

Dans un premier temps sera ainsi observé comment le prix témoigne de l'émergence d'une prise de conscience de la part des architectes de l'existence d'une inégalité professionnelle et des formes sous lesquelles elles se présentent. Dans un second temps sera questionné le prix Femmes Architectes pour tenter de comprendre en quoi ce prix est significatif d'un besoin de mobilisation face aux inégalités de genre. Nous nous intéresserons à ce que ce prix nous dit des manières de traiter les inégalités notamment avec la question des discriminations dans le féminisme. Enfin nous évoquerons le rôle du modèle dans la perception collective de l'architecte.

Cette recherche sera alimentée simultanément grâce à des données chiffrées récoltées par l'Ordre des Architectes et d'entretiens semi-directifs menés dans le cadre de cette étude. Ces femmes architectes de profils professionnels différents ont été interrogées afin d'établir un recueil de ressentis. Elles ont été sélectionnées principalement selon leurs statuts d'activité professionnelle (direction d'agence, salariat, statut indépendant) et selon la génération de diplômées auxquelles elles appartiennent.

Leurs propos ont un caractère subjectif, il s'agit de récit d'expérience. Le dialogue de ces éléments permettra de répondre dans un premier temps aux interrogations suivantes : où se place les femmes dans le champ de la profession d'architecte ? et Comment les inégalités sont-elles perçues par les femmes architectes ?

Cette discrimination professionnelle n'étant pas propre à l'architecture ce travail sera contextualisé par une recherche sur les inégalités professionnelles présentes dans notre société entre les hommes et les femmes. Et plus précisément par l'appréhension du concept sociologique de rapports sociaux de sexe.

LE PRIX COMME TÉMOIN D'UNE PRISE DE CONSCIENCE DES INÉGALITÉS DE GENRE AU SEIN DE LA PROFESSION D'ARCHITECTE

La féminisation de la profession d'architecte ne s'est pas accompagnée d'une répartition égalitaire des postes et des commandes. Ce fait se rapporte à la division sexuelle du travail qui établit une distinction entre le travail des hommes et celui de femmes.

La situation présente des femmes architectes en France

Suite à la réforme Malraux portant sur l'enseignement de l'architecture en 1968⁶ la profession d'architecte se transforme. Ses préoccupations professionnelles évoluent, des commandes comme la construction de logements sociaux cessent d'être considérées comme de la « sous-architecture et deviennent des considérations « dignes » d'un travail d'architectes. Par ailleurs, un nombre plus important de diplômés sort des écoles et le schéma classique de l'élève faisant ses armes en agence puis se dirigeant vers le libéral tend à se raréfier au profit d'une plus grande variété des trajectoires d'apprentissage et de professionnalisation. L'arrivée importante d'étudiants non issus de familles liées directement aux professions d'architecture a modifié le rapport entre le travail en libéral et celui en salariat, avec un salariat en hausse. Cette augmentation des effectifs de diplômés, combinée aux nouvelles préoccupations sociétales des architectes ont conduit à des commandes plus diverses, ainsi qu'à l'ouverture du métier sur des domaines tels que la maîtrise d'ouvrage, l'urbanisme ou le design. Pour exprimer ces évolutions de la profession, le sociologue du travail Bernard Haumont substituait à l'expression « *métier de l'architecte* » celle des « *métiers de l'architecture* »⁷. C'est également avec cette réforme de 1968 que les écoles d'architecture s'ouvrent à une féminisation de la profession⁸.

6. Que Sais-Je ? Histoire du métier d'architecte en France, Gérard Ringon, PUF, 1997

7. Les premiers parcours des diplômés d'architecture, in R. Prost, Prospective des métiers de l'architecture, Paris 1986

8. Eloge de l'ombre, Stéphanie Mesnage in Criticat 10, automne 2012, Belgique

Au travers de son étude sur la profession d'architecte, le sociologue Olivier Chadoin⁹ explique que l'ouverture de la profession et des études d'architecture aux femmes ont participé à cette requalification du métier d'architecte. La conception classique de l'architecture, telle qu'elle était perçue avant la réforme de 1968, celle du « geste artistique » des ateliers des Beaux-Arts, est progressivement devenue l'exercice le plus gratifiant du métier d'architecte. Par une opposition psychologisante, binaire et biaisée, entre la raison masculine et la sensibilité féminine, les femmes se sont vu attribuer les domaines annexes, les moins valorisés de l'architecture que sont ceux de l'aménagement intérieur, de la décoration et de l'architecture domestique. L'architecte Odile Decq expliquait ce phénomène dans l'interview de Thierry Ardisson¹⁰, « c'est effectivement ce qu'on m'a dit au tout début, qu'à partir du moment où j'étais une femme on me voyait très bien faire les plans des cuisines, les placards et l'aménagement intérieur ». Dans le même esprit une revue d'architecture¹¹ éditée en 1980 décrivait ce phénomène « de nouvelles spécialités se créant, qui sont plus accessibles aux femmes, parce que ce sont des champs nouveaux et parce qu'il s'agit de tâches facilement considérées comme féminines : travail d'étude, de gestion, de conseil, de pédagogie, d'animation, d'information, d'aménagement intérieur ».

« à partir du moment où j'étais une femme on me voyait très bien faire les plans des cuisines, les placards et l'aménagement intérieur »

« en 2012, 22.9% des associés étaient des femmes et elles étaient 24% à exercer en libéral »

L'exercice libéral et d'associé étant les pratiques les plus ancrées et valorisées du travail d'architecte, les hommes y sont numériquement dominants. L'Ordre des Architectes rapporte ainsi qu'en 2012, seulement 22.9% des associés étaient des femmes et qu'elles représentaient 24% des libéraux¹². Les femmes architectes sont plus présentes dans les catégories du salariat et du fonctionnariat, mais elles sont aussi amenées à exercer dans les métiers liés à l'architecture des activités de maîtrise d'ouvrage, design, etc. Leur présence dans ce type d'emploi peut s'expliquer par un statut en partie plus protecteur,

9. Olivier Chadoin, « La féminisation comme cas type d'une source interne de diversification », in, Être architecte : les vertus de l'indétermination. De la sociologie d'une profession à la sociologie du travail professionnel, Limoges, Pulim, 2006, pp. 60-70

10. Lunettes noires pour nuits blanches, 07 avril 1990, Antennes 2, Art. Interview pinceau

11. BIP, n°89, 14 mai 1980

des barrières d'entrée moins difficiles à franchir et un rythme de travail plus approprié à la vie privée que le statut libéral.

En effet, si les femmes architectes sont séduites par des postes moins chronophages, c'est qu'elles sont encore les principales actrices du foyer. Au travers des entretiens menés, on perçoit que les questionnements soulevés par les mouvements féministes des années 1970-80 affirmant que le privé est politique et que le travail domestique est attribué aux femmes demeurent aujourd'hui des enjeux de l'égalité professionnelle. En comparant les témoignages, force est de constater que cette question du temps alloué au travail domestique nuit à l'évolution professionnelle des femmes. Élise Bon¹³, une architecte ingénieur rencontrée aux cours des entretiens, explique ainsi que « *l'architecture c'est un investissement de temps qui est compliqué à gérer avec une vie de famille. Cette question je la vois beaucoup moins chez les hommes. La question du temps alloué à sa famille ne se pose pas de la même manière* ». De même, Diane Gobillard¹⁴ ajoute en complément que « *à partir d'un certain âge, 30 – 40 ans, on n'a pas forcément les mêmes attentes et professionnelles et privées que les hommes et c'est là où il y a un peu de distinction qui se fait et où en tout cas dans mon agence, j'ai vu pas mal de collègues femmes de ces âges-là partir du métier de conception, d'architecte dans la maîtrise d'œuvre, pour partir en maîtrise d'ouvrage, pour pouvoir ménager d'autres temps de travail.* »

« L'architecture c'est un investissement de temps qui est compliqué à gérer avec une vie de famille. Cette question je la vois beaucoup moins chez les hommes. »

Le constat ressortant de ces entretiens et des enquêtes sociologiques d'Olivier Chadoin montre qu'entre l'âge de 30 et de 40 ans, certaines femmes ont tendance à se tourner vers la maîtrise d'ouvrage pour retrouver un rythme coïncidant avec leur vie familiale. Cette dynamique se retrouve dans toutes les professions et cette distribution du travail domestique aux femmes au détriment de leur travail professionnel a été

13. Élise Bon, Architecte Ingénieur, Entretien du 04/05/2018, EAVT

14. Diane Gobillard, Architecte Urbaniste, Entretien du 14/05/2018, EAVT

« Les étudiantes représentent 60% des diplômés et 25% des inscrits à l'ordre des architectes en 2013. »

largement développé par la recherche, notamment par les travaux sur le féminisme de la sociologue Christine Delphy¹⁵.

Alors que les étudiantes représentent 60%¹⁶ des diplômés, leur proportion par rapport aux inscrits à l'Ordre des Architectes était de 25%¹⁷ en 2013. Cela signifie qu'elles restent moins nombreuses à signer leur propres projets et qu'une séparation entre le travail des femmes et celui des hommes persiste. La répartition des domaines les moins valorisés de la profession se retrouve dans la répartition des commandes : on attribue encore volontiers les logements et les écoles aux femmes architectes pour leurs prétendues prédispositions aux domaines domestiques et pédagogiques. Cette situation évoquée dans le documentaire « Femmes Architectes » s'incarne notamment pour l'architecte Manuelle Gautrand à travers l'existence « *d'un plafond de verre* » pour l'accès à certains concours d'architecture. L'architecte Odile Decq complète ce constat en expliquant que « *les femmes accèdent aux logements, aux équipements de la petite enfance, aux écoles mais au-delà c'est beaucoup plus compliqué (...) elles n'accèdent pas aux projets qui pourraient les faire reconnaître* ».

« Un homme architecte gagne en moyenne près du double (1,9 fois plus) d'une femme exerçant la même profession. »

Une des conséquences directes de cette répartition des statuts, des commandes et de la position occupée par les femmes dans la hiérarchie des agences est celle l'écart de rémunérations existant entre les hommes et les femmes architectes. Un homme architecte gagne en moyenne un salaire double (1,9 fois plus)¹⁷ à celui d'une femme exerçant la même profession. Ce problème de la répartition des commandes, et des conséquences en terme de rémunération, a notamment été développé aux cours des entretiens par l'architecte Anne Labroille¹⁸ sur la question des femmes et de l'exercice libérale : « *Pourquoi elles ont des petits revenus ? C'est parce qu'elles font des opérations*

15. L'ennemi principal (Tome 1): économie politique du patriarcat, Paris, Syllepse, 1998

16. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Rapport n°2018-01-22-TRA-031 voté le 22 janvier 2018

17. CNOA et IFOP, « Partie III, zoom les femmes et le métier d'architecte » in Archigraphie 2015 et Archigraphie 2016

18. Entretien Anne Labroille, architecte urbaniste, membre fondatrice du collectif MEMO, Paris, 25/05/20183

qui ne sont pas du tout rémunératrices : du particulier, un peu d'équipement public dans le meilleurs des cas, du logement social, des crèches. »

Les postes de salariat et de fonctionariat étant moins rémunérateurs que les emplois libéraux ou d'associés, les femmes sont sous-représentées dans les quartiles des revenus supérieurs et sur-représentées dans les quartiles des revenus inférieurs. Entre 2002 et 2011, la surreprésentation des femmes au sein des quartiles inférieurs a même augmenté et la sous-représentation au sein du quartile des revenus supérieurs a quant à elle augmenté¹⁹. Cette évolution signifie que les femmes sont toujours plus présentes dans la profession mais que leur répartition au sein des activités ne s'est pas rééquilibrée et qu'elles sont intégrées dans les domaines les moins valorisés.

Un système reproduisant les inégalités de genre

On retrouve dans la requalification de la profession d'architecte à partir des années 1970 les deux principes organisateurs de la division sexuelle du travail comme énoncés par la sociologue Danielle Kergoat²⁰. Premièrement le principe de séparation veut que le travail des hommes soit différent de celui des femmes, comme explicité précédemment relativement à la sous-représentation des femmes en libéral et leur sur-représentation en salariat et fonctionariat. Deuxièmement le principe hiérarchique énonce que le travail de l'homme vaut plus que celui de la femme, ce qui conduit concrètement les femmes à être sur-représentées dans les postes les moins valorisés et dans notre cas, se traduit notamment par seulement 9 %²¹ de femmes présentes à la tête d'une agence d'architecture.

« seulement
9 % de femmes
à la tête
d'agence »

19. CNOA et IFOP, « Partie III, zoom les femmes et le métier d'architecte » in Archigraphie, 2015 et Archigraphie 2016

20. Danièle Kergoat, « 12. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Margaret Maruani, Femmes, genre et sociétés, La Découverte « TAP/Hors Série », 2005 (), p. 94-101.

21. CNOA et IFOP, « Partie III, zoom les femmes et le métier d'architecte » in Archigraphie, 2015 et 2016

A l'origine de cette division se trouve ce que Danièle Kergoat²⁰ assimile à une tension au sein d'une société qui se cristallise, par la suite, en enjeux autour desquels les êtres humains entrent en confrontation. Cette tension correspond aux « rapports sociaux » qui en sociologie désignent les relations, les interactions ou les liens d'interdépendance qui s'établissent entre les individus et les groupes en fonction des positions respectives de chacun dans l'organisation sociale. On distingue par exemple les groupes sociaux ethniques, de classe, etc. En l'occurrence, il est ici question d'une tension entre le groupe social des hommes et celui des femmes, que l'on nomme « rapport sociaux de sexe », autour de la question de la division du travail.

Les rapports sociaux de sexe correspondent à un rapport de hiérarchie de même nature que les autres rapports sociaux. Ils prennent leur source auprès de la notion de « genre » d'origine anglo-saxonne, désignant le système qui organise la différence hiérarchisée entre les sexes. Le concept de rapport sociaux de sexe est un terme créé par la sociologie française, qui, par l'aspect du rapport social, pense la dynamique du système de genre. Selon ce concept existerait au départ des êtres humains mâles et femelles mais dont le genre social auquel il appartiennent correspondrait à une construction historique et culturelle ou comme le formule Danièle Kergoat « *les groupes sexués ne sont pas le produit de destins biologiques mais sont d'abord des construits sociaux* ». Son collègue Maurice Godelier²² donne l'exemple de l'existence de sociétés matriarcales, pour marquer la distinction entre le sexe biologique et le genre qui nous définit dans la société. Selon Danièle Kergoat les deux enjeux des rapports sociaux de sexe sont le contrôle de la procréation et la division du travail entre les sexes, ce qui aboutit finalement à la domination d'un sexe sur l'autre.

22. Maurice Godelier, « 1. Femmes, sexe ou genre ? », in Margaret Maruani, *Femme, genre et sociétés*, La Découverte « TAP/Hors Série », 2005 (), p. 13-20.

L'importance de la prise de parole des femmes architectes

Le travail est souvent perçu comme la production de choses éphémères destinées à être détruites dans la consommation, or comme le psychiatre et psychanalyste Christophe Dejours écrivait : « *Travailler, ce n'est pas seulement transformer le monde, c'est aussi se transformer soi-même, se produire soi-même* ». On peut ainsi comprendre que le travail se rapporte aussi à la production de soi et d'une production politique, c'est à dire de la production d'un rapport individuel à la société. Le travail est alors une modalité de développement d'une personne et de son environnement. La reconnaissance sociale de la valeur d'une production participe dans ce cadre à une valorisation de la personne au sein de l'organisation sociale.

C'est dans l'optique de cette recherche de reconnaissance sociale à travers les pratiques professionnelles que naissent des actions telles que le prix « Femmes Architectes ». Il s'inscrit dans un contexte général de revendication de la valorisation du travail des femmes. On le voit par exemple dans le monde du cinéma avec les actions médiatiques de revendication d'une égalité salariale²³. De la même manière, la question de la valorisation de la production des femmes est un sujet d'actualité au sein du champ professionnel de l'architecture. Ainsi, lorsque que la fondatrice de l'ARVHA Catherine Guyot²⁴ s'exprimant sur le prix, explique que quand elle a « *fait le prix Femmes Architectes à Paris, en même temps il y avait le prix des ciments Calcia en Italie, et en même temps il y a les Anglaises qui faisaient un prix qui s'appelle AS Journal. Ce n'est pas une expérience unique qui existe en France, c'est une expérience européenne.* »

« Ce n'est pas une expérience unique qui existe en France, c'est une expérience européenne. »

²³. Cinéma : 82 femmes appellent à la parité et à l'égalité salariale sur les marches du Festival de Cannes, in *Le Monde*, 12.05.2018

²⁴. Entretien Catherine Guyot, Directrice ARVHA, Paris, 29/05/2018

« le problèmes des femmes c'est de ne pas être assez présentes dans les réseaux. »

Cette prise de parole commune, convergente, est pour certaines, nécessaire, ainsi « *quand j'ai entendu Odile Decq dire qu'elle était frappée parce qu'il y avait beaucoup de femmes qui en définitive ne faisaient que des programmes de logements et de bâtiments scolaires qui n'avaient jamais accès à d'autres types de bâtiments et de fonctions, tout d'un coup ça m'a terriblement soulagé parce que ça mettait des mots sur des difficultés que moi j'ai rencontrées dans ma carrière* » pointe notamment l'architecte Isabelle Biro²⁵. Pour Catherine Guyot²⁴ « *le problèmes des femmes c'est de ne pas être assez présentes dans les réseaux* ».

Un des premiers rôles de cette mise en relation de femmes est donc de faire ressortir les inégalités, afin d'avoir ensuite accès à des commandes et d'être reconnues comme expertes et professionnelles. Ce type d'action permet d'instaurer une communication et un réseau entre les femmes architectes. Ce documentaire permet par exemple de mettre en commun des problèmes vécus que l'on identifie avec peine. C'est en tout cas de cette manière que le ressent Isabelle Biro²⁵ que « *ce genre d'organisation de mise en réseaux entre les femmes qui peut-être vivent la même chose, ça permet de mettre des mots sur des sentiments ou sur des malaises et rien que ça, c'est extrêmement important* ».

L'écart entre le travail des femmes et des hommes architectes induit par le principe de division sexuelle du travail perdure grâce à une répartition inégale des réseaux. La prise de parole des femmes architectes est nécessaire à la fois pour pointer l'existence de ces inégalités et pour obtenir une meilleure visibilité de leur production.

²⁵. Entretien Isabelle Biro, architecte, 03/05/2018, EAVT

LE PRIX COMME OUTIL DE MOBILISATION POUR RÉDUIRE L'INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le prix Femmes Architectes cherche à valoriser et à sortir de l'ombre la production des femmes dans la profession. Il tend à renverser la posture de l'homme comme expert en proposant des modèles féminins aux jeunes architectes.

Les objectifs du prix : permettre aux femmes d'accéder au même niveau professionnel que leurs pairs masculins

Le prix « Femmes Architectes » est organisé par l'Association pour la Recherche sur la Ville et l'Habitat (ARVHA), fondée par les architectes et urbanistes Catherine Guyot et Luc Givry. Elle mène des recherches sur l'accessibilité à l'habitat, le développement durable et l'égalité professionnelle dans le domaine de l'architecture.

Le prix Femme Architecte affiche trois objectifs : mettre en valeur les œuvres de femmes architectes, proposer aux jeunes femmes architectes des modèles féminins et encourager la parité au sein de la profession. Cette distinction récompense le parcours professionnel selon trois catégories : jeune femme architecte, femme architecte et œuvre originale, auxquelles s'ajoute depuis 2017 le prix international. Le jury se compose des lauréates des années précédentes, de membres de l'Ordre des Architectes, d'architectes françaises et internationales et de membres institutionnelles.

Cette distinction est apparue suite à une étude dirigée par Catherine Guyot, pour le Ministère des droits des Femmes et de l'Europe, sur la situation des femmes dans les entreprises d'architecture, les conclusions étant qu'il existe toujours des écarts de salaires et que les femmes n'étaient pas assez connues, pas assez mises en valeur. Les prix qui reconnaissent et valorisent le travail des architectes, participent peu à la reconnaissance des réalisations des femmes architectes. On pense notamment au prix Pritzker qui a valeur de prix Nobel depuis 1979 et au prix de l'Équerre d'argent réinstauré en 1983. En observant les lauréats de ces prix, on constate que Zaha Hadid est la seule femme à avoir reçu le prix Pritzker en son seul nom. Kazuyo Sejima et Carme Pigem l'ont également

« un combat pour qu'il y ait égalité dans la profession au niveau de la connaissance et de la reconnaissance des femmes »

remporté mais chacune associée à leur confrère masculin. De même, depuis le début du prix de l'Équerre d'argent en 1983, onze femmes ont reçu cette récompense mais seules trois d'entre elles l'ont été sans être associées à un architecte. Le but de l'ARVHA avec le prix « Femme Architectes » est donc de donner de la visibilité aux femmes de la profession. Selon les termes de sa fondatrice Catherine Guyot²⁶ il s'agit « *d'un combat pour qu'il y ait égalité dans la profession au niveau de la connaissance et de la reconnaissance des femmes* ». Lorsqu'on parle de représentation des femmes architectes, on le comprend comme le fait de rendre leur travail présent, visible, aux yeux de la profession.

« se battre pour qu'on regarde nos projets, nos réalisations et qu'on parle de qualité architecturale »

Catherine Guyot insiste sur le fait qu'il « *faut se battre pour qu'on regarde nos projets, nos réalisations et qu'on parle de qualité architecturale. Ce n'est pas du tout un prix de bienveillance.* » Ce prix valorise des projets de qualité ; la plupart des femmes ayant eu le prix sont ainsi entrées à l'Académie d'Architecture et les jeunes femmes ont bénéficié d'un bon début de renommée. La fondatrice ne considère pas ce prix comme une consécration, une fin en soit, mais bien comme un tremplin pour sortir de l'ombre certaines réalisations.

L'association est soutenue par des institutions publiques²⁷, européennes²⁸ ainsi que des organismes privés²⁹ qui lui permettent de bénéficier de plus de fonds et de mettre en place plus d'actions. Afin de communiquer sur ces questions d'inégalités professionnelles, l'ARVHA dispose de plusieurs supports. Sa directrice²⁶ m'expliquait leur stratégie de communication qui consiste principalement à « communiquer auprès des médias » et des canaux officiels tels que l'Ordre des Architectes. Elle disait aussi faire « *partie du comité ministériel pour l'égalité au ministère de la Culture, où il y a des gens de*

26. Entretien Catherine Guyot, Directrice ARVHA, Paris, 29/05/2018

27. Ministère de la culture, Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les Hommes et les Femmes, Région Île de France, Ordre des architectes, Mairie de Paris, Préfecture de Paris, Pavillon de l'Arsenal

28. Associazione Donne Architetto, The Architect's Journal, AKA, Women In Architecture, 2.f.2.n, Go Innov, World Women in Real Estate

29. Ciments Calcia, Unibail Rodamco, BNP Paribas Real Estate, Rockwool, Saint Gobain, Tema archi, Batiactu, Technal

la télé» avec lesquels ils « ont essayé de faire quelques films », dont le documentaire Femmes Architectes. De plus, ce sont « quelques fois les femmes elles-même qui communiquent, par exemple Amelia Tavella a pris un attaché de communication pour six mois pour développer la communication autour de son prix. » Enfin, l'association réalise régulièrement des expositions pour présenter les lauréates du prix : elles sont actuellement présentes à la biennale de Venise pour « être vues dans des lieux où se trouvent la plupart des architectes ».

Le rôle du modèle dans la perception de l'architecte

Puisque l'on s'intéresse ici à la question de la représentation, dans l'idée d'« être représentatif », qui signifie constituer un exemple, se niche la notion de modèle. Sur son site internet dédié au prix, l'ARVHA justifie le besoin de donner des modèles par la volonté d'avoir pour les jeunes femmes architectes des inspirations féminines. En effet, le modèle se rapporte à une personne qui, grâce à ses caractéristiques et ses qualités, peut servir de référence à l'imitation ou à la reproduction. On parle alors de quelqu'un qui sera considéré comme un idéal à imiter.

« informer que les architectes ne sont pas que des hommes et que les femmes ne sont pas que des architectes d'intérieur. »

Le collectif MEMO, « Mouvement pour l'équité dans la Maîtrise d'œuvre », participe dans ce but aux journées du Matrimoine³⁰ afin d'obtenir une juste reconnaissance de l'héritage féminin dans l'histoire de l'architecture et œuvrer à le faire connaître. Pour une de ses membres fondatrices, Anne Labroille³¹, ce type d'action consiste à créer des modèles pour les architectes et auprès du large public. Cela permet de modifier notre perception de l'architecte, « informer que les architectes ne

30. Organisé par HF Île-de-France

31. Entretien Anne Labroille, architecte urbaniste, membre fondatrice du collectif MEMO, Paris, 25/05/20183

sont pas que des hommes et que les femmes ne sont pas que des architectes d'intérieur. » car « *si les gens ne sont pas au courant qu'il y a des femmes architectes, ils ne vont pas y penser, ce n'est pas de la mauvaise volonté de leur part. Ils vont perpétuer ce qu'ils connaissent* ». Dans ce sens, le rôle du modèle est d'éduquer à l'égalité, de changer la représentation collective pour modifier la perception individuelle. Aussi, la perception de cette femme architecte renvoie aux maîtrises d'ouvrage et autres partenaires qui peinent encore à considérer les architectes femme de la même manière que les architectes hommes.

« Il y a plein de femmes remarquables et ça vaudrait le coup de valoriser ces modèles, ça permettrait d'acculturer tout le monde à ces valeurs-là »

Cette impression de manquer de modèles féminins est fréquemment un point d'accord des architectes interrogées dans cette étude. Élise Bon³², architecte-ingénieur, l'explique comme tel : « *Il y a toujours ce problème d'image, c'est rare d'avoir une image positive de femme qui réussit. Il y a plein de femmes remarquables et ça vaudrait le coup de valoriser ces modèles, ça permettrait d'acculturer tout le monde à ces valeurs-là* ».

« en architecture, tout corps de théorie et de projets semble devoir être associé par les critiques à un individu unique »

Cependant il est possible de nuancer ce principe de modèle féminin à partir des propos de Diane Gobillard³³: « *L'idée de modèle est très bonne mais ce n'est pas parce qu'on est une femme qu'on a un modèle femme. Le sexe n'a rien à voir dans la qualité du travail et dans ses compétences.* » Elle met l'accent sur le fait qu'on « *se réfère à son travail et pas forcément à la personne* ». Effectivement, qu'il soit masculin où féminin le modèle participe à la sur-personnification de l'architecte. Dans son texte *Sexisme et Star System en Architecture*³⁴, Denise Scott Brown attribuait en partie l'effacement de sa production au profit de celle de son mari au besoin « *de prouver que le Grand Art ne peut être le fait que d'un seul homme* ». Elle pointe la réalité qu'en « *architecture, tout corps de théorie et de projets semble devoir être associé par les critiques à un individu unique* ». Or

32. Entretien Élise Bon, Architecte Ingénieur, 04/05/18, EAVT

33. Entretien Diane Gobillard, architecte urbaniste, 14/05/2018, EAVT

34. Denise Scott Brown, *Sexism and the Star System In Architecture*, janvier 1975

l'architecture est une pratique collective, ce pour quoi Denise Scott Brown se place au même niveau que les collaborateurs et associés de leur agence qui ne voient pas leur activités de conception reconnues par ce qu'elle nomme le «*Star System*». Les architectes interrogées pour cette recherche remettent pour certaines en cause le format du documentaire Femmes Architectes. Si l'on suit et assiste aux témoignages des ces femmes détentrices du prix, on conserve l'idée de l'architecte seule protagoniste de la production architecturale. Si le modèle de l'architecte masculin est volontiers remis en cause, ce n'est pas toujours au profit du modèle féminin mais d'une prise en compte les relations entre les différents protagonistes d'un projet.

Le prix comme outil : féminisme et discrimination positive

Le prix Femmes Architectes n'a pas pour seul objectif d'être une vitrine de la production de ses lauréates mais s'inscrit dans un contexte d'action contre les inégalités professionnelles de genre. Son action découle des luttes des mouvements féministes pour le travail des femmes. Françoise Thebaud³⁵ définit le féminisme comme « *la prise de conscience de discriminations envers les femmes et la revendication d'égalité entre les sexes* ». La question du travail des femmes est plurielle, elle peut concerner la revendication du travail pour toutes, l'égalité professionnelle, ou de manière antagoniste la protection des travailleuses. Pour comprendre les enjeux du prix Femmes Architectes face à la notion de travail, il faut ici s'intéresser au féminisme différentialiste, égalitariste et paritariste.

³⁵. Thebaud, Françoise. « 2. Le féminisme et la question du travail, hier et aujourd'hui », Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs. La Découverte, 2013, pp. 24-32.

Le féminisme différentialiste est issu de la première vague du féminisme. Sous la Troisième République, le droit au travail pour les femmes était une lutte majeure. Avec la révolution industrielle, les questions des conditions de travail et de protection des femmes ont conduit à l'adoption de services spécifiques pour les ouvrières. Cette division sexuée du travail a conduit à l'accentuation du clivage entre le travail des hommes et celui des femmes.

Ce que l'on appelle « deuxième vague du féminisme » a ensuite concerné les luttes des années 1970 affirmant que le privé est politique. Le travail domestique est envisagé conjointement au travail professionnel et dénoncé comme fondement du patriarcat. Ce féminisme est appelé égalitariste, il s'intéresse plus aux formes et aux origines des inégalités entre hommes et femmes. C'est au cours des années 1970-1980 que le féminisme différentialiste et la division sexuée du travail sont remis en question, cette fois au nom de l'égalité.

Enfin ce qui est parfois appelé Troisième vague du féminisme correspond au mouvement paritariste des années 1990 visant à une meilleure représentation des femmes dans les instances de pouvoir.³⁵

Dans son postulat, l'ARVHA aspire à une plus grande parité au sein de la profession d'architecte, or dans la mise en place de son prix, seules des femmes sont susceptibles de le remporter et le jury est lui-même est à chaque session uniquement composé de femmes. Ce fait correspond à de la discrimination positive³⁶ qui vise à avantager un groupe de personnes discriminées en leur faisant bénéficier temporairement de traitements favorables. On parle de discrimination positive parce que ces asymétries ont pour but de réduire les inégalités. En France par exemple, les lois³⁷ adoptées sur la parité font partie de ses discriminations positives à l'avantage des femmes. Ce type de

³⁶. Marie Boëton, « Discrimination positive en France », Études 2003/2 (Tome 398), p. 175-184

³⁷. 13 juillet 1983: La loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

politique arrive généralement après un constat d'échec face à des inégalités. Dans cet exemple, le point de départ de ces débats a été le manque de représentation des femmes dans les institutions politiques, rendant alors nécessaire pour certains d'imposer une loi sur la parité. Malgré une efficacité relative, la loi sur la parité dans les instances politiques a permis de créer un débat autour de la question des inégalités professionnelles entre hommes et femmes.

« c'est vrai que c'est idiot de segmenter la population, comme c'est idiot de faire des quotas mais si on ne le fait pas il n'y en a pas. »

« Pour arriver à cette situation où ça paraît normal à tous d'avoir la parité, il faut un moment intermédiaire où il y a des quotas ».

De la même manière, les actions menées par l'ARVHA telles que le prix Femmes Architectes ou le documentaire éponyme permettent de mettre en avant les questions d'inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes architectes. Ce prix décerné à des femmes par des femmes relève certes de la discrimination positive, mais le fait d'avoir recours à un traitement favorable pour une catégorie de personnes ramène à ce qu'était le féminisme différentialiste. Cette méthode peut être perçue avant tout comme une discrimination et c'est tout naturellement que pour certaines architectes ces principes vont à l'encontre de l'égalité : « Je trouve ça dommage de faire la distinction, la parité c'est de faire en sorte qu'il n'y ait pas de distinction, (...) pour moi peu importe qui l'a conçu tant que le projet est bon c'est ça qui prime » explique Diane Gobillard³⁸. Catherine Guyot³⁹ en est consciente, « c'est vrai que c'est idiot de segmenter la population, comme c'est idiot de faire des quotas mais si on ne le fait pas il n'y en a pas. On est obligé de le faire même si idéologiquement ça paraît stupide ». Le collectif MEMO⁴⁰ affiche la même posture : « On est pour les quotas, ce n'est pas une finalité en soi mais c'est un outil ». Ces actions paraissent parfois nécessaires pour les femmes architectes. Isabelle Biro⁴¹ exprimait à cet égard son accord avec ce principe : « La parité, c'est quelque chose d'extrêmement important. Pour arriver à cette situation où ça paraît normal à tous d'avoir la parité, il faut un moment intermédiaire où il y a des quotas ».

38. Entretien Diane Gobillard, architecte urbaniste, 14/05/2018, EAVT

39. Entretien Catherine Guyot, Directrice ARVHA, Paris, 29/05/2018

40. Entretien Anne Labroille, architecte urbaniste, membre fondatrice du collectif MEMO, Paris, 25/05/20183

41. Entretien Isabelle Biro, architecte, 03/05/2018, EAVT

« C'est assez tabou, et les mecs, ça leur paraît complètement dérisoire, ils n'ont pas conscience une seule seconde que ça puisse être un problème »

Ce traitement favorable attribué aux femmes architectes vient alimenter un débat difficilement spontané. Lors des entretiens que j'ai pu mener, à la question « *les inégalités professionnelles de genre sont-elles un sujet abordé dans le cadre professionnel ?* », la réponse est souvent négative : « *C'est assez tabou, et les mecs, ça leur paraît complètement dérisoire, ils n'ont pas conscience une seule seconde que ça puisse être un problème* »⁴¹ ; « *Dans l'entourage professionnel, pas trop dans l'entourage personnel, on en parle, on peut en parler avec des amies avec qui j'ai fait des études et qui, elles, dans leur cadre professionnel, sentent qu'elles ont des vrais problèmes pour accéder aux hiérarchies* »⁴². Ce débat n'est donc pas spontané dans le cadre professionnel, même s'il est le lieu de ces inégalités, et ce, même si cette question fait partie d'interrogations personnelles.

L'ARVHA valorise la parité et les politiques de quotas estimées nécessaires pour obtenir l'égalité dans la profession d'architecte. Instaurer des modèles féminins participe à modifier la perception collective de l'architecte comme figure masculine. Cependant ce système perpétue la sur-personnification de l'architecte au détriment d'une pratique collective.

42. Entretien Élise Bon, Architecte Ingénieur, 04/05/18, EAVT

CONCLUSION

C'est après la redéfinition de la profession d'architecte entraînée par la réforme de 1968 que les femmes ont accédé de manière significative à ce milieu mais en étant d'abord reléguées à l'architecture domestique. Elles sont aujourd'hui plus présentes dans la profession et leurs activités se sont diversifiées. Malgré cela des difficultés d'accès à certaines commandes et activités persistent. La disproportion dans la répartition homme/femme au sein des hiérarchies et responsabilités professionnelles, le décrié « plafond de verre » se maintient jusqu'à aujourd'hui.

D'autre part la construction sociale patriarcale attribuant à la femme la charge du domaine privé et familial contribue à impacter leurs trajectoires et accomplissements professionnels. Ainsi au moment où leur pairs masculins développent leur activité, les femmes tendent généralement à choisir des postes moins rémunérateurs et à s'éloigner de l'activité de conception, cela afin de dégager un temps de travail en adéquation avec une vie familiale. Ces inégalités ne sont pas propres à la profession d'architecte mais relèvent d'un problème sociétal global. Elles sont le fait de la forme contemporaine des rapports sociaux de sexe qui mettent en tension les intérêts des deux groupes sexuels, que sont les hommes et les femmes. Cette division sexuelle du travail est une structure centrale de la dynamique de domination plus ou moins consciente et voulue (par les hommes).

Comme dans d'autres professions, les femmes exerçant le métier d'architecte revendiquent la reconnaissance de la valeur de leur exercice. Cette revendication s'incarne notamment par le prix Femmes Architectes, prix qui vient porter la parole de ces protagonistes. Suivant cette même logique émancipatrice, L'ARVHA cherche à valoriser les réalisations des femmes architectes, peu primées dans les grands concours, mais aussi à les ériger en modèles pour les jeunes générations. Au travers de cette notion de modèle, il est principalement question de modifier les représentations collectives qui participent à l'institutionnalisation de l'homme architecte dans la position

d'expert. D'autre part la méthode proposée par ce prix est celle de la discrimination positive. Son action ne vise pas à être pérenne mais à forcer un processus de renversement des inégalités. Ce type d'action questionne et distingue un féminisme qui estime nécessaire une valorisation du féminin d'un second qui y voit un frein à l'égalité.

« Je ne me
sens pas
femme
architecte mais
architecte »

Cette réticence à une valorisation du féminin ou autrement dit la qualification d'une personne par son sexe se retrouve notamment avec les études menées sur la question du genre⁴². Il se comprend comme une distinction entre le sexe social et le sexe biologique. Cette séparation du sexe et du genre exprime la distinction faite entre les traits biologiques présumés immuables et les attitudes et comportements présumés flexibles. Judith Butler⁴³, philosophe américaine, explique que le sexe n'est pas binaire mais ouvert à une pluralité de configurations et donc que le genre est relatif. Alors lorsque Odile Decq témoigne, lorsque qu'invitée à des cycles de conférence en tant que représentantes des femmes architectes, elle précise ne pas se sentir « femme architecte mais architecte » on pourrait comprendre que caractériser et inviter une femme architecte en raison de son sexe revient à réduire l'intérêt de sa production.

Cette recherche a ainsi constaté chez les femmes architectes interviewées, le plus souvent d'une trentaine d'années, une réticence à associer leurs difficultés professionnelles rencontrées et leur condition féminine. De plus les rapports sociaux de sexe se confondent dans d'autres rapports sociaux notamment de classes, ethniques et de génération. Puisque ces notions sont complexes il est difficile de distinguer précisément si les inégalités ressenties sont à attribuer à l'un ou l'autre, voire à plusieurs de ces rapports sociaux. Lorsque interrogée sur sa perception des inégalités homme/femme, l'architecte Laureline Guilpain⁴⁴ expliquait « Je ne sens pas que

42. Ilana Löwy, Hélène Rouché « Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre », in Cahiers du Genre 2003/1 (n° 34), p. 5-16.

43. Judith Butler, *Trouble dans le genre. Pour un féminisme de la subversion*, trad. de l'américain par C. Kraus. Paris, Éd. La Découverte, 2005, 284 p.

44. Entretien Laureline Guilpain, Architecte Urbaniste, 16/052018, EAVT

« Je sens pas que je dois me battre plus parce que je suis une femme, je sens que je dois me battre plus parce que je suis jeune. »

je dois me battre plus parce que je suis une femme, je sens que je dois me battre plus parce que je suis jeune. » On retrouve dans ce propos le fait que les femmes ne forment pas un seul et même groupe social, mais possède en son sein ces propres divergences idéologiques, ces identités et valeurs hétérogènes. Dans le cas de Laureline Guilpain, le groupe social des femmes est mêlé à celui des jeunes en insertion professionnelle. Les travaux des sociologues Minna Nordström et Elise Macaire⁴⁵, portant sur les architectes HMONP, mettent ainsi en évidence la précarité des jeunes architectes. Lors de cette formation, les individus interrogés évoquent un salaire diminué et des horaires abusifs, avec « l'impression de régresser professionnellement. » Ils expriment un décalage entre leur exercice de début de carrière et « l'illusion créative » que leur a véhiculé leur études.

Cette mise en parallèle, des difficultés rencontrées par les femmes et par les jeunes, de difficultés de dimension sexuelle et de difficultés de dimension générationnelle, complexifie le problème du système sociale de l'architecture. En effet, si le cas, réel et préoccupant, de la situation féminine au sein de cette profession, constitue un angle pertinent d'analyse des formes prises, des dynamiques intrinsèques aux milieux sociaux des professions de l'architecture, le cas de la situation générationnelle, montre que ce premier angle n'est pas suffisant pour approcher la complexité de ce système sociale. Ainsi, pour appréhender au mieux la réalité du système social de l'architecte, les rapports entretenus entre ces acteurs, la hiérarchie de leurs valeurs, leurs positionnements au sein de la société globale, une étude multi-dimensionnelle doit être tenu. Si a été évoqué, en complément de la situation féminine, cœur de ce travail, la situation générationnelle, d'autres dimensions doivent participer à la tentative globale d'explicitation, de révélation, du système social de l'architecture. Les prismes analytiques fournis des théories sexuelles, générationnelles, ethniques, d'économie politique doivent ainsi être mis conjointement à contribution pour pouvoir comprendre ce que signifie être un architecte contemporain.

⁴². Génération HMONP, La mise en situation professionnelle dans la trajectoire de l'architecte diplômé d'État et la construction de son projet professionnel, Etude qualitative et quantitative sur la MSP à l'ENSAPLV (2016-2017), Minna Nordström, Elise Macaire (responsables de la recherche) Isabelle Genyk (chercheuse) Armelle Thonnart (chargée de la base de données)

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- Olivier Chadouin, « La féminisation comme cas type d'une source interne de diversification », in, *Être architecte : les vertus de l'indétermination. De la sociologie d'une profession à la sociologie du travail professionnel*, Limoges, Pulim, 2006, pp. 60-70
- Roland Pfefferkorn, « Introduction : le travail au coeur des rapports de sexes. » in Jean-Yves Causer, Roland Pfefferkorn et Bernard Woehl (dir), *Métiers, identités professionnelles et genre*, France, L'Harmattan, octobre 2007, pp. 11-26
- Que Sais-Je ? *Histoire du métier d'architecte en France*, Gérard Ringon, PUF, 1997
- Danièle Kergoat, « 12. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Margaret Maruani, *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte « TAP/Hors Série », 2005 (), p. 94-101.
- Danièle Kergoat, « 12. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », in Margaret Maruani, *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte « TAP/Hors Série », 2005 (), p. 94-101.
- Thebaud, Françoise. « 2. Le féminisme et la question du travail, hier et aujourd'hui », *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. La Découverte, 2013, pp. 24-32.
- Marie Boëton, « Discrimination positive en France », *Études 2003/2 (Tome 398)*, p. 175-184
- Maurice Godelier, « 1. Femmes, sexe ou genre ? », in Margaret Maruani, *Femme, genre et sociétés*, La Découverte « TAP/Hors Série », 2005 (), p. 13-20.
- Ilana Löwy, Hélène Rouch « Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre », in *Cahiers du Genre 2003/1 (n° 34)*, p. 5-16.
- Judith Butler, *Trouble dans le genre. Pour un féminisme de la subversion*, trad. de l'américain par C. Kraus. Paris, Éd. La Découverte, 2005, 284 p.

Vidéos

- Documentaire « *Femme architecte* », Un documentaire réalisé par Thierry Mercadal, co-produit par On Stage et la web tv Demain, 2016
- *Lunettes noires pour nuits blanches*, 07 avril 1990, Antenne 2, Art. Interview pinceau

Enquêtes

- CNOA et IFOP, « Partie III, Zoom les femmes et le métier d'architecte » in *Archigraphie 2015* et *Archigraphie 2016*

ENTRETIENS

Méthode

Cette recherche a été alimentée par des entretiens semi-directifs menés dans le cadre de cette étude. Ces femmes architectes de profils professionnels différents ont été interrogées afin d'établir un recueil de ressentis. Elles ont été sélectionnées principalement selon leurs statuts d'activité professionnelle (direction d'agence, salariat, statut indépendant) et selon la génération de diplômées auxquelles elles appartiennent.

Leurs propos ont un caractère subjectif, il s'agit de récit d'expérience afin d'appréhender la manière dont sont perçues les inégalités de genre dans la profession d'architecte.

J'adresse mes remerciements à ces femmes qui m'ont accordé de leur temps. Leurs témoignages ont fortement enrichi cette recherche :

Isabelle Biro, Elise Bon, Amina Sellali, Laureline Guilepain, Diane Gobillard, Anne Labroille et Catherine Guyot.

ISABELLE BIRO

Architecte DPLG, diplômée en 1984, dirige l'Atelier Isabelle Biro.

Parité

«C'est assez tabou et les mecs ça leur paraît complètement dérisoire, ils n'ont pas conscience une seule seconde que ça puisse être un problème. Je me souviens avoir dit qu'il fallait absolument des femmes dans le conseil de l'enseignement et que quelqu'un m'avait répondu : «je ne vois pas pourquoi je pense qu'il faut choisir les gens au mérite et pas en fonction du genre». Et moi je pense vraiment qu'il faut choisir les gens en fonction du genre parce que la parité c'est quelque chose d'extrêmement important et que forcément pour arriver à cette situation où ça paraisse normal à tous d'avoir la parité il faut arriver à un moment intermédiaire où il faut avoir des quotas.»

Réseaux

«Quand j'ai entendu Odile Decq dire qu'elle était frappée parce que beaucoup de femmes en définitive ne faisait que des programmes de logements et de bâtiments scolaires et n'avait jamais accès à d'autres types de bâtiments et de fonctions, tout d'un coup ça m'a terriblement soulagé. Parce que ça mettait des mots sur des difficultés que moi j'ai rencontré dans ma carrière en essayant de faire d'autres programmes que des programmes scolaires et des programmes de logements. Il y avait cette espèce d'impossibilité comme si je me heurtais contre un mur, et je me disais peut être je ne suis pas très bonne. Tu es toujours en train de te remettre en question en te disant peut être je ne suis pas très bien et c'est pour ça que ça ne marche pas et bien non il y a une autre raison c'est que tu es une femme.»

«Ça met des mots sur des malaises que tu as ressentis toute ta vie» ce genre de propos d'organisation ou peut être de mise en réseaux entre les femmes, qui peut être vivent la même chose, ça permet de mettre des mots sur des sentiments ou sur des malaises. Et rien que ça c'est extrêmement important.»

Modèle

«Je ne suis pas sûre que ça marche les modèles, c'est à dire que ce n'est pas parce que moi j'ai fondé mon agence en 1985 que j'ai été un modèle pour quelqu'un, je pense que ça ne marche pas tout à fait comme ça en réalité. Quelque fois il y a des étudiants qui me disent : «c'est bien de connaître votre parcours professionnel parce que ça nous inspire». Je ne sais pas très bien ce que ça veut dire quand elles disent ça exactement, est ce que ça veut dire qu'elles ne savaient pas si c'était possible. Peut être qu'il y a quelqu'un comme Edith Girard c'était important parce que Edith à la fois elle avait une agence, elle était autonome et elle enseignait c'était important parce que tu te dis c'est possible.»

ELISE BON

Architecte Ingénieur, diplômée en 2006,
EAVT, 04/05/2018

Parole

«Dans l'entourage professionnel on en parle pas, dans l'entourage personnel on en parle on peut en parler avec des amies avec qui j'ai ait des études et qui elle dans leur cadre professionnel sentent que elles ont des vrais problèmes pour accéder aux hiérarchies.»

Professionnel/Privé

«C'était une architecte à paris, quand elle a eu des enfants elle est retournées en province à Nancy parce que la vie était plus simple et justement en maîtrise d'ouvrage. Ça j'en ai vu plusieurs fois, qui au moment d'avoir des enfants ont trouvé que c'était compliqué le temps de travail et la gestion d'une famille»

«J'ai aussi des amies qui se sont mises à leur compte et qui maintenant trouvent que c'est un investissement de temps qui est compliqué à gérer avec une vie de famille. Cette question là je la voit beaucoup moins chez les hommes. La question du temps alloué à sa famille ne se pose pas de la même manière.»

Modèles

«Je trouve ça utile d'avoir des modèles c'est vrai que les femmes on ne les valorisent pas beaucoup, il y a toujours ce problème d'image, c'est rare d'avoir une image positive de femme qui réussit. Il y a plus facilement une admiration pour un homme et que cette admiration là elle est plus difficile à obtenir chez une femme, on va moins facilement pardonner à une femme d'être caractérielle ou ce genre de chose. Est ce qu'on admire des femmes architectes, moins quand même, mais il y en a plein des femmes remarquables qu'il faudrait plus valoriser. Ça vaudrait le coup de valoriser ces modèles ça permettrait d'acculturé tout le monde à ces valeurs là.»

AMINA SELLALI

Directrice EAVT, depuis 2015,
EAVT, 17/05/2018

Insertion professionnelle

« L'insertion professionnelle des femmes dans les agences aujourd'hui elle est bonne, j'ai pu discuter avec des professeurs ici qui me disaient que dans certaines structures les femmes seraient quasiment à parité voire majoritaire après je ne sais pas quelles types de fonctions. Le sexe n'intervient pas pour trouver un premier emploi, la différence elle se creuse dans l'évolution de la carrière et après les ambitions personnelles. »

Évolution de carrière

« Le sexe n'intervient pas pour trouver un premier emploi. Par contre ce qui compte et c'est normal c'est la qualité du book que vous êtes susceptible de présenter. La différence elle se creuse dans l'évolution de la carrière et après les ambitions personnelles qui ne sont parfois probablement contrecarrées par le ou la chef d'agence qui se dit si je mise sur une femme je sais qu'à un moment donné il y a probablement un parcours un petit peu plus chuté dans l'agence. L'évolution ne se fait pas de la même façon. »

Assurance

« Un garçon même s'il n'a rien dit il prend la parole, il ose, il peut reprendre ce que une femme a dit avant en moins bien mais ne trois fois plus long et trois fois plus fort et en fait ce qu'on retient ce ne sera jamais ce qu'a dit la femme ce sera ce qu'a dit l'homme. En règle générale vous auriez besoin de cours de coaching, d'expression orale, tous, quand on est architecte il faut savoir s'exprimer être relativement à l'aise et je pense que les filles elles sont encore parfois de ce que j'ai pu voir pendant des présentations, plus en difficultés que les garçons. Parfois à compétence supérieures. »

LAURELINE GUILÉPAIN

Architecte Urbaniste, diplômée en 2012, Indépendante,
EAVT, 16/05/2018

Précarité

« Monter une entreprise, au départ il y a une certaine précarité. Il y a des gens qui font du free-lance et c'est du salariat déguisé, pour moi ce n'est pas du tout généré comme question. C'est aussi une forme de travail qui est très présente notamment pour les jeunes qui sortent de l'école aujourd'hui qui pour le coup est du précaire subit. Moi c'est un choix, aujourd'hui ça me donne une flexibilité, le free lance c'est un ou deux jours par semaine ce qui me permet de dégager du temps pour les autres choses que j'ai envie de faire. »

Réorientation

« J'ai des amies qui ont fait des études d'architecture et qui sont passées en maîtrise d'ouvrage et qui sont très contentes parce que ton travail est différent, tu montes des projets tu es initiateur. Tu n'as plus un travail pur de conception mais au final dans un projet qu'est ce qui est vraiment de la conception monter un projet trouver des financements trouver un programme c'est aussi faire de la conception. C'est là où la frontière est beaucoup plus floue quand tu t'intéresses à la question des acteurs. »

Réseaux

« C'est un métier où tu peux être en contact avec des pouvoirs, le pouvoir aujourd'hui il est détenu par les hommes majoritairement. Tu peux facilement te retrouver entouré des mecs blancs de plus de 50 ans. Parce qu'il y a aussi ça qui joue. À mon avis c'est plus dur si tu n'as pas de réseaux plutôt que si tu es une femme. Ce métier c'est une question de caractère, de charisme que tu sois un mec ou une fille c'est pas facile, au bout d'un moment il faut parler en public et après sois-tu te sens de le porter soit tu te sens pas de le porter. »

Jeunes diplômés

« Moi je ne le ressens pas et en même temps je suis extrêmement sensible à ces questions là, je ne le ressens pas mais je sais que ça existe. Il y aussi la manière dont toi tu vis ce truc là. Je ne sens pas que je dois me battre plus parce que je suis une femme, je sens que je dois me battre plus parce que je suis jeune. Ou de me battre avec moi même : je n'arrive pas à prendre la parole.

Après la représentation de la femme dans la société , effectivement peut être que des fois c'est plus dur de prendre la parole, est ce que c'est dû à une construction par rapport au fait que tu sois une femme ou est ce que c'est ton caractère, c'est des trucs à ajuster. »

DIANE GOBILLARD

Architecte Urbaniste, diplômée en 2012, Chargé de Projet,
EAVT, 14/05/2018

Modèle

« L'idée de modèle en soit elle est très bonne on a tous des références, des grands personnages et encore généralement on ne se réfère pas à quelqu'un on se réfère à son travail ce qui est complètement différent. L'idée de modèle pour moi est très bonne mais encore une fois ce n'est pas parce qu'on est une femme qu'on a un modèle femme. Pour moi le sexe n'a rien à voir dans la qualité du travail et dans ses compétences. »

Parité

« Je trouve très étrange de dissocier, dans notre métier. Je trouve ça dommage de faire la distinction, et la parité c'est de faire en sorte qu'il n'y est pas de distinction, c'est de lisser tout ça. Un projet il est bon parce qu'il est bien fait et pas parce qu'il est fait par un homme ou par une femme, donc moi je trouve ça assez étrange de discerner des prix à un projet parce qu'il est fait par une femme alors que si on comparait à un même projet avec les mêmes critères on aurait peut être choisi celui de l'homme ou de la femme, pour moi peu importe qui l'a conçu tant que le projet est bon c'est ça qui prime. »

Insertion professionnelle

Dans les impression qu'on en a, je suis diplômée HMO 2012, on a globalement tous réussi à trouver du travail rapidement. Je crois que le passage à vide était plutôt en 2014 où il y avait peu de commande. Sur mon année on a toutes trouvé du travail sur une période de 0 à 6 mois et je ne vois pas de distinction entre homme et femme. Ensuite quand j'étais secrétaire des autres promo que la mienne ça s'est plutôt bien passé. On a crée l'association en 2016 et en 2016 le marché du travail a repris, il y avait beaucoup d'annonces et d'ailleurs il y en a encore de plus en plus. Donc là pas de problème à signaler en terme d'emploi et encore moins en distinction homme-femme. En revanche ce que je ressens maintenant en étant dans une entreprise c'est qu'à partir d'un certain âge, 30 – 40 ans on a pas forcément les même attentes et professionnelles et privées

que les hommes et c'est là où il y a un peu de distinction qui se fait et où en tout cas dans mon agence j'ai vu pas mal de collègues femmes de ces âges là partir du métier de conception, d'architecte dans la maîtrise d'oeuvre pour partir en maîtrise d'ouvrage, pour pouvoir ménager d'autre temps de travail. En sortie de diplôme dans mon entourage tout le monde voulait être architecte ou urbaniste, tout le monde voulait bosser dans la conception et c'est après que d'autres questions se pose et j'ai pas mal de collègues qui sont parties chez des aménageurs parce que les salaires sont pas les mêmes, c'est pas la même charge de travail. »

Hiérarchie

« Aucune femme autour de moi n'a monté son agence que ce soit dès la sortie de l'école. J'en connais une mais qui a récupéré l'agence de son père, qu'elle a repris avec son mari lui même architecte. Aucune création d'agence, reprise d'agence même avec le diplôme HMO. Généralement des binômes ou des groupes de trois, très souvent deux hommes, parfois deux hommes une femmes, j'ai l'impression en tout cas dans les agences que je connais il y a beaucoup de femmes dans le corps d'assistant de projet, pas mal dans le chef de projet, mais ça devient difficile de passer directeur de projet, encore plus associé. »

ANNE LABROILLE

Architecte urbaniste diplômée en 1997, membre fondatrice du collectif MEMO, Paris, 25/05/2018

Communication

« Par nos réseaux personnels et puis on a été vraiment soutenues par l'ordre des architectes. On travaille sur la visibilité des femmes architectes, c'est vraiment notre mission, c'est du bénévolat. On a monté un séminaire au pavillon de l'arsenal sur les enjeux de la féminisation de la profession. On a fait toute une après midi de table ronde, de discussion. On avait invité par mal d'experts sur le sujet. On a balayé les femmes dans l'imaginaire collectif, la formation, la profession et puis les enjeux de territoire. On a fait les journées du matrimoine. On essaie d'intervenir au sein des école d'architecture pour sensibiliser les étudiants et étudiantes .»

Réception

« Dans le pire des cas de l'indifférence, parfois de l'intérêt, parfois dubitatif mais on arrive par notre discours à créer de l'intérêt pour ce sujet. Je n'ai pas l'impression qu'en majorité ça intéresse les architectes mais ça commence à éveiller la curiosité. Je sens ça. »

Revenus

« Pourquoi aussi elles ont des petits revenus, c'est parce qu'elles font des opérations qui ne sont pas du tout rémunératrices : du particulier, un peu d'équipement public dans le meilleurs des cas, du logement social, des crèches. »

Parité

« C'est légitime, nous on a pas envie d'être considéré forcément comme des femmes architectes c'est la société qui fait que parce qu'on est femmes architectes on a pas accès au reste. On a eu pas mal d'articles grâce à MEMO dans la presse. Je dis vivement que j'ai un article sur ma production architecturale et pas sur MEMO. On pense que c'est nécessaire, que ça a mis en lumière certaines femmes. On est pour les quotas, c'est pas

une finalité en soit mais c'est un outil. Je comprends que ça heurte mais on pense vraiment que c'est un outil qui a fait ces preuves. »

Modèles

« Pour nous les journées du matrimoine c'est hyper important, c'est vraiment créer des modèles et puis des modèles et pour nous et aussi auprès du large public. Changer un peu la figure, informer que les architectes ne sont pas que des hommes et informer que les femmes ne sont pas que des architectes d'intérieur. On nous le demande tout le temps quoi. Si la commande privée, si les gens sont pas au courant qu'il y a des femmes architectes ils ne vont pas y penser, c'est pas de la mauvaise volonté de leur part. Ils vont perpétuer ce qu'ils connaissent. »

Médias

« Peu, on eu des articles dans le Monde, dans We Demain, Causette. J'ai rencontré une journaliste du moniteur. J'avais un tout petit article dans le moniteur même pas papier, informatique. C'était juste un petit encart. Suite à ça on s'est rencontrées et elle me faisait part de toutes les difficultés qu'elle avait eu par rapport à sa direction à faire passer un sujet sur cette prise en compte du genre. Donc on a prévu de se revoir lorsqu'on fera un événement un peu fort. Elle reconnaissait que c'était compliqué même si elle était convaincu de faire passer ça à sa direction. »

CATHERINE GUYOT

Architecte diplômée en 1981, membre fondatrice de l'ARVHA,
Paris, 29/05/2018

Le prix

« J'ai fait une étude pour le ministère des Droits des Femmes et de l'Europe sur la situation des femmes dans les entreprises d'architecture et les conclusions étaient : il y a toujours des écarts de salaires et d'honoraires et que les femmes n'étaient pas assez connues, pas assez mises en valeurs, d'où l'idée de faire ce prix. »

Hiérarchie

« Par exemple parmi les 350 entreprises françaises d'architecture les plus riches de France il y a zéro femmes à la tête, en associées y en a. Donc on va dire la parité est arrivée très bien, c'est comme le CAC40, il n'y a pas beaucoup de femmes dans les entreprises du CAC40. Donc quand on veut faire un débat sérieux d'architecture on invite que des hommes. »

Modèles

« L'idée c'est bien de montrer des modèles féminins pour les jeunes générations et c'est aussi de sortir de l'ombre les femmes qui sont peu connues. L'idée c'est dire il y a des femmes expertes dans tous les domaines. Sur tout un tas de thèmes. »

Réseaux

« Le problème des femmes c'est de ne pas être assez présentes dans les réseaux, moi je connais pleins d'hommes qui sont aux Rotary, aux Lions... donc ils s'introduisent dans les réseaux et ensuite ils sont l'architecte du réseau machin. Par là même ils développent leur compétences comme étant l'architecte d'une ville. Les femmes passaient beaucoup par les concours, le concours public permet à des gens qui ne sont pas très connus d'accéder à des nouveaux projets. C'est comme ça que beaucoup de femmes sont entrées à faire des bâtiments intéressants dans la maîtrise d'ouvrage. Dans la commande privée c'est beaucoup plus compliqué, c'est vraiment par

cooptage. Les réseaux ça permet quand même beaucoup de chose , d'où l'idée de développer les réseaux féminins. Pour les femmes ayant eu le prix, la plupart sont rentrées à l'académie d'Architecture, les jeunes femmes ça leur a fait un bon début de renommée, c'est un début après elles peuvent postuler au Pritzker, à l'Équerre d'Argent, le but c'est de sortir de l'ombre. »

Parité

« C'est vrai que c'est idiot de segmenter la population on est d'accord, comme c'est idiot de faire des quotas en disant on va mettre 40 % de femmes à l'assemblée nationale ou tant dans les conseils d'administration des grandes entreprises mais si on le fait pas y en a pas donc on bien un peu obligé dans un certain sens. On est obligé de dire on va le faire quand même, même si idéologiquement ça paraît stupide, malgré tout c'est un problème. Les femmes il faut trouver une façon de rééquilibrer le fait qu'elles soient souvent méconnues et sous payées. Vous avez le droit de tout, vous avez le droit de réussir, vous avez le droit de réussir, vous avez le droit de franchir les étapes, sauf que ça va être un petit peu plus compliqué de réussir pour une femme que pour un homme. »

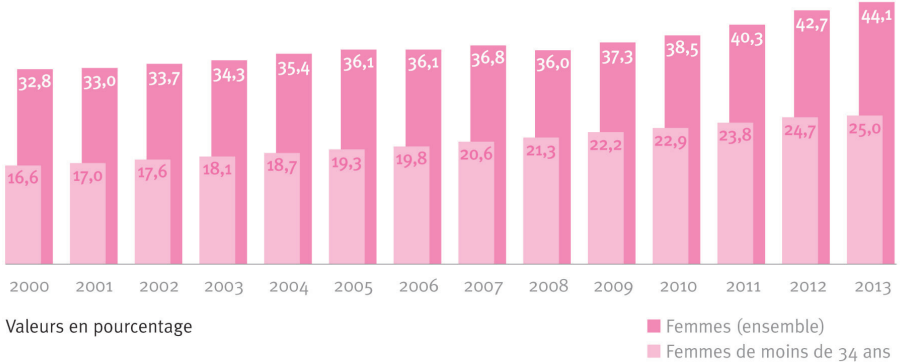
Communication

« La stratégie c'est de communiquer auprès des médias, je fais partie du comité ministériel pour l'Égalité au ministère de la Culture où il y a pas mal de gens de la télé ou autre donc on a essayé de faire quelques films. Quelque foi c'est les femmes elles même qui communiquent bien , par exemple Amelia Tavella a pris un attaché de communication pour 6 mois pour développer la communication autour de son prix. On passe au travers de l'ordre, à partir des canaux officiels. Là on était à la biennale, c'est important d'être vu dans des lieux où on sait qu'il y a la plupart des architectes qui se retrouvent. »

ANNEXES

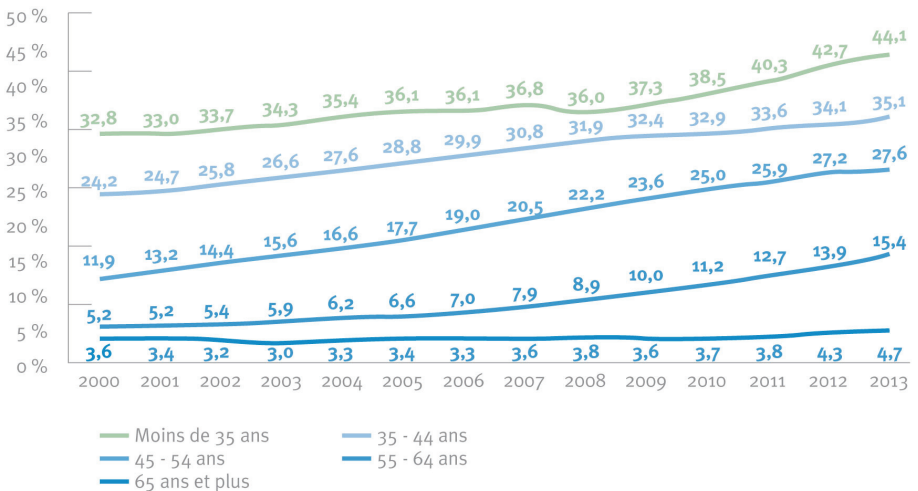
Extraits Archigraphie

Proportion de femmes au sein de l'Ordre, 2000-2013



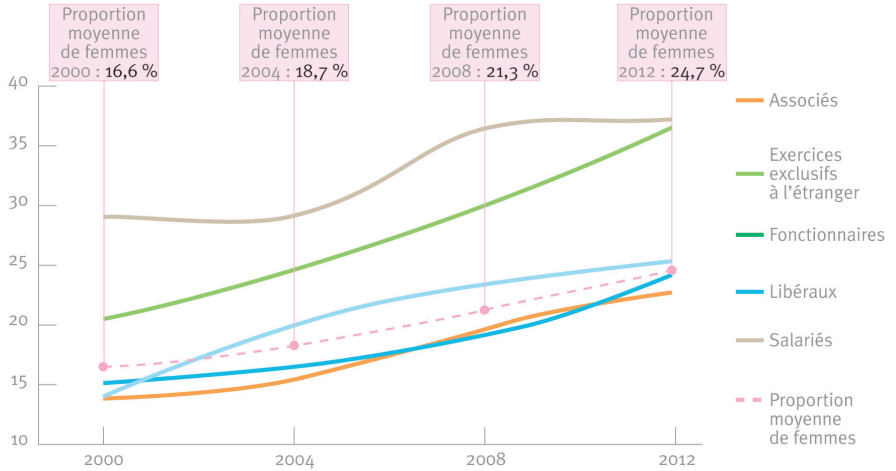
Note de lecture : en 2000, il y avait 16,6 % de femmes inscrites à l'Ordre et 32,8 % parmi les architectes de moins de 34 ans.
Source : CNOA

Proportion de femmes dans les différentes catégories d'âges, 2000-2013



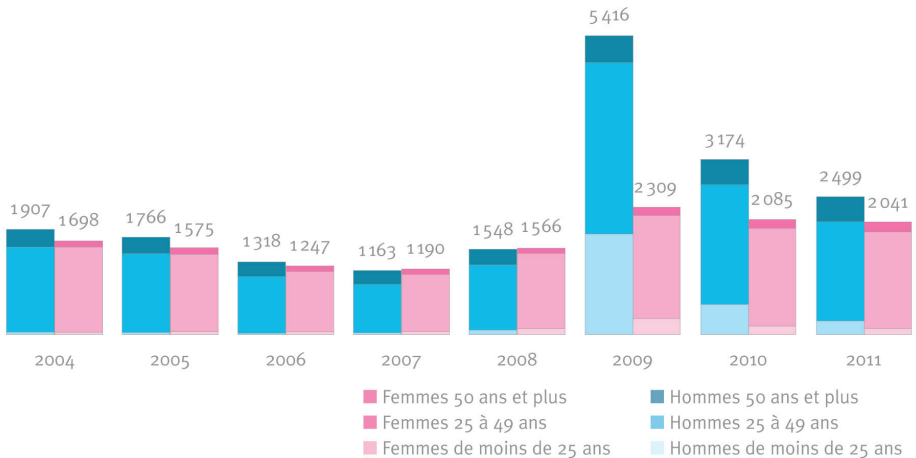
Note de lecture : en 2000, il y avait 32,8 % de femmes inscrites à l'Ordre chez les moins de 35 ans. Source : CNOA

Évolution de la proportion de femmes par catégorie, 2000-2012



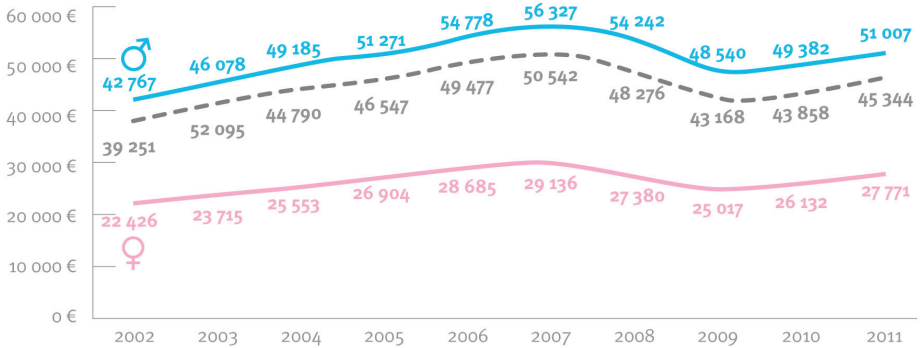
Note de lecture : en 2012, il y avait 22.9 % d'associés femmes parmi les associés et 24 % de libéraux femmes parmi les libéraux, contre 24.7 % de femmes dans l'ensemble de la profession. Source : CNOA

Évolution des effectifs d'architectes inscrits à Pôle Emploi par âge et sexe, 2004-2011



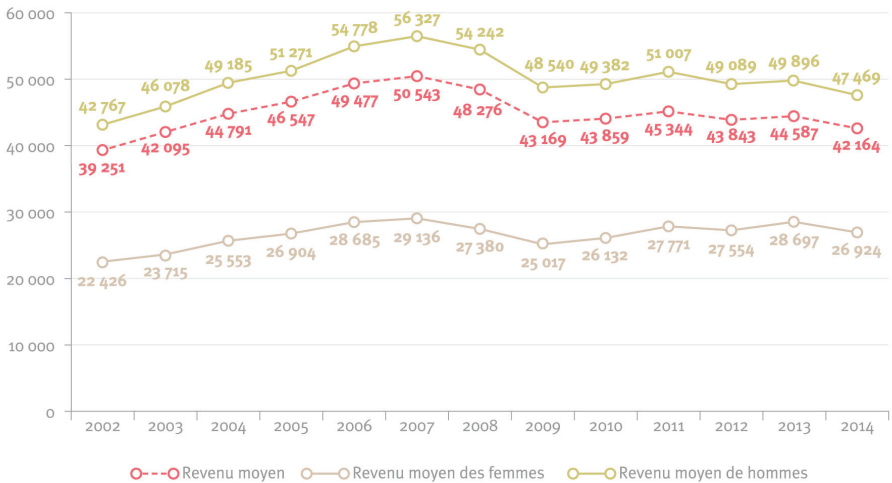
Note de lecture : En 2009, il y avait 289 femmes de moins de 25 ans inscrites à Pôle Emploi. Source : Pôle Emploi

Évolution des revenus moyens des hommes et des femmes, 2002-2011



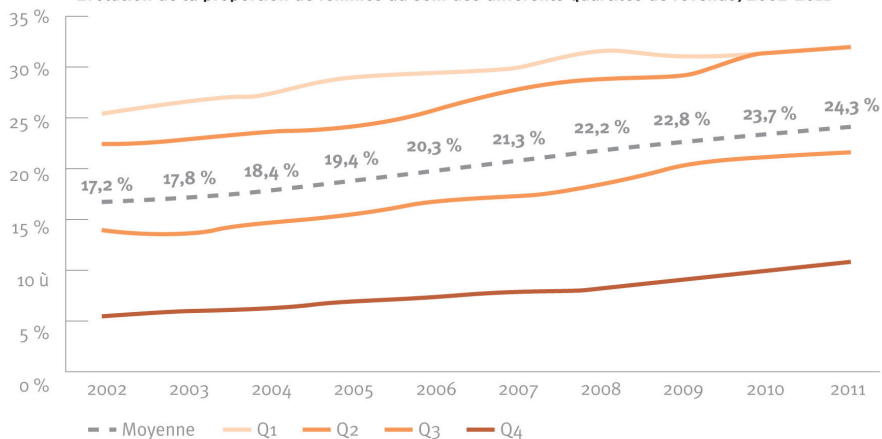
Note de lecture : en 2011, le revenu moyen des hommes architectes était de 51 007 euros. Source : CIPAV

Graphique 26 : Évolution des revenus moyens des hommes et des femmes (en euros), 2002-2014



Note de lecture : en 2014, le revenu moyen des hommes architectes était de 47 469 euros. Source : CIPAV, revenus des professionnels libéraux (champ hors salariés).

Évolution de la proportion de femmes au sein des différents quartiles de revenus, 2002-2011



Note de lecture : en 2011, il y a 32 % de femmes au sein du premier quartile de revenus des architectes. Source : CIPAV

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Quartile 1	+++	++	+++	+++	+++	++	+++	++	++	++
Quartile 2	+	+	+	+	+	++	++	++	++	++
Quartile 3	=	-	=	-	=	-	-	=	=	=
Quartile 4	---	---	---	---	---	---	----	-----	---	---

Note de lecture : Le signe « = » signifie que la proportion de femmes au sein du quartile est proche de celle au sein de la population totale des architectes. Le signe « + » indique qu'elles sont surreprésentées ; le signe « - » qu'elles sont sous-représentées. Un « + » correspond à un écart entre 3 et 6 points, deux « + » un écart entre 6 et 9 points, etc. En 2011, au sein du premier quartile les femmes sont surreprésentées de plus de 6 points. Source : CIPAV

En 1990 Thierry Ardisson reçoit Odile Decq dans l'émission «Lunettes noires pour nuits blanches». À la question « tu serais qui si tu n'étais pas Odile Decq ? » l'intéressée répond « Si je n'étais pas Odile Decq... Je ne pourrais pas être une autre femme architecte parce qu'il n'y en a pas beaucoup, je serais obligatoirement un homme ».

L'Association pour la Recherche sur la Ville et l'Habitat a mis en place en 2013 le prix «Femmes Architectes» afin de « mettre en valeur les œuvres et les carrières de femmes architectes, afin que les jeunes femmes architectes puissent s'inspirer des modèles féminins existants, et d'encourager la parité dans une profession à forte dominante masculine ».

C'est au travers de cette expérience du prix « Femmes Architectes » que cette recherche abordera la question générale de la visibilité des femmes dans le champ de l'architecture. Cette étude propose d'étudier la perception et la concrétisation des inégalités professionnelles de genre dans le domaine de l'architecture. Pour cela nous avons eu recours à des récits d'expériences collectés dans le cadre de cette recherche et des données chiffrées récoltées par l'Ordre des Architectes. A partir de ces éléments ce travail s'intéresse au besoin de mobilisation qu'induit ce prix ainsi qu'aux outils portés par les théories féministes. Enfin pour envisager cette notion de visibilité nous nous intéressons à la perception collective du métier d'architecte et à la notion de modèle. Via le prisme analytique du genre cette étude s'intéresse à ce que signifie pratiquer l'architecture en tant que femme.