à des aides ponctuelles (10/12), même si les tâches concernées sont partagées équitablement. Les pères sont souvent prêts à aller chercher et conduire leurs enfants à l'école ainsi qu'à les surveiller en l'absence de leur épouse. « *C'est une fois un qui allait chercher les enfants à la sortie de l'école, une fois l'autre.* » confirme Madame J. Mais qu'en est-il des soins à apporter aux enfants, des devoirs, de la préparation des cartables ?

Par contre, pour jouer avec leurs enfants, ils sont toujours partants. Ils incluent même cela dans les coups de mains qu'ils prêtent à leur femme, comme Monsieur F : « *Les enfants ont besoin de leur mère. Pour sa part, il essaye de faire le maximum quand il rentre (il joue avec les enfants, ...)* ». La femme de Monsieur M, présente lors de l'interview de son mari, résume parfaitement la situation : « *Papa est là pour jouer avec son bébé et maman est là pour tout le reste. C'est toujours plus difficile pour une femme.* »

Par ces différents exemples, il est clair que la responsabilité des tâches familiales reste toujours la propriété des femmes.

c. Education assumée principalement par le mari

Cependant, il y a des couples où la participation de l'homme est telle que les rôles peuvent s'inverser à certains moments. C'est le cas chez Madame I (qui est d'ailleurs le seul exemple). « *Etant donné que son mari travaille à leur domicile, il sait s'occuper des enfants jusque 18h, heure à laquelle elle rentre du bureau. Il se charge également de les conduire et les rechercher à l'école. Mais pendant ce temps là, il ne sait pas se consacrer entièrement à son travail, ce qui l'oblige à travailler un peu le soir pour*

⁴⁴ KAUFMANN Jean-Claude, La femme seule et le Prince charmant, op. cit., p. 26

⁴⁵ SIEGEL LEW Irvina, Le manuel de survie de la Mère qui travaille, op. cit., p. 111

compenser. » C'est essentiellement pendant la journée que les rôles s'inversent. Le mari met en arrière son travail et prend les enfants en charge. Mais le soir venu, la situation rentre dans l'ordre des choses. Il n'empêche que l'attitude de cet homme est à comparer à celle des femmes qui décident de réduire leur emploi du temps pour s'occuper de leurs enfants. Il y a une part de sacrifice, de dévouement. Mais sa profession ne permettant pas d'entretenir toute sa famille, il n'a pas d'autres choix que de faciliter le travail de sa femme.

B. La répartition égalitaire

Il y a deux types de répartitions égalitaires : celle qui concerne des tâches prises séparément et celle qui concerne l'ensemble des tâches.

La première est appliquée dans beaucoup de couples. La principale activité sujette à cette répartition est celles des trajets des enfants. Trois hommes-architectes ainsi que deux maris se prêtent volontiers à ce partage.

Par contre, le partage égalitaire de la prise en charge quotidienne des enfants est plus rare. Nous venons de voir l'exemple de Madame I dont le mari s'occupe des enfants pendant la journée. Il en est un autre. Madame U, peut elle, aussi compter sur la présence de son mari, autant au niveau des tâches ménagères que des enfants : *« Lorsqu'elle ne travaillait pas, elle s'occupait seule des tâches ménagères et familiales. Maintenant, son mari cuisine, repasse et s'occupe volontiers des enfants. De par son emploi du temps à 8/10^{èmes}, il trouve également le temps de réaliser des travaux de transformation de leur habitation. De son côté, elle s'occupe des enfants et bricole également dans la maison. Leurs enfants ont la chance d'avoir des parents fort disponibles. »*

C. Les conséquences de l'inégalité

Ces quelques exemples de pères soulageant significativement ou symboliquement leur épouse ne constituent pourtant pas la majorité. La plupart des femmes rencontrées personnellement ou par l'intermédiaire de leur mari s'occupent seules ou en grande partie de leurs enfants. Et il n'est pas étonnant de constater que parmi les six femmes architectes qui ont réduit ou cessé leur activité professionnelle quatre d'entre elles se chargent seules des enfants et de la gestion du ménage. Face à la difficulté de la combinaison de la vie professionnelle et de la prise en charge des activités familiales et ménagères, les pauses-carrières n'ont donc rien d'étonnant.

Madame D a réduit son emploi du temps. Mère de deux enfants, il lui était difficile d'assumer tout : *« Elle assume à la fois son boulot, les fonctions ménagères et les trajets des enfants car son mari a un horaire plus chargé. »* A l'heure actuelle l'ensemble de sa famille le vit beaucoup mieux.

Trois hommes-architectes affirment également que leur femme a fait le choix d'arrêter de travailler lorsqu'elles ont eu leur premier ou deuxième enfant. Sans parler de celles qui n'ont pas attendu d'avoir des enfants pour prendre des dispositions, comme la femme de Monsieur E : *« Sa femme voulait faire la géographie. Mais comme elle a voulu se marier, elle s'est rabattue sur des études d'institutrice. Elle exerce cette profession à mi-temps avec un certain regret. »*

Madame V est la seule architecte à avoir complètement cessé l'architecture en raison de ses enfants. Mais il faut ajouter qu'elle est mère de quatre enfants. Et c'est après la naissance du troisième que les difficultés à tout combiner se sont réellement posées. « *Avant d'avoir son troisième enfant, elle travaillait pendant les heures d'école à la maison et les reprenait après 4h. Lorsque son troisième fils est né, elle s'est posé la question de la garde de ses enfants. Suivre les chantiers (avec tous les coups de fils vers 4h) lui devenait difficile à concilier avec trois enfants. Si elle avait voulu continuer à travailler, elle aurait dû confier ses enfants à une gardienne. Elle a fait le choix d'arrêter de travailler.* » Plus le nombre d'enfants augmente, plus les difficultés à tout combiner s'élevèrent aussi. Il vient un moment où il n'est plus possible de tout assumer seule.

Monsieur G se demande d'ailleurs comment une femme-architecte peut, en même temps que mener sa carrière, avoir un foyer : « *Comment fait-elle lorsqu'elle veut s'investir à fond dans son métier ? Elle ne saurait pas élever un enfant. Pourtant un enfant a besoin qu'une personne s'occupe de lui, maman ou papa. Mais il pense plutôt qu'il y a un choix à faire : soit on s'occupe de sa famille, soit de sa passion. Cela est autant valable pour un homme que pour une femme. Il n'y a pas de différence. Il y a un choix à faire.* » Soit maman, soit papa dit-il. Pourtant ces pauses-carrières se présentent seulement sur le parcours des femmes. Aucun homme-architecte ni mari d'architecte ne semble avoir pris pareille décision pour s'occuper de leurs enfants. Madame B intègre ce phénomène dans un contexte plus large : « *La société n'est pas encore prête au fait que ce soit les hommes qui prennent une pause-carrière pour élever les enfants.* »

5.6.2. LA GESTION DE L'IMPREVU

La prise en charge quotidienne des enfants est une chose. La gestion de l'imprévu une autre. Car même si des parents ont trouvé leur mode d'organisation familiale, la maladie d'un enfant peut toutefois poser problème. Qu'il soit en âge d'aller à l'école ou qu'il soit toujours à la crèche, le problème est le même : il ne peut pas s'y rendre. Et en l'absence de parents, voisins ou autre personne susceptible d'assurer l'« intérim », c'est l'un des deux parents qui doit se libérer. Et bien souvent, pour ne pas dire tout le temps, ce devoir revient à la mère. Cette situation se retrouve chez Madame T : « *Lorsqu'un imprévu survient à propos des enfants (aller chez le médecin,...), c'est pour elle.* »

5.6.3. LA GARDE DES ENFANTS

Il vient parfois un moment, comme nous l'avons vu avec Madame V, où il n'est plus possible pour une mère-architecte de s'occuper à la fois de la gestion de ses projets ainsi que de ses enfants. Dès lors un choix s'impose : réduire le temps consacré au travail ou faire appel à une aide extérieure. Nous avons déjà abordé la première alternative. La deuxième est d'engager quelqu'un pour s'occuper de la garde des enfants. Et à ce moment un calcul s'impose. Vaut-il mieux continuer à travailler et être obligée de rémunérer une personne (gardiennne ou autre formule du genre) que de garder soi-même ses enfants ? Bien-sûr, il y a d'autres paramètres qui rentrent en ligne de compte comme la réalisation de soi, la reconnaissance sociale,... qu'exercer une

profession peut apporter. L'aspect financier également. Sans oublier la responsabilité de l'éducation des enfants. Certaines femmes ne veulent pas déléguer l'éducation de leur enfant à une tierce personne, qui pourrait ne pas avoir les valeurs qu'elles. Tous ces éléments sont à prendre en considération. « Il n'y a pas de solutions simples, il n'y a que des choix intelligents. »⁴⁶

Madame J a tenu à s'occuper elle-même de ses enfants et a risqué gros pour pouvoir continuer à travailler tout en s'occupant de ses enfants : « *Lorsque ses enfants étaient en bas âge, elle ne rencontrait pas trop de problèmes d'organisation. Elle travaillait alors dans un bureau et posait ses conditions. C'était à prendre ou à laisser. Elle y travaillait jusque trois heures car elle ne voulait pas que ses enfants aillent à la garderie.* » D'autres femmes-architectes ont également pris la même décision qu'elle, comme Madame O : « *N'ayant pas de famille proche de chez eux, elle préférait cependant garder elle-même ses enfants plutôt que de devoir les laisser à la garderie.* » Et c'est même avec une certaine fierté que Madame H avoue que : « *Ses filles n'ont jamais été à la garderie, elle s'en est toujours occupée chez elle.* »

Sans pour autant donner un avis sur ce sujet, Madame Q explique ce qu'elle apprécie dans le fait de garder elle-même ses enfants. « *Garder elle-même ses enfants est moins stressant autant pour elle que pour eux. Ils ne se posent plus continuellement la question de savoir qui va venir les chercher ou les garder.* » En effet, lorsque son mari et elle travaillaient séparément, ils devaient régulièrement faire appel à des baby-sitters ou gardiennes.

Par contre, plusieurs femmes ont choisi comme mode de garde pour leurs enfants les crèches, gardiennes et garderies. Même si elles n'ont pas toujours eu trop le choix, elles ne le regrettent pas. Car elles savent que leurs enfants sont bien entourés. Madame K en est un exemple : « *Il est parfois difficile de le laisser à la crèche surtout quand il hurle (après avoir passé un mois avec sa maman, par exemple), mais elle n'a pas le choix. Cependant, elle sait qu'il y est bien et de 8h à 17h elle n'y pense plus.* » Madame F préfère même y placer ses enfants très tôt. Elle considère qu'un bébé fait confiance aux personnes qui s'occupent de lui. Alors qu'à quelques mois, il a déjà été habitué à sa mère et est plus craintif envers d'autres personnes. Le passage à la crèche est dès lors moins bien vécu.

D'autres femmes ont la chance d'avoir de la famille qui habite à proximité de leur domicile. Les grands-parents constituent en effet des personnes idéales pour s'occuper des enfants. Ils sont généralement disponibles et apprécient la présence de leurs petits-enfants. Et lorsque ces derniers sont malades, il n'y a pas de problème particulier. Madame T se rend bien compte qu'elle a beaucoup de chance de pouvoir profiter de la présence de ses parents et beaux-parents : « *Sa mère et sa belle-mère habitent à côté de chez elle. L'école se situe également à proximité et elle travaille à 3 km de son domicile. Elle n'a jamais éprouvé de difficulté pour la garde de ses enfants.* »

Certains maris sont également présents et peuvent s'occuper de la garde des enfants, en journée (fait rare), comme le mari de Madame I, ou en soirée (fait plus fréquent)

5.7 LES DIVORCES

⁴⁶ SIEGEL LEW Irvina, Le manuel de survie de la Mère qui travaille, op. cit., p. 56

Revenons au nombre de divorces et séparations parmi les vingt hommes-architectes rencontrés. Ils sont trois à avoir vécu une séparation, deux un divorce et un deux divorces successifs. Ce nombre relativement important nous a intrigué et nous nous sommes intéressés au lien qu'il pouvait avoir entre ces divorces et la profession d'architecte.

5.7.1. LIES A LA PROFESSION

Il est intéressant de constater que ces personnes divorcées ou séparées sont les personnes qui placent ou qui ont placé la priorité dans leur vie professionnelle (5). L'architecture est un milieu très prenant particulièrement lorsqu'on lui voue une passion. Les heures investies ne sont pas comptées, journées, soirées, week-end y passent. Les rendez-vous ont souvent lieu « après-journée », les coups de téléphone commencent tôt le matin pour ne cesser que tard le soir. Certains tirent la sonnette d'alarme assez tôt, d'autres non.

Monsieur M a su dire stop à temps. Il sentait bien que s'il continuait à ce rythme, il allait perdre quelque chose de bien plus important que son travail : sa famille, son fils. *« Lorsqu'il avait lancé sa société d'architecture, il dormait au bureau avec son collègue. Ils faisaient beaucoup de nuits blanches. Il aurait été malade s'il avait dû arrêter de travailler. Ils réalisaient de beaux projets et pour atteindre la perfection, ils ne comptaient pas les heures passées. Ils auraient pu percer mais à quel prix ? Cela demande des nuits blanches, des participations à des concours, de faire de la politique. Ils ont dit stop, non pas parce que leur bureau ne tournait pas mais à cause de l'ambiance. Maintenant, il travaille toujours beaucoup mais sa priorité est sa famille surtout depuis qu'il a un enfant (...) S'il avait continué l'architecture à ce rythme, il est presque certain que quelque chose aurait « pété » du côté de sa famille. »*

Par contre, Monsieur L s'en est rendu compte trop tard. Lorsqu'il a voulu reprendre sa place parmi sa famille, il n'y avait justement plus de place pour lui. Elle avait appris à vivre sans lui. *« Il n'a démarré de rien et il lui était impératif de gagner sa vie car il avait déjà un enfant en sortant de l'école. Il a donc travaillé, travaillé et encore travaillé. Jusqu'à ses 35 ans, il travaillait 12 à 15 heures par jour. Sa femme, qui avait des ambitions professionnelles aussi, n'acceptait pas que rencontrer des clients le soir équivalait à travailler. Etre femme d'architecte est un rôle ingrat. Après avoir divorcé, il s'est rapidement remarié car il avait la garde de ses deux enfants. Bien que sa deuxième épouse ne travaille pas, la conclusion du mariage a été la même. Lorsqu'il s'est rendu compte qu'il aurait pu se rapprocher de sa famille, il n'y avait plus de place pour lui. Ils étaient devenus des associés au lieu de former un couple. »*

Monsieur L soulève aussi la difficulté à être une femme d'architecte. Ses confrères en conviennent également. Les absences d'un mari architecte sont nombreuses et même lorsqu'il est présent, souvent son esprit ne l'est pas. *« Il vivait tout le temps pour le boulot, il y pensait tout le temps »* nous a avoué Monsieur G. La situation peut devenir invivable pour une épouse. Il

n'est pas évident de comprendre un « engouement » pareil et encore moins de l'accepter. Etre soi-même architecte peut alors faciliter les choses.

Et lorsque les époux ont tous deux des ambitions professionnelles, le couple a encore moins de chances de survivre. Cela a failli être le cas pour Monsieur G : « *Chacun a mené sa carrière. Mais à tel point qu'un jour, ils avaient tous les deux perdu leurs valeurs.* » Ils s'en sont rendu compte à temps et ont chacun relativisé l'importance qu'ils accordaient à leur carrière.

Cependant, l'architecture peut être une consolation aux manques qui se sont installés dans le couple. Le statut d'architecte peut faire miroiter quelques belles facettes : le succès, la notoriété publique, la reconnaissance sociale, l'argent,... Après deux divorces, Monsieur L s'est dorénavant plongé à corps perdu dans la pratique de l'architecture : « *Le résultat est qu'il s'est réfugié dans sa vie professionnelle où il ne fixe aucune limite de temps. L'architecture est une belle compensation à certains manques. Il a acquis le respect et une situation publique. Pour résumer, il a une vie sociale très enrichissante de par son statut professionnel, mais deux divorces...* »

5.7.2. INDIRECTEMENT LIES A LA PROFESSION

Mais la profession n'est pas toujours à mettre en cause lors de divorces (2). Des problèmes peuvent se situer au sein du couple. L'importance accordée au travail n'est pas parfois qu'un révélateur de malaises plus profonds. Monsieur H peut en témoigner : « *Le fait qu'il consacre beaucoup de temps à sa profession n'est pas la raison principale de sa séparation, mais cela y a contribué. Elle a fait ressortir les problèmes.* »

Monsieur T a quant à lui une autre raison inhérente à son couple, mais indirectement liée à sa profession. Il travaillait beaucoup et les rentrées pécuniaires suivaient. Ce qui plaisait à sa femme car elle appréciait l'argent, aimait bien s'habiller. Et lorsque ses affaires ont commencé à péricliter, cela a été le début de la fin.

5.7.3. INDEPENDANTS DE LA PROFESSION

D'autres (2), et c'est le cas de Madame C, la seule femme divorcée, ne mettent pas leur profession en cause dans leur séparation : « *Elle a été mariée puis a divorcé. Mais ce divorce n'est absolument pas dû à son métier.* »

5.8. LE CELIBAT

Le célibat procure une disponibilité idéale. La personne célibataire est libre en temps, libre d'esprit, libre d'investir son argent dans des projets professionnels. Pas de comptes à rendre, pas de personnes pour vous reprocher de ne pas leur consacrer assez de temps, pas d'enfants dont se soucier du bien-être ou de la garde. Rien que sa passion, rien que l'Architecture.

Parmi les personnes rencontrées, un homme et une femme sont célibataires. Monsieur N n'étant plus architecte, nous envisagerons seulement la situation de Madame B.

Jean-Claude Kaufmann a longuement étudié ce phénomène de la vie en solo. Et il constate que cette disponibilité est un facteur favorable à la créativité. « Disponibilité matérielle et disponibilité mentale : sa tête peut n'être encombrée de rien d'autre, elle est puissance de réflexion et créativité. »⁴⁷ D'ailleurs de nombreux artistes et écrivains célèbres étaient des solitaires. Et si le travail effectué se révèle être passionnant, le monde du travail peut se transformer en spirale : « Plus l'élan et la motivation sont puissants, plus l'environnement s'améliore et crée les conditions d'un élan et d'une motivation encore renforcés : une véritable spirale d'efficacité et de concentration sur le travail s'enclenche. »⁴⁸. Et à long terme, elle peut nous enfermer dans le célibat. En effet, plus la femme privilégie son autonomie, plus le nombre de prétendants diminue. Et lorsqu'elle souhaite arrêter de reporter l'engagement conjugal, elle a beaucoup de chances de se retrouver seule. « Selon une étude émanant des universités Yale et Harvard, une femme de plus de trente-cinq ans aurait autant de chances de trouver un mari que de périr dans un attentat terroriste. »⁴⁹ Encore faut-il qu'elle ait envie de quitter le petit monde qu'elle a installé autour d'elle. Mais quelles que soient les raisons d'un célibat prolongé, la femme devra affronter « le doigt accusateur »⁷ de la société. Car, même si les femmes seules deviennent de plus en plus nombreuses aujourd'hui, le couple reste toujours le modèle.

Pourtant le célibat constitue un sérieux avantage pour une femme qui désire mener carrière. La répartition des tâches ménagères et familiales restant fort inégale, l'engagement familial est surtout synonyme de charges supplémentaires. Par contre, dans la même optique d'attribution des rôles, un homme a tout intérêt à se marier. Car la présence d'une femme peut le soulager de certaines tâches que seul il se verrait contraint de réaliser (repas, nettoyage,...) et ainsi lui permettre de se concentrer sur sa carrière.

Madame B relève encore d'autres points du célibat qui peuvent se révéler positifs dans l'engagement professionnel. « *Elle n'a pas décidé d'être célibataire pour devenir architecte. Mais elle est certaine que c'est plus facile, même à 50 ans. (...) Si elle veut dépenser 300.000 FB pour un concours, il n'y a pas de conjoint ou d'enfants qui préféreraient les avoir.* »

⁴⁷ KAUFMANN Jean-Claude, La femme seule et le Prince charmant. Enquête sur la vie en solo, op. cit., p. 104

⁴⁸ KAUFMANN Jean-Claude, La femme seule et le Prince charmant. Enquête sur la vie en solo, op. cit., p.104

⁴⁹ Le Point, avril 1987

Mais les perspectives professionnelles ne sont souvent pas suffisantes pour faire renoncer les femmes à une vie de famille. Un travail parvient rarement à combler tous les besoins qu'un être peu ressentir, principalement les besoins affectifs. Peu de femmes choisissent délibérément la vie en solo. L'enquête nous l'a montré. Les femmes célibataires sont toutes âgées de moins de trente ans, à l'exception de Madame B qui se situe dans la cinquantaine. Leur célibat n'est pas encore assez affirmé pour pouvoir supposer qu'il s'agisse d'un choix délibéré. Et même, le célibat de Madame B ne l'est pas. « *Elle travaille de 8h à 22h-minuit tous les jours, samedi et dimanche aussi. Dans ces conditions, il est difficile de construire quelque chose. Mais cela est aussi difficile pour les hommes.* » A la seule différence qu'un homme éprouve moins de difficultés à s'engager dans la vie de couple. « Les implications de l'engagement dans la vie familiale sont moins décisives pour les hommes, et la difficulté moins grande pour trouver une partenaire après la cinquantaine. »⁵⁰

⁵⁰ KAUFMANN Jean-Claude, La femme seule et le Prince charmant. Enquête sur la vie en solo, op. cit., p. 188

5.9. LES COUPLES SANS ENFANTS

« *Quand une femme n'a pas d'enfant, elle est l'égale de l'homme au travail. Mais dès qu'elle a un enfant, cette égalité n'existe plus.* » déclare Madame E. Au mettre titre que le célibat, ne pas avoir d'enfant peut se révéler être un avantage dans la vie professionnelle.

Qu'ils soient mariés ou non, quatre femmes et deux hommes-architectes n'ont pas d'enfants et certains d'entre eux nous ont parlé de la différence que le fait d'être parent pourrait avoir sur leur vie professionnelle. Madame B, célibataire, se joint à eux dans cette réflexion.

Un fait certain est qu'en n'ayant pas d'enfant, ces personnes peuvent se permettre de travailler plus. Ils sont trois à relever ce point. Madame C « *reste disponible pour son travail jusqu'à 19h. Elle n'a aucune contrainte. Si elle avait des enfants, cela ne serait pas la même chose.* » Monsieur G a profité de cette possibilité pour s'engager d'avantage dans sa carrière. « *Ne pas avoir d'enfant lui a permis de s'investir encore plus dans sa profession.* »

Madame B souligne elle la liberté d'investissement. « *Si elle avait des enfants, elle ne saurait pas investir comme elle le fait (elle devrait pouvoir leur payer des études, leur mariage,...)* »

Etre parent pourrait aussi obliger certains architectes à revoir la façon dont ils lient leurs vies privées et professionnelles. Monsieur Q se rend bien compte que s'il avait un enfant, il ne saurait plus mêler sans limite ses activités comme il le fait à l'heure actuelle : « *S'il avait un enfant, il devrait plus cloisonner. Sa passion a pu se déployer car il a un autre type de famille.* » Par contre, Madame P pense que c'est faisable : « *Elle travaille parfois beaucoup, mais parce qu'elle en a envie. Il faut parfois dire stop. Quand elle sera maman, cela sera différent mais conciliable avec sa profession. C'est une question d'organisation.* »

Madame P pense également en terme de carrière. « *Quand ils auront un enfant, elle ne sait pas lequel des deux lâchera un peu sa profession pour s'en occuper. Son copain est plus souvent à la maison qu'elle mais elle pense que la répartition se fera plutôt 50-50. Il n'y aura pas une carrière qui passera avant l'autre. Elle pourrait également travailler chez elle. Elle ne veut pas une vie d'enfer. Et s'il faut lâcher, elle lâchera. Elle ne pense pas en terme de carrière.* »

Mais comme le fait de ne pas avoir de conjoint, ne pas être parent peut également attirer le « doigt accusateur » pour reprendre les mots de Jean-Claude Kaufmann. « Davantage que le fait de ne pas vivre à deux, ne pas avoir d'enfant est en effet le facteur qui provoque un maximum de soupçons d'anormalité. »⁵¹ Madame N a ressenti cela avant d'avoir ses enfants : « *Le contact est toujours plus facile lorsqu'on a des enfants (on passe mieux, on rejoint la normalité).* »

⁵¹ KAUFMANN Jean-Claude, La femme seule et le Prince charmant. Enquête sur la vie en solo, op. cit., p. 61

5.10. CONCLUSION

Face aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants, une organisation et une répartition s'impose entre les deux membres d'un couple. Cependant, nous nous devons de constater qu'à l'heure où est clamée l'égalité au sein du couple, cette répartition, quand elle existe, est rarement égalitaire. La responsabilité du ménage et des tâches les moins gratifiantes de l'éducation des enfants sont bel et bien toujours l'apanage des femmes, même si on sent chez les hommes d'aujourd'hui un plus grand attachement à la vie familiale.

Par la même occasion, la priorité est accordée à la carrière du mari. Son épouse est derrière lui, lui permet de se concentrer sur son travail en faisant en sorte qu'il ne doive s'occuper de rien (ou pratiquement rien) dans son foyer. Que ce soit par respect des traditions ou pour des avantages particuliers, la plupart des couples se retrouve dans ce schéma. Rares sont ceux qui choisissent de favoriser la carrière de la femme. Il faut que les circonstances soient assez particulières pour que cette situation se présente.

Au-delà de priorités qui peuvent être établies au sein d'un couple, l'individu seul peut également opérer des choix. Il peut privilégier sa vie professionnelle ou sa vie privée, ou encore les placer sur un pied d'égalité.

Bien que la majorité des architectes préfère tendre vers un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, les hommes accordent généralement plus d'importance à cette dernière. Travailler de nombreuses heures, même en soirée ne les arrête pas. Leur engagement professionnel est souvent important. Certains d'entre eux s'en rendent bien compte et préfèrent dès lors revoir leur position afin de profiter davantage de leur famille ou de la vie, tout simplement.

La vie familiale ou privée est plus une priorité chez les femmes-architectes. En dehors de leur travail, elles ont souvent d'autres centres d'intérêts qui font que leur investissement professionnel est moindre. Les mères-architectes veillent généralement à laisser à leur progéniture une place importante dans leur vie. Plus sensibles à leur bien-être, elles n'hésitent pas à réduire ou cesser leur activité professionnelle si nécessaire.

Il n'est cependant pas évident de concilier travail et vie privée. Que ce soit pour les femmes ou les hommes-architectes, une limite est difficile à établir. La profession d'architecte est une profession très prenante et atteindre un équilibre n'est pas évident. Des solutions peuvent se trouver dans la gestion de l'espace et du temps. Ce sont principalement les mères-architectes qui optent pour des solutions de ce genre afin de pouvoir plus facilement combiner enfants et travail.

CONCLUSION

Né d'une démarche un peu particulière, ce mémoire retrace un bout de la vie de femmes-architectes mais aussi d'hommes-architectes. A partir de l'enquête écrite et des interviews, une masse impressionnante de données a pu être récolée. C'est ce qui fait la richesse du contenu mais aussi la difficulté à le traiter et à l'analyser. D'autant plus que la femme-architecte est un fait assez récent de notre société. Peu de littérature traite de ce sujet. Etant donné ces circonstances, nous avons surtout voulu faire échos du vécu d'hommes et de femmes.

Les différentes parties de cet ouvrage pouvant se lire indépendamment les unes des autres, nous vous proposons d'abord de reparcourir les conclusions intermédiaires des deux chapitres principaux : parcours professionnels et parcours familiaux. Ces deux aspects de la vie sont en interaction. Ils peuvent avoir des conséquences l'un sur l'autre et c'est ce que nous allons examiner à partir de l'expérience dont les hommes et femmes-architectes nous ont fait part.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans la profession d'architecte. Rien d'étonnant, elles y sont arrivées plus tard. Elles sont pourtant bien là. Peut-être moins connues, car moins ambitieuses ou moins exclusivement investies dans leur travail, peut-être aussi cachées derrière leur mari ou derrière des chefs de bureaux dont le nom est lui plus réputé.

Moins présentes que leurs collègues masculins, les femmes-architectes commencent néanmoins à entrer dans les mœurs, dans les habitudes de la société.

Leurs confrères sont déjà habitués à leur présence. Depuis leurs premiers pas dans l'architecture, ils composent avec les femmes qui les ont rejoints sur les bancs des écoles. Quand bien même ils n'auraient pas vécu cette situation, la plupart des bureaux (et non des moindres) emploient des architectes de sexe féminin et rares sont ceux qui n'ont jamais eu l'occasion de travailler avec des femmes. D'ailleurs, cette présence féminine n'a pas l'air de les déranger, au contraire même. Ils sont les premiers à reconnaître l'enrichissement qu'un regard différent apporte.

Des appréhensions sont plus fréquentes du côté des maîtres d'ouvrages. Méconnaissance et méfiance en sont les raisons. Pourtant, quand l'expérience est tentée, elle se révèle riche au niveau de la communication et de certaines qualités spatiales.

Les atouts des femmes résident en effet dans leur sens des relations ainsi que dans leur sens pratique, ce qui n'est certainement pas pour déplaire aux maîtres d'ouvrage. Car il ne faut pas perdre de vue, que ce sont eux qui vivent les espaces qui ont été conçus, ils sont les premiers concernés. Le fait que certains clients préfèrent aujourd'hui une femme est la reconnaissance des qualités que les femmes-architectes peuvent apporter dans la profession.

Le choix d'une architecte féminine est aussi une preuve que les choses bougent. Si les maîtres d'ouvrages choisissent le sexe de leur architecte, c'est qu'ils ont conscience de la présence des femmes et surtout qu'ils y pensent le moment venu.

Par contre, sur chantier, ce n'est pas encore gagné. Celui-ci est l'endroit où les femmes connaissent le plus de difficultés. Non pas qu'elles ne soient pas capables de gérer un chantier, mais parce qu'elles y sont confrontées à des hommes qui, il faut bien l'admettre, se révèlent être parfois rustres.

Les comportements auxquels les femmes-architectes doivent faire face, qu'ils soient bénins ou désobligeants, constituent une insulte personnelle. Ils portent également atteinte à leur statut d'architecte car leurs compétences sont mises en doute, leurs faux pas sont plus vite remarqués et moins vite tolérés. Mais les réactions des hommes sur chantier ne sont certainement que des façons de se protéger, de protéger « leur » milieu d'hommes.

Cependant, les entrepreneurs n'ont d'autre choix que de s'y habituer, car les femmes-architectes deviennent de plus en plus nombreuses. Et ceux qui n'acceptent pas les femmes risquent d'ici quelque temps d'en pâtir. Beaucoup d'entre elles choisissent les entrepreneurs qui leur sont agréables.

Le chantier étant un milieu bien souvent hostile à leur présence, il est normal que certaines femmes, celles dont le caractère ne s'y prête pas, préfèrent l'éviter. Par cette attitude, les femmes s'écartent d'un domaine auquel leur condition féminine ne les prédispose pas : l'aspect pratique de la construction.

Ce désintérêt risque toutefois de leur poser des difficultés dans un futur assez proche. Les techniques de construction sont en constante évolution. Elles se particularisent et exigent un niveau de maîtrise de plus en plus élevé.

Au niveau de la conception, les étudiants et les étudiantes en architecture sont formés dans le même moule. Les écoles d'architecture réservées aux garçons n'existent plus. Par la même occasion, les clans féministes qui voulaient s'adonner à cette passion non plus. Il n'y a donc plus de raisons de voir deux architectures différentes voir le jour.

Face à une réalisation, il ne semble pas possible de reconnaître la marque d'un homme ou d'une femme. Tous deux peuvent se montrer très discrets, se glisser dans le paysage, tous deux peuvent également s'imposer. Tous deux peuvent encore être cartésiens, rationnels ou organiques. Tout est une question de personnalité.

Les perspectives professionnelles des femmes sont sujettes à beaucoup de discussions. Les femmes-architectes pourraient espérer réussir au même titre que les hommes. Elles sont toutes autant capables qu'eux de concevoir, de gérer un dossier et un chantier. C'est de volonté dont il est question. Il faut s'interroger sur les réelles ambitions des femmes et s'orienter du côté de la vie familiale pour découvrir quelles sont les raisons d'un moindre engagement professionnel des femmes, les causes de différences de parcours entre architectes féminins et masculins.

Face aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants, une organisation et une répartition s'impose entre les deux membres d'un couple. Cependant, nous nous devons de constater qu'à l'heure où est clamée l'égalité au sein du couple, cette répartition, quand elle existe, est rarement égalitaire. La responsabilité du ménage et des tâches les moins gratifiantes de l'éducation des enfants sont bel et bien toujours l'apanage des femmes, même si on sent chez les hommes d'aujourd'hui un plus grand attachement à la vie familiale.

Par la même occasion, la priorité est accordée à la carrière du mari. Son épouse est derrière lui, lui permet de se concentrer sur son travail en faisant en sorte qu'il ne doive s'occuper de rien (ou pratiquement rien) dans son foyer. Que ce soit par respect des traditions ou pour des avantages particuliers, la plupart des couples se retrouve dans ce schéma. Rares sont ceux qui choisissent de favoriser la carrière de la femme. Il faut que les circonstances soient assez particulières pour que cette situation se présente.

Au-delà de priorités qui peuvent être établies au sein d'un couple, l'individu seul peut également opérer des choix. Il peut privilégier sa vie professionnelle ou sa vie privée, ou encore les placer sur un pied d'égalité.

Bien que la majorité des architectes préfère tendre vers un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, les hommes accordent généralement plus d'importance à cette dernière. Travailler de nombreuses heures, même en soirée ne les arrête pas. Leur engagement professionnel est souvent important. Certains d'entre eux s'en rendent bien compte et préfèrent dès lors revoir leur position afin de profiter davantage de leur famille ou de la vie, tout simplement.

La vie familiale ou privée est plus une priorité chez les femmes-architectes. En dehors de leur travail, elles ont souvent d'autres centres d'intérêts qui font que leur investissement professionnel est moindre. Les mères-architectes veillent généralement à laisser à leur progéniture une place importante dans leur vie. Plus sensibles à leur bien-être, elles n'hésitent pas à réduire ou cesser leur activité professionnelle si nécessaire.

Il n'est cependant pas évident de concilier travail et vie privée. Que ce soit pour les femmes ou les hommes-architectes, une limite est difficile à établir. La profession d'architecte est une profession très prenante et atteindre un équilibre n'est pas évident. Des solutions peuvent se trouver dans la gestion de l'espace et du temps. Ce sont principalement les mères-architectes qui optent pour des solutions de ce genre afin de pouvoir plus facilement combiner enfants et travail.

Vie privée et vie professionnelle sont également à envisager sous l'angle des conséquences qu'elles peuvent avoir l'une sur l'autre.

Un investissement professionnel important peut avoir des répercussions plus ou moins graves sur la vie privée des architectes.

S'ils sont célibataires, cet investissement peut freiner l'engagement dans une vie de couple. Néanmoins, nous avons vu que la vie professionnelle a peu d'influence sur l'engagement dans la vie à deux ou dans la vie de famille. Par contre, s'il sont mariés, leur engouement professionnel peut les couper petit à petit de leur vie familiale et peut se solder par une séparation ou un divorce.

L'influence de la vie privée peut également être considérable. Il ressort des interviews que c'est surtout la carrière des femmes qui en subit les effets.

Les choix établis au sein du couple constituent déjà une inégalité. La carrière de la femme est souvent défavorisée au profit de celle de son mari.

La gestion du quotidien de la vie privée, particulièrement lorsqu'elle est familiale, est le facteur qui a certainement le plus de répercussions sur la vie professionnelle des femmes. L'inégalité qui règne au sein du couple dans la répartition des tâches ménagères et familiales constitue une difficulté pour les femmes-architectes qui aiment leur profession et qui veulent s'y investir.

A la différence de leurs confrères, elles ne savent pas consacrer autant de temps ni d'énergie à leur profession. Des parcours et des réussites professionnels différents n'ont dès lors rien d'étonnant. Une condition pour qu'ils puissent partir sur un pied d'égalité face à leur carrière serait une répartition équitable des tâches entre hommes et femmes.

Le célibat délibéré, ainsi que ne pas être parent, sont des solutions pour les femmes qui désirent mener carrière. Mais peu de femmes-architectes adhèrent à ces principes. Pourquoi se priver de certains bonheurs de la vie, alors qu'il est possible de tout avoir, la famille et le travail ?

Il faut toutefois reconnaître que toutes les femmes n'ont pas les mêmes ambitions, ni les mêmes priorités. Leur famille a souvent bien plus de valeur que leur carrière. Elles sont nombreuses à préférer s'occuper elles-mêmes de leur progéniture ainsi que de leur foyer. Et ce cela nécessite de mettre en veilleuse leurs ambitions professionnelles, elles le font, par choix.

Mais les femmes sont-elles dans des conditions réelles de choix à l'heure actuelle ?

La société est en constante évolution. En quelques dizaines d'années les femmes ont réussi à se créer une place dans une profession qui ne leur était pas destinée. Les difficultés qu'elles rencontrent dans leur vie professionnelle ne relèvent plus que d'une certaine méfiance. Les femmes-architectes nous ont montré qu'elles possèdent aussi des avantages et qu'elles sont capables de s'en sortir. Au même titre que les hommes, elles sont aptes à mener un projet à bien, de la conception à la réalisation sur chantier.

On peut espérer que le domaine familial n'échappera pas à cette évolution. L'attitude de certains hommes constitue une amorce. Ils attachent plus d'importance à leur famille, lui donnent la priorité par rapport à leur vie professionnelle. Ils commencent à partager les tâches les plus agréables de l'éducation et des activités domestiques. Ils jouent avec les enfants, ils cuisinent. Peut-on imaginer que les couples futurs partageront plaisirs et charges de la vie domestique? Peut-on aussi espérer que cela débouchera sur une répartition équitable des tâches ménagères et familiales ? Et par la même occasion, à une égalité des conjoints face à leur carrière ?

Ne peut-on pas aussi penser que l'arrivée de plus de femmes dans les sphères de décisions changent la notion même de carrière. Derrière les aspirations et les choix féminins n'y a-t-il pas un autre projet de société moins axé sur la compétition et sur la réussite personnelle?

Toutefois, à l'heure actuelle, rien n'est impossible. Les femmes qui veulent assumer à la fois leur travail et leur famille peuvent y arriver. Il s'agit avant tout de volonté et de caractère, ainsi que d'organisation. Des mères-architectes qui mènent carrière se rencontrent, peut-être trop rarement, mais elles existent et sont la preuve que c'est faisable.

Le temps sera-t-il la solution à tous les maux que les femmes-architectes rencontrent ?

Il serait peut-être intéressant de se prêter à nouveau à ce petit jeu dans quelques dizaines d'années pour voir si la situation des femmes-architectes a évolué. Voir si leur présence est toujours source de réticences auprès de maîtres d'ouvrages et surtout auprès des ouvriers sur le chantier. Voir si les inégalités au sein du couple s'estompent et si elles permettent aux femmes de s'investir d'avantage dans leur carrière. Voir tout simplement si le terme architecte se conjugue enfin aussi bien au féminin qu'au masculin.

Dans l'immédiat d'autres points de ce travail pourraient être développés.

S'attacher à l'avis des intervenants, maîtres d'ouvrage et entrepreneurs, qui n'ont pas eu leur place ici pourrait être l'un d'eux.

Il serait intéressant de savoir si, lors du choix d'un architecte, les maîtres d'ouvrages envisagent la possibilité qu'il soit une femme. Au même titre, connaître les aspects qui les attirent dans la personne d'une femme, ou au contraire, ceux qu'ils appréhendent sont des points qui pourraient être utiles aux futures-femmes architectes.

L'avis des entrepreneurs et ouvriers sont certainement tout aussi passionnants. L'arrivée d'une femme dans leur milieu masculin par excellence, suscite pas mal de réactions, nous l'avons vu. Mais au-delà de leur attitude, que pensent-ils réellement de la présence des femmes sur chantier ?

Une autre piste serait d'examiner de plus près certaines caractéristiques que les architectes rencontrés attribuent au genre féminin ou masculin, particulièrement au niveau de la conception. Comparer leurs propos aux actes, entrer dans des projets d'hommes et de femmes afin de constater ce qu'il en est réellement, serait une démarche enrichissante.

Car des questions restent sans réponses. Des traits féminins ou masculins peuvent-ils se retrouver dans l'examen d'un projet ? Des architectes de sexes opposés ont-ils des mécanismes de composition différents ? Approchent-ils différemment la multitude de paramètres à intégrer dans un projet ?

Pareilles réponses ne seront certainement pas évidentes à formuler. Elles nécessiteraient de suivre le processus de création auprès d'hommes et de femmes. Mais encore faut-il réussir à distinguer la part de féminité ou masculinité de la personnalité. Cette tâche est ardue, mais elle vaut certainement le détour.

Ce travail attend des prolongements, il m'incite à de nouvelles interrogations. Mais il m'a apporté certaines réponses ou pistes de réponse qui, je l'espère, seront utiles à d'autres.

Rencontrer les architectes, retranscrire leurs propos, retirer les différents thèmes et catégories de réponses, sont des démarches qui ont peut-être nécessité un investissement important en temps (et en distance aussi), mais ce n'est pas ça que j'en retiendrai.

Les propos que ces hommes et ces femmes ont tenu étaient tous d'un grand intérêt. Pouvoir profiter du vécu d'anciens et d'anciennes est toujours une démarche enrichissante.

Par le partage de leur expérience et de leurs perceptions, ils m'ont permis de répondre aux questions que je me posais quant à mon futur rôle d'architecte, de femme-architecte. Par la même occasion, ce mémoire peut servir à toutes les étudiantes qui comme moi s'intéressent à leur avenir.

Néanmoins, j'espère que sa portée ne se limitera pas au monde étudiant. Les architectes se montreront peut-être eux aussi intéressés par les recherches effectuées. Curieux du vécu de leurs confrères et consœurs, ils pourront certainement se reconnaître dans certains points, peut-être aussi trouver quelques solutions. Le regard de certains hommes-architectes s'en verra peut-être changé.

Les récits des différents architectes rencontrés m'ont également appris à mieux connaître la profession d'architecte dans ses aspects réels et quotidiens. Chaque interview était l'occasion d'en apprendre un peu plus. De nombreuses facettes, dont je ne soupçonnais pas encore l'existence, se sont ainsi révélées, parfois très plaisantes, parfois un peu moins.

Ces personnes m'ont également fait part de quelques conseils pour la pratique de la profession, en tant qu'architecte, mais aussi en tant que femme. Ainsi informée, je me vois mieux préparée à affronter certaines réactions, à éviter certains pièges.

Finalement, de nouvelles portes se sont ouvertes à moi. J'ai pu réaliser à quel point le diplôme d'architecte rend accessible un nombre impensable de situations et d'orientations. Maintenant, il ne reste plus qu'à choisir...

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, Allez les Filles !, Edition du Seuil, Paris, 1992

BIHR Alain, PFEFFERKORN Roland, Hommes / Femmes l'Introuvable Egalité. Ecole – Travail – Couple – Espace public, Les Editions de l'Atelier / Editions Ouvrières, Paris, 1996

BRILES Judith, Femmes au travail attention aux terrains minés !, Les Editions Logiques, Montréal, 1999

EDWARDS Betty, Dessiner grâce au cerveau droit, Pierre Mardaga Editeur, Liège, 1995 (1979)

FITOUSSI Michèle, Le ras-le-bol des SuperWomen, Editions Calmann-Lévy, France, 1987, p.42

HOCHSCHILD Arlie, MACHUNG Anne, The Second Shift : Working Parents and the Revolution at Home, Viking, New York, 1989

KAUFMANN Jean-Claude, La trame conjugale. Analyse du couple par son linge sale, Editions Nathan, Paris, 1992

KAUFMANN Jean-Claude, Le cœur à l'ouvrage. Théorie de l'action ménagère, Editions Nathan, Paris, 1997

KAUFMANN Jean-Claude, La femme seule et le Prince charmant. Enquête sur la vie en solo, Paris, 1999 (coll. Essais et recherches)

MENDELL Adrienne, Travailler avec les hommes : les règles du jeu. Tout ce qu'une femme doit savoir pour réussir dans un monde d'hommes, InterEditions, Paris, 1997

POURTOIS Jean-Pierre, DESMET Huguette, Epistémologie et instrumentation en sciences humaines, Pierre Mardaga, Liège, 1988

SIEGEL LEW Irvina, Le manuel de survie de la mère qui travaille, First, Paris, 1990 (Coll. Profession Femme)

Wallonie nouvelles architectures, Prismes Editions, Belgique, 1996

MEMOIRES

MARCHAL Florence, L'architecture sexuée, équivalence et symétrie, mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme d'architecte, ISA Saint-Luc Liège, 1993-1994

TOLBECQ Carine, Le « deuxième sexe » et le « prince charmant » : histoire, enjeux et perspectives d'une relation socio-économique (é)mouvante, mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de l'enseignement supérieur en sciences économiques appliquées, Cergeco, 1998-1999

ARTICLES ET REVUES

BAGUETTE Renée, « Que veulent-elles encore ? », Femmes d'aujourd'hui, novembre 1997, n°46, p. 26-31

DELSOL Catherine, « Une profession difficilement accessible aux femmes : l'architecture », Le Monde, Octobre '78

GUY Marie-Stéphane, « Les études ont un sexe », Le monde de l'éducation, juin 1993, p. 29-30

HELFTER Caroline, « Travail, familles, Europe », Le monde de l'éducation, mai 1994, n°215, p. 34-48

LALIEU Jean-Michel, ANTOINE Françoise, BURON Sébastien, « Place aux femmes ! », Trends Tendances, février 2001, n°5, p. 24-27

Le Point, avril 1987

LONGERSTAY Marie-France, « L'architecture au féminin », Femmes d'aujourd'hui, septembre 1989, n°36, p. 24-27

MALAUURIE Guillaume, « Carrière ou bébé, les femmes ne veulent plus choisir », Le nouvel observateur, juillet 1999, n°1807, p. 5-9

MORENO Antoine, « Les divas de l'architecture », Weekend Le Vif/L'express, 2001, n°7

PETITJEAN Gérard, « Femmes, le boom des vies en solo », Le nouvel observateur, février 1999, n°1789, p. 4-8

SINGLY F. de, « Sociologie de la famille conjugale », Cahiers français, 1990, n°247

VAN DEUREN Paul, « Sylvia Heselmans, Les femmes architectes pensent autrement », Constructif, 2/2000, n° 36, p. 49-52

ZARCA B., « La division du travail domestique. Poids du passé et tensions au sein du couple », Economies et Statistiques, 1990, n°228

SITES INTERNET

www.architectes.org

www.arvha.asso.fr

www.awards@fab-arch.be

www.cfwb.be

www.ordredesarchitectes.be

www.penrose-press.com

www.saf-arch.be

www.ufvab@village.uunet.be

PERSONNES RESSOURCES

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	2
1. METHODOLOGIE	4
1.1. LE QUESTIONNAIRE ECRIT A QUESTIONS FERMEES	5
1.1.1. Choix de l'échantillon	5
1.1.2. Contenu du questionnaire	5
1.1.3. Choix du questionnaire écrit	5
1.1.4. Choix des questions fermées	5
1.1.5. Objectif du questionnaire	6
1.1.6. Taux de participation	6
1.1.7. Traitement des données	6
1.2. LE QUESTIONNAIRE ECRIT A QUESTIONS OUVERTES	6
1.3. LES INTERVIEWS NON DIRECTIVES	7
1.3.1. Choix de l'échantillon	7
1.3.2. Contenu des interviews	7
1.3.3. Choix de l'interview non directive	7
1.3.4. Objectif des interviews	8
1.3.5. Retranscription des interviews	8
1.3.6. Traitement des données	8
1.3.7. Citations	9
2. HISTORIQUE	10
3. PARCOURS SCOLAIRES	12
3.1. LA SCOLARISATION	13
3.2. LA FORMATION EN ARCHITECTURE	14
3.3. LE CHOIX DE LA FORMATION EN ARCHITECTURE	17
3.3.1. Premiers choix	17
3.3.2. Influence de l'enfance et des études secondaires	18
3.3.3. Goûts et compétences	18
3.3.4. Influence du milieu familial et des connaissances	18
3.3.5. Influence de contacts occasionnels	19
3.3.6. Influence du vécu d'une construction	19
3.3.7. Caractéristiques de la formation et de la profession	19
3.4. LES FORMATIONS COMPLEMENTAIRES	20
3.4.1. L'enquête écrite	20
3.4.2. Les interviews	21
3.5. CONCLUSION	22
4. PARCOURS PROFESSIONNELS	23
4.A. SITUATION PROFESSIONNELLE	23
4.1. LA SITUATION GENERALE DES ARCHITECTES EN BELGIQUE	24
4.2. LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES ANCIENS DE SAINT-LUC	26
4.2.1. La profession actuelle	26
A. Les architectes	26

a. L'enquête écrite	26
b. Les interviews	26
B. Les changements d'orientation	26
a. L'enquête écrite	26
b. Les interviews	27
4.2.2. Les activités professionnelles complémentaires	28
a. L'enquête écrite	28
b. Les interviews	29
4.2.3. Le statut	30
a. L'enquête écrite	30
b. Les interviews	30
1. Les indépendants	30
2. Les employés dans le secteur public	31
4.B. PRATIQUES DE LA PROFESSION	33
4.3. LA GESTION DU PROJET	34
4.3.1. Travail seul	34
4.3.2. Travail isolé	34
4.3.3. Travail en duo	34
4.3.4. Travail avec le conjoint	35
4.3.5. Travail en équipe	36
4.3.6. La gestion de dossiers	37
4.4. LA CONCEPTION DU PROJET	38
4.4.1. La conception ne dépend pas de l'appartenance sexuelle	38
4.4.2. Les différences dans le travail de conception selon l'appartenance sexuelle	39
A. La forme de pensée	39
B. La sensibilité	41
C. L'approche de la création	41
D. Les capacités relationnelles	42
E. L'aptitude au travail manuel	42
4.4.3. Existence d'une architecture féminine ?	43
4.4.4. La complémentarité homme-femme	43
4.5. LES TYPES DE PROJET	44
4.6. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	46
4.6.1. Les préjugés	46
A. Sur la profession	46
B. Sur le statut	46
C. Sur les projets	47
D. Sur la place des femmes	47
E. Image présentée de la femme	47
4.6.2. Les relations entre confrères	47
A. Relations hommes - hommes	49
a. Perception des hommes	49
b. Perception des femmes	49
B. Relations femmes – femmes	50
a. Perception des femmes	50
b. Perception des hommes	50
C. Relations hommes – femmes	51
a. Perception des hommes	51
b. Perception des femmes	52
c. Considération des idées	53
d. Concurrence	54
4.6.3. Les relations avec le maître d'ouvrage	55

A. Les avantages des femmes	55
B. Les difficultés rencontrées par les femmes	57
C. Equivalence	57
4.6.4. Les relations sur chantier	58
A. Les difficultés rencontrées par les femmes	58
B. Conséquences des difficultés	61
C. Les avantages des femmes	61
D. Equivalence	62
4.7. PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES : UN HOMME A UNE CARRIERE, UNE FEMME A UN EMPLOI	63
4.7.1. Quelques constatations	63
A. Dans les interviews	63
B. Dans les publications	64
4.7.2. Perspectives professionnelles des femmes-architectes	66
A. Perspectives équivalentes pour les hommes et pour les femmes	66
B. Perspectives équivalentes sous conditions...	67
C. Perspectives moindres pour les femmes	69
D. Carrières freinées	69
4.7.3. Ambitions professionnelles des femmes rencontrées ?	70
4.8. L'ENJEU DU TRAVAIL	71
4.8.1. Les revenus	71
4.8.2. Les contacts sociaux	72
4.8.3. La reconnaissance sociale	72
4.8.4. La réalisation de soi	73
4.8.5. Les regrets et désagréments	74
4.9. CONCLUSION	75
5. PARCOURS FAMILIAUX	77
5.1. LA SITUATION FAMILIALE DES ANCIENS DE SAINT-LUC	78
5.1.1. L'enquête écrite	78
5.1.2. Les interviews	81
5.2. L'ENGAGEMENT DANS UNE VIE DE COUPLE ET DANS UNE VIE FAMILIALE	82
5.2.1. L'engagement dans une vie de couple	82
5.2.2. L'engagement dans une vie familiale	83
5.3. LA CARRIERE	84
5.3.1. Priorité à la carrière de l'homme	84
5.3.2. Priorité à la carrière de la femme	86
5.3.3. Pas de priorité entre les deux carrières	86
5.4. VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE	88
5.4.1. Priorités et équilibre	89
A. Priorité à la vie professionnelle	89
a. Chez les hommes	89
b. Chez les femmes	90
B. Priorité à la vie privée	91
a. Chez les hommes	91
b. Chez les femmes	91
C. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	92
D. Difficultés à combiner vie professionnelle et vie privée	92
a. Chez les hommes	92
b. Chez les femmes	93

5.4.2. Vies distinctes ou mêlées	94
A. Vie distinctes	94
B. Vies mêlées	94
5.4.3. Gestion de l'espace et du temps	95
A. Gestion de l'espace	95
B. Gestion du temps	96
a. Liberté d'organisation	96
b. Horaires réguliers	96
c. Temps partiel	98
d. Travail en soirée	98
5.5. LA GESTION ET LA REPARTITION DES TACHES MENAGERES	100
5.5.1. La répartition des tâches	101
A. La répartition inégale	101
a. Tâches assumées par la femme seule	101
b. Tâches assumées principalement par la femme	101
c. Tâches assumées principalement par le mari	102
B. La répartition égalitaire	102
5.5.2. La délégation	103
5.5.3. Les jeunes couples	103
5.5.4. La société et l'éducation	104
5.6. LES CHARGES EDUCATIVES	105
5.6.1. La prise en charge quotidienne des enfants	105
A. La répartition inégale	105
a. Education assumée par la femme seule	105
b. Education assumée principalement par la femme	106
c. Education assumée principalement par le mari	106
B. La répartition égalitaire	107
C. Les conséquences de l'inégalité	107
5.6.2. La gestion de l'imprévu	108
5.6.3. La garde des enfants	108
5.7. LES DIVORCES	110
5.7.1. Liés à la profession	110
5.7.2. Indirectement liés à la profession	111
5.7.3. Indépendants de la profession	111
5.8. LE CELIBAT	112
5.9. LES COUPLES SANS ENFANTS	114
5.10. CONCLUSION	115
CONCLUSIONS	116
BIBLIOGRAPHIE	122
PERSONNES RESSOURCES	125
TABLE DES MATIERES	126
ANNEXES	
Le questionnaire écrit à questions fermées	
Les interviews des femmes-architectes	
Les interviews des hommes-architectes	
Les analyses thématiques	