

GLOBAL STUDIES INSTITUTE DE L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE

COLLECTION « MÉMOIRES ÉLECTRONIQUES »

Vol. 143-2026

**Les femmes à l'épreuve du genre dans le secteur de la  
construction à Yaoundé, Cameroun**

Mémoire présenté pour l'obtention du  
Master en études africaines  
par Gabrielle Nlom

Rédigé sous la direction de Armelle Choplin  
Juré : Ludovic Bakebek  
Genève, avril 2025

## Remerciements

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude envers toutes ces femmes brillantes et inspirantes que j'ai rencontrées dans le cadre de cette recherche. Elles ont accepté de me consacrer de leur temps, de partager leurs parcours et, parfois, des aspects intimes de leur vie. Merci pour votre confiance.

Un immense merci à Léopoldine, Aloïs, Assia, Lola, Mariame, Irène, Tanya et Prescilla pour leur aide précieuse : relecture, mise en contact avec les interviewées, conseils tout au long de la rédaction et soutien émotionnel. Votre présence et votre bienveillance ont été inestimables.

Merci également à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à l'élaboration de ce mémoire.

Un grand merci à ma famille, qui m'a hébergée pendant mon séjour au Cameroun et accompagnée au quotidien. Votre soutien m'a été d'une aide précieuse.

Je remercie ma directrice de mémoire, Armelle Choplin, pour son accompagnement et son aide précieuse dans le choix du sujet, ainsi que Ludovic Bakebek pour ses conseils méthodologiques dans la conduite de l'enquête de terrain.

Enfin, j'espère que ce travail te rendra fière, maman.

Une énorme pensée pour toi, Tata.

## Sommaire

<b>Remerciements</b>	2
<b>Sommaire</b>	3
<b>Abréviations</b>	4

## Introduction

Contexte	5
Méthodologie	8
Revue de la littérature	10
a) Sociologie du travail et des professions à travers le genre	10
b) Violences de genre et travail	12
c) Genre et secteur de la construction	13
Annonce du plan	15

## Chapitre 1

### Choisir la construction : trajectoires singulières et reproduction sociale

a) Transcender les normes de genre : des motivations variées à intégrer le secteur de la construction	16
b) Déterminants sociaux dans les carrières féminines du secteur de la construction	18

## Chapitre 2

### Construire sa place : parcours et défis des travailleuses du bâtiment à Yaoundé

a) Naviguer dans un monde d'hommes : les travailleuses face aux stéréotypes de genre, résistance et adaptation	21
b) Le dualisme des femmes : entre carrière professionnelle et statut d'épouse et de mère	27

## Chapitre 3

### Violence de genre dans le secteur de la construction au Cameroun : focus sur le chantier

a) Les manifestations du sexisme sur les chantiers à Yaoundé	33
b) Un rapport au corps genré sur les chantiers : valorisation de la masculinité et sexualisation du corps féminin	
c) Les répercussions mentales et physiques : les stratégies de préservation des travailleuses	37

<b>Conclusion</b>	40
<b>Bibliographie</b>	42

## **Abréviations**

ESSACA : École Supérieure Spéciale d'Architecture du Cameroun

FEICOM : Fonds Spécial d'Équipement et d'Intervention Intercommunale

MINTP : Ministère des Travaux Publics du Cameroun

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONAC : Ordre National des Architectes du Cameroun

# Introduction

« On ne voit pas trop de femmes car elles ont peur de se lancer. On ne vient pas sur un chantier parce qu'on veut forcément être ouvrier mais plus pour savoir comment c'est sur le terrain. On est ici par ce qu'on veut être ingénieure, il y'a aussi des hommes faibles. *C'est un métier pour tout le monde* ».

(Mademoiselle P, chantier Yaoundé, Cameroun)<sup>1</sup>

## Contexte

Au cœur de Yaoundé, une ville en perpétuelle mutation, les chantiers se multiplient, façonnant le paysage urbain au rythme des bétonnières. En passant à pied ou en voiture, le spectacle est toujours le même : des hommes, casque vissé sur la tête, s'affairant autour du ciment, matériau omniprésent<sup>2</sup>. Pourtant, derrière ces apparences, des femmes sont bel et bien présentes sur certains chantiers. Invisibles depuis la rue, elles calculent, supervisent, manipulent les matériaux, défiant chaque jour l'idée reçue que la construction est un secteur d'hommes. Yaoundé, capitale du Cameroun, est la deuxième plus grande ville du pays après Douala. En 2020, la ville comptait environ 4,1 millions d'habitants, contre 1,4 million en 2002<sup>3</sup>, témoignant d'une densification croissante qui s'accompagne d'un développement soutenu du secteur de la construction. Ce secteur, essentiel pour le développement urbain, regroupe une grande diversité de métiers techniques et non techniques. D'un côté, les professions manuelles et spécialisées, comme celles de maçons, ferrailleurs, carreleurs ou plombiers, assurent la réalisation concrète des travaux. De l'autre, les métiers non techniques se concentrent sur des fonctions de gestion et de coordination, telles que celles d'architectes, d'ingénieurs génie civil ou de responsables hygiène-qualité-sécurité-environnement. Sur les chantiers, j'ai pu observer que la frontière entre les fonctions de coordination, de gestion et les postes techniques peuvent parfois être très poreuses<sup>4</sup>. En effet, les étudiantes interrogées en ingénierie génie civil, lors de leurs stages sur les chantiers, sont amenées à réaliser des tâches techniques afin de se former et ces stages sont impératifs pour l'obtention de leurs diplômes. Le secteur de la construction au Cameroun se divise en deux grandes catégories : la construction publique et la construction privée. La première englobe les projets financés ou commandés par des entités publiques pour servir l'intérêt général incluant des infrastructures comme les bâtiments administratifs, les écoles ou les hôpitaux. L'immeuble siège Fonds Spécial d'Équipement et d'Intervention Intercommunale (FEICOM) ou l'Institut international des assurances à Yaoundé dont la construction a été coordonnée par plusieurs des femmes interviewées pour cette enquête, en sont des exemples.

---

<sup>1</sup> Extrait d'entretien Mademoiselle P

<sup>2</sup> Armelle CHOPLIN, *Matière grise de l'urbain. La vie du ciment en Afrique*, Genève, MétisPresses, 2020

<sup>3</sup> Léopoldine YÉ, *L'ingéniosité des sous-quartiers de Yaoundé face aux risques naturels*, Paris, Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris La Villette, 2023.

<sup>4</sup> Ludovic BAKEBEK, *Fabriquer la ville au sud du Sahara Une étude de la régulation sociale dans le secteur de la construction à Douala, Cameroun*, Thèse de doctorat, Liège, Université de Liège, 2024.



Figure 1 : Institut international des assurances Yaoundé, Cameroun  
Source : Institut international des assurances Yaoundé. [www.iayaounde.com](http://www.iayaounde.com)



Figure 2 : Siège Fonds Spécial d'Équipement et d'Intervention Intercommunale (FEICOM)  
Source : Google image

La seconde, concerne des initiatives privées, souvent à vocation commerciales ou résidentielles, telles que les résidences individuelles ou les immeubles de bureaux. Certaines architectes de cette enquête collaborent régulièrement avec la *Société Générale* pour la construction de leurs bureaux à Yaoundé et dans d'autres villes du Cameroun.

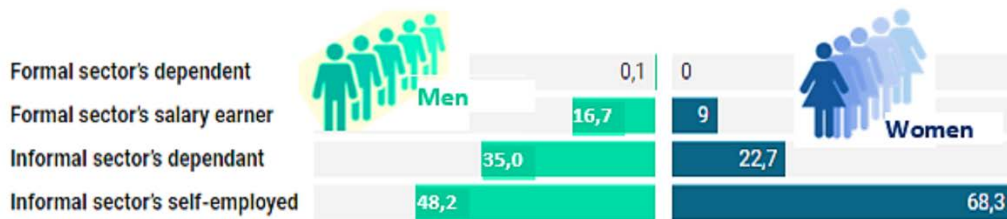


Figure 3 : Photos prises par l’auteurice sur le chantier d’un des bureaux de la *Société générale* MimboMan Yaoundé

Cependant, malgré cette organisation apparente, le secteur reste marqué par des dynamiques informelles, notamment en matière de titres fonciers et de permis de construire<sup>5</sup>.

En parallèle, le Cameroun connaît une croissance démographique marquée par une population majoritairement féminine avec 51 % de femmes<sup>6</sup>. En 2021, la part de la population active était plus élevée chez les hommes (61,4%) que chez les femmes (47,3%)<sup>7</sup>, toutefois les femmes représentent 68,3% des entrepreneurs dans le secteur informel (Figure 4).

Figure 11: Distribution (as a %) of employed persons aged 14 years or more, by employment status and by sex



Source: NIS, EESI3, 2021, Phase 1

Figure 4 : Tableau représentant la répartition (en %) des personnes employées âgées de 14 ans et plus, selon le statut d'emploi et le sexe, Institut national de la statistique Cameroun, 2024 <sup>8</sup>

Pourtant, malgré leur rôle essentiel dans l'économie, notamment dans les secteurs informel et primaire, les femmes restent confrontées à des discriminations systémiques qui freinent leur accès à l'emploi formel. Les inégalités de genre persistent dans des domaines tels que la santé, l'éducation et l'emploi, plaçant le

<sup>5</sup> Entretien informel réalisé avec (Monsieur S).

<sup>6</sup> MINISTÈRE DE LA PROMOTION DE LA FEMME ET DE LA FAMILLE, *Cameroun Profil genre pays*, novembre 2020, « Profil-Genre-Final-Final-BON.pdf », consulté le 25 novembre 2024.

<sup>7</sup> INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE DU CAMEROUN, *Gender and labour market in Cameroon: Findings and suggestions – Institut National de la Statistique du Cameroun*, 2024.

<sup>8</sup> *Ibid.*

Cameroun au 150e rang mondial selon l'indice d'inégalité de genre (UNDP, 2017)<sup>9</sup>. Par exemple, sur 522 architectes inscrits à l'ordre des architectes du Cameroun, les femmes sont encore très minoritaires, elles représentent environ 20 % de l'effectif total<sup>10</sup>. À titre de comparaison, en France, on comptait 30 000 inscrits à l'Ordre en 2023, et fin 2021, les femmes représentaient 32 % des inscrits<sup>11</sup>. Au Canada, les femmes constituaient 43,3 % des membres de l'Ordre des architectes du Québec en 2022<sup>12</sup>. Dans d'autres pays d'Afrique, la proportion de femmes architectes reste également limitée. Au Rwanda, sur les 143 architectes officiellement enregistrés en mai 2021, seuls 16 étaient des femmes, selon l'Ordre des architectes du Rwanda. Au Ghana, on dénombrait 216 femmes architectes sur un total de 1 440, tandis qu'en Ouganda, elles étaient 57 sur 243 architectes recensés<sup>13</sup>.

Les effectifs demeurent majoritairement masculins, bien que certains pays se rapprochent d'une parité. Ces disparités sont particulièrement visibles dans des secteurs historiquement masculins comme la construction, où les femmes sont sous-représentées et souvent confrontées à des stéréotypes qui limitent leur intégration. Ainsi, comment les trajectoires professionnelles des femmes dans le secteur de la construction à Yaoundé se construisent-elles dans un environnement masculin, marqué à la fois par des obstacles liés au genre et par des opportunités d'affirmation, où leur identité féminine peut parfois être mobilisée comme une ressource stratégique ?

## Méthodologie

Pour mener à bien cette recherche sur les femmes dans le secteur de la construction au Cameroun, j'ai adopté une méthodologie qualitative combinant entretiens semi-directifs ; observation directe et conversation informelle. Cette approche m'a permis de recueillir des données détaillées et nuancées sur les expériences professionnelles et personnelles des femmes dans ce secteur, et d'obtenir une compréhension profonde des dynamiques de genre qui influencent leur quotidien. Mon enquête de terrain s'est déroulée du 12 février 2024 au 14 avril 2024.

J'ai réalisé quatorze entretiens semi-directifs avec des femmes actuellement employées ou en formation dans le secteur de la construction au Cameroun. Les participantes comprenaient quatre architectes, trois ingénieures, trois responsables QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) et quatre étudiantes. Parmi les architectes, il y avait une fonctionnaire au FEICOM (Fonds Spécial d'Équipement et d'Intervention Intercommunale) âgée de 37 ans, qui exerce également en libéral, deux architectes libérales à la tête de leur propre cabinet, âgées de 29 et 60 ans, et une architecte salariée de 28 ans, qui a également fondé son propre cabinet en parallèle de son emploi à temps plein. Les ingénieures étaient toutes fonctionnaires : deux au FEICOM (âgées de 26 et 57 ans) et une au MINTP (Ministère des Travaux Publics du Cameroun) âgée de 40 ans. Les trois responsables QHSE, rencontrées sur le chantier du 1er ministère à Yaoundé, avaient entre 24 et 26 ans. Enfin, les étudiantes comprenaient une future architecte de 21 ans de l'ESSACA (École Supérieure Spéciale d'Architecture du Cameroun) et trois étudiantes en génie civil de l'École Nationale Supérieure des Travaux Publics de Yaoundé, âgées de 23 à 24 ans. Huit de ces entretiens ont été enregistrés et six ont été pris en notes, puis intégralement retranscrits pour une analyse approfondie. Les noms des participantes ont été anonymisés pour garantir leur confidentialité.

---

<sup>9</sup> UNDP, vu dans Cameroun Profil genre pays, *Gender inequality index*, 2017

<sup>10</sup> ORDRE NATIONAL DES ARCHITECTES DU CAMEROUN, « Tableau de l'ordre national des architectes du Cameroun », édition 2024.

<sup>11</sup> ORDRE DES ARCHITECTES, « L'essentiel des chiffres de la profession | Ordre des architectes », 30 novembre 2022, <https://www.architectes.org/lessentiel-des-chiffres-de-la-profession-93232>.

<sup>12</sup> ORDRE DES ARCHITECTES DU QUÉBEC, « Étude socioéconomique de la profession d'architecte au Québec. Horizon 2023/2033 », s. d., [https://www.oaq.com/wp-content/uploads/2024/01/FAITS\\_1.pdf](https://www.oaq.com/wp-content/uploads/2024/01/FAITS_1.pdf).

<sup>13</sup> DESIGN233, « Isaro Lise Katangulia: Highlighting “African Female Architects” », consulté le 10 mars 2025, <https://www.design233.com//articles/isaro-lise-katangulia-african-female-architects>.

Nom	Profession
Madame ST ( 60 ans)	Architecte libérale
Mademoiselle K ( 29 ans)	Architecte libérale
Mademoiselle S ( 28 ans)	Architecte salariée
Madame M (37 ans)	Architecte fonctionnaire et libérale
Mademoiselle L (26 ans)	Ingénieure fonctionnaire
Madame MT ( 40 ans)	Ingénieure fonctionnaire
Madame N ( 57 ans)	Ingénieure fonctionnaire
Mademoiselle E (26 ans)	Responsable qualité hygiène sécurité et environnement
Mademoiselle S (24 ans)	Responsable qualité hygiène sécurité et environnement
Mademoiselle A (26 ans)	Responsable qualité hygiène sécurité et environnement
Mademoiselle T ( 21 ans)	Étudiante architecte
Mademoiselle P (20 ans)	Étudiante ingénieure
Mademoiselle F ( 23 ans)	Étudiante ingénieure
Mademoiselle H (24 ans)	Étudiante ingénieure

En parallèle des entretiens, je me suis rendue sur quatre chantiers différents : deux chantiers de l'agence bancaire *Société Générale* à Yaoundé et Sangmélina, un chantier de villa, et le chantier du 1er ministère à Yaoundé. Ces visites m'ont permis d'observer directement les conditions de travail des femmes et d'interagir avec elles dans leur environnement professionnel.

Les entretiens ont exploré les trajectoires professionnelles des participantes, leur perception de leur métier (architecte, ingénieure ou responsable QHSE), et les dynamiques de genre dans leur milieu de travail. L'objectif principal de cette enquête de terrain était de comprendre et d'analyser les défis spécifiques rencontrés par les femmes travaillant dans le secteur de la construction au Cameroun, ainsi que les stratégies qu'elles adoptent pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, dans un environnement majoritairement masculin. Cette recherche vise à explorer les dynamiques de genre dans ce domaine, en mettant en lumière les attentes familiales et sociales qui pèsent sur ces femmes, les obstacles et les violences qu'elles rencontrent sur leur lieu de travail. En recueillant des témoignages détaillés à travers des entretiens semi-directifs et en observant directement leurs conditions de travail, l'étude cherche à identifier les inégalités structurelles et les pressions culturelles qui influencent leur parcours professionnel et leur bien-être personnel.

Pour contacter les participantes, j'ai utilisé mon réseau de connaissances personnelles. Ma cousine, qui avait réalisé un mémoire en architecture à Yaoundé, m'a mise en relation avec ses contacts. Ma tante, architecte au Cameroun, a également facilité les introductions. Un oncle commercial, en France m'a permis de contacter une responsable QHSE, qui m'a ensuite présenté à d'autres femmes sur le chantier. L'intervention de ces intermédiaires a facilité mon accès aux participantes et a contribué au bon déroulement des entretiens, en permettant d'instaurer un climat de confiance. Mes origines camerounaises ont également été un atout de bénéficier d'une compréhension culturelle qui a favorisé des échanges authentiques et ouverts.

Initialement, je souhaitais que mon mémoire reflète la diversité des parcours dans le secteur de la construction, en incluant notamment des postes techniques. Malheureusement, il s'est avéré difficile de trouver des femmes occupant ces rôles sur le terrain. Les seules femmes rencontrées à des postes techniques étaient des stagiaires, étudiantes en génie civil. Toutes les personnes contactées ont accepté de participer, et je n'ai essuyé aucun refus ce qui témoigne de l'intérêt de ces femmes pour cette recherche et de leur volonté de partager leurs expériences.

Les entretiens ont été menés dans divers lieux, allant des domiciles des participantes à leurs lieux de travail, chantiers et restaurants. Certains entretiens ont été enregistrés, avec des durées variant de 13 à 34 minutes, tandis que d'autres ont été pris en notes en fonction des préférences des participantes ou des contraintes des lieux. Ces entretiens se sont globalement bien déroulés, mais en tant que chercheuse novice n'ayant pas de formation de base en sociologie ou sciences sociales, j'ai rencontré certains défis méthodologiques. C'était ma première expérience de recherche de terrain, et il m'a fallu du temps pour m'adapter, notamment en reformulant des questions afin de les rendre plus accessibles à des participantes non familiarisées avec les concepts sociologiques. De plus, il a parfois été délicat de les amener à parler de sujets sensibles, comme leurs expériences du sexisme dans leur milieu professionnel. Cette première immersion dans la recherche de terrain a donc été pour moi un apprentissage en soi, et il a été nécessaire d'adapter mes méthodes pour surmonter ces défis.

Initialement, mon projet de recherche portait sur les conflits fonciers à Yaoundé, mais ce sujet s'est révélé trop vaste et difficile à cadrer méthodologiquement pour un mémoire de fin d'étude. Sur les conseils de ma directrice de mémoire, j'ai réorienté mon travail vers les femmes dans le secteur de la construction au Cameroun. Ce sujet, à la croisée de mes intérêts pour les questions de genre et les thématiques afro-féministes, n'avait pas été traité dans la littérature académique, ce qui rendait la recherche d'autant plus pertinente. Grâce aux contacts de ma famille, j'ai pu accéder à un échantillon varié de professionnelles. Ce travail ne s'inscrit pas clairement dans une démarche féministe, car les participantes ne se positionnaient pas comme telles ; toutefois, il explore les impacts de leur statut de femme sur leur carrière dans un secteur majoritairement masculin. Ma démarche personnelle s'inscrit dans une approche féministe, car à travers ce travail, je souhaitais démontrer qu'il n'existe pas de métiers réservés aux hommes ou aux femmes, en mettant en lumière le parcours de ces femmes dans un secteur masculin. Mon intérêt pour ce sujet est également nourri par mon engagement associatif et mon attrait pour les questions de genre ainsi que les dynamiques sociales au Cameroun. En outre, l'accès privilégié à des contacts locaux a facilité la réalisation de cette enquête, offrant une richesse de données et de perspectives qui auraient été difficiles à obtenir autrement.

Toutefois, cette enquête reste exploratoire. À l'avenir, il serait pertinent de mener des entretiens supplémentaires avec des femmes et des hommes travaillant à Yaoundé, ainsi que dans d'autres villes de tailles variées, afin d'obtenir un échantillon plus représentatif et d'élargir la portée des conclusions.

## **Revue de la littérature**

Notre analyse s'inscrit dans la continuité de travaux en sociologie du genre notamment relatifs au travail, aux professions et plus particulièrement leurs liens avec le secteur de la construction.

### *a) Sociologie du travail et des professions à travers le genre*

Notre étude se concentre sur les femmes travaillant dans un secteur à prédominance masculine. Pour cela, nous devons mobiliser les recherches académiques et scientifiques qui croisent la sociologie du genre, la sociologie du travail et la sociologie des professions. Christine Delphy<sup>14</sup> définit le genre comme « un système de division hiérarchique de l'humanité en deux moitiés inégales ». Dans ce cadre, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes dans un système patriarcal<sup>15</sup>. Nous analyserons le genre à travers le

---

<sup>14</sup> Françoise ARMENGAUD, « Christine Delphy, "Penser le genre". Note de lecture par Françoise Armengaud », in *Nouvelles Questions Féministes* 2002, vol. 21, n° 1, 126-33.

<sup>15</sup> Selon Delphy le patriarcat désigne un système politique autonome d'exploitation et de domination dans lequel les femmes sont subordonnées aux hommes, Christine DELPHY, *L'ennemi principal. Économie politique du Patriarcat*, Paris, Syllepse, Nouvelles questions féministes, 1998.

prisme du travail en adoptant l'approche du féminisme matérialiste. Le féminisme matérialiste tel que développé par Delphy<sup>16</sup> est une approche théorique qui met l'accent sur les réalités matérielles et sociales de l'oppression des femmes. Contrairement à une vision naturaliste qui attribue les inégalités entre les sexes à des différences biologiques ou naturelles, le féminisme matérialiste examine les structures sociales et économiques qui maintiennent et perpétuent la domination masculine. Cette approche est particulièrement exploitée dans le champ de recherche sur le genre et le travail, car elle examine comment les femmes sont exploitées à la fois dans la sphère publique (travail salarié) et privée (travail domestique). Elle met en lumière la double journée de travail des femmes, qui inclut à la fois le travail rémunéré et non rémunéré, et souligne que le patriarcat et le capitalisme sont interconnectés et renforcent l'oppression des femmes. En somme, cette approche se distingue des autres formes de féminisme<sup>17</sup> par sa focalisation sur les rapports sociaux de production et de reproduction.

Mettre le genre au cœur de la sociologie du travail et la sociologie de l'emploi permet de mieux comprendre les rapports sociaux dans le monde professionnel. Georges Friedmann et Pierre Naville sont les pionniers de la sociologie du travail en France. Ils considèrent cette discipline comme une branche de la sociologie qui étudie de manière globale les collectivités de travail, en se concentrant particulièrement sur le travail ouvrier industriel et ses transformations<sup>18</sup>. Selon Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud<sup>19</sup>, la sociologie de l'emploi examine les dynamiques sociales associées à l'emploi, au chômage et au marché du travail. Elle fait une distinction nette entre l'emploi et le travail. L'emploi est perçu comme un statut social qui dépasse la simple activité de travail, et est considéré comme une construction sociale, plutôt que comme une simple réalité économique et administrative. En effet, les rôles de genre et les stéréotypes influencent la division du travail et la segmentation du marché de l'emploi. Certains secteurs ou types de travail sont dominés par un sexe ou l'autre. « La majorité des emplois féminins restent concentrée dans un petit nombre de métiers et de secteur d'activité »<sup>20</sup>, théorisé par Maruani sous le nom de ségrégation horizontale. Les femmes sont surreprésentées dans des domaines tels que l'éducation, la santé, le travail social et les services à la personne, tandis qu'elles sont sous-représentées dans des secteurs comme l'industrie, la construction et les technologies. De plus « les possibilités d'accès à des postes élevés dans la hiérarchie demeurent fort modestes pour la plupart des femmes »<sup>21</sup>. Elles rencontrent des difficultés accrues pour accéder à des postes de direction et de pouvoir, indépendamment du secteur d'activité, phénomène que l'on appelle ségrégation verticale. Ces deux formes de ségrégation se renforcent mutuellement et contribuent aux inégalités professionnelles entre les sexes. La division du travail entre hommes et femmes correspond également à une division symbolique du monde. Les femmes sont perçues comme étant plus aptes à occuper des espaces domestiques, privés et intimes, et à effectuer des tâches éducatives, d'aide et d'assistance. En revanche, les hommes sont considérés comme étant mieux adaptés aux domaines extérieurs, techniques, publics, ainsi qu'aux postes de pouvoir et d'encadrement<sup>22</sup>. Il est crucial de combiner l'analyse du travail selon le genre avec d'autres facteurs tels que l'origine sociale, l'ethnicité et l'âge. Ces facteurs jouent un rôle déterminant en tant que marqueurs sociaux influençant la répartition des emplois.

Les sociologues se sont intéressés à la forte présence des femmes dans certaines professions et à leur entrée dans des métiers traditionnellement masculins, ainsi qu'à l'inverse, l'arrivée des hommes dans des professions féminines. Maruani<sup>23</sup> explique que, malgré les mécanismes de concentration et de ségrégation dans le monde

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Les courants du féminisme sont nombreux et variés. Au départ, il y a eu les courants traditionnels tels que le féminisme libéral, le féminisme marxiste et le féminisme radical. Par la suite, de nouvelles variantes ont émergé de ces courants initiaux, notamment le féminisme matérialiste, le féminisme intersectionnel, l'écoféminisme et le féminisme queer. Pour plus de détails, voir Louise TOUPIN, *Les courants de pensée féministe*, Chicoutimi, Institut de recherche et d'études féministes, 2023.

<sup>18</sup> Georges FRIEDMANN et Pierre NAVILLE, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 2 vol., 1962.

<sup>19</sup> Margaret MARUANI et Emmanuèle REYNAUD, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, Repères, 2004.

<sup>20</sup> Margaret MARUANI, « II / Travail : le marécage des inégalités stagnantes », in *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, Repères, 2017, pp. 30-52.

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> Tania ANGELOFF, « Chapitre 16 - Monde du travail et sociologie du genre », in Norbert ALTER (dir.), *Sociologie du monde du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, Quadrige, 2012, pp. 289-306.

<sup>23</sup> Margaret MARUANI, « II / Travail : le marécage des inégalités stagnantes », *op. cit.*

du travail, d'un côté, les métiers traditionnellement féminins continuent d'attirer une majorité de femmes ; de l'autre, certaines professions historiquement masculines se féminisent sans pour autant perdre de leur prestige social. La féminisation ne conduit donc plus systématiquement à la dévalorisation d'une profession. Toutefois, l'accès des femmes à des professions autrefois réservées aux hommes ne résout pas entièrement la question de l'égalité entre les sexes. Même dans des professions devenues mixtes, hommes et femmes n'occupent pas les mêmes fonctions, ne se spécialisent pas dans les mêmes domaines, et n'ont pas le même statut. Les hiérarchies et les divisions se recréent au sein de ces professions mixtes. Une résistance persistante à l'égalité des sexes dans ces domaines rend difficile pour les femmes, même bien qualifiées, d'occuper les mêmes positions que les hommes.

Ce cadre théorique nous offre une base analytique pour comprendre, de manière générale, les rapports sociaux entre hommes et femmes dans le milieu du travail. À la lumière de la division sexuelle du travail et de l'emploi, ainsi que de la féminisation de certaines professions et secteurs, notamment celui de la construction, nous sommes en mesure de saisir les enjeux de notre objet d'étude.

#### *b) Violences de genre et travail*

Au sein de la sphère professionnelle, hommes et femmes sont confrontés à des violences de genre. Cependant, les femmes sont particulièrement affectées par ces violences en raison des dynamiques de pouvoir patriarcales, qui les désavantagent et les exposent davantage à des comportements abusifs. Dans le cadre de notre étude, il est donc indispensable de traiter des questions de violences de genre, auxquelles les femmes peuvent être particulièrement exposées, notamment en raison de leur présence dans un secteur à prédominance masculine. L'enquête *Violences et Rapports de Genre*<sup>24</sup>, également appelée *Virage*, a caractérisé ces violences en fonction de plusieurs critères spécifiques, permettant d'en avoir une compréhension approfondie. Ces critères incluent la nature, la fréquence, et le cumul des violences, leur ancienneté, le contexte et les circonstances dans lesquelles elles se produisent, les relations entre les auteurs et les victimes, ainsi que les conséquences sur le devenir des personnes concernées.

Nous retiendrons pour ce travail la définition des violences de genre formulée par le Conseil de l'Europe dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi les violences de genre désignent : « Tout acte, omission ou conduite servant à infliger des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, directement ou indirectement, au moyen de tromperies, de séductions, de menaces, de contrainte ou de tout autre moyen, à toute femme et ayant pour but et pour effet de l'intimider, de la punir ou de l'humilier ou de la maintenir dans des rôles stéréotypés liés à son sexe, ou de lui refuser sa dignité humaine, son autonomie sexuelle, son intégrité physique, mentale et morale, ou d'ébranler sa sécurité personnelle, son amour-propre ou sa personnalité, ou de diminuer ses capacités physiques ou intellectuelles »<sup>25</sup>. Cette définition met l'accent sur l'intention de causer un préjudice physique ou psychologique, d'humilier la personne et de la maintenir dans une position de contrôle et de domination, dans une perspective genrée. La plupart du temps, les femmes sont les victimes de ces violences<sup>26</sup>, tandis que les hommes en sont les auteurs. Les actes sont précis de nature verbale, psychologique, physique ou sexuelle survenant dans tous les espaces de vie. Cependant, pour notre étude, nous nous focaliserons sur les violences au sein de la sphère professionnelle. Selon l'enquête, la sphère professionnelle est le 3ème espace de vie où les femmes déclarent avoir vécu le plus de violences de genre.

---

<sup>24</sup> Elizabeth BROWN, Alice DEBAUCHE, Christelle HAMEL et Magali MAZUY (dir.), *Violences et rapports de genre. Enquête sur les violences de genre en France*, Paris, Institut national d'études démographiques, 2021.

<sup>25</sup> Enquête du Conseil de l'Europe 1992 dans le cadre de la lutte des violences faites aux femmes, in Alice DEBAUCHE, Magali MAZUY et Marylène LIEBER, « L'enquête VIRAGE (Violences et Rapports de Genre) », in *Cahiers du Genre*, 2019/1, n° 66, pp. 37-50.

<sup>26</sup> Selon ONU Femmes en 2023 on a estimé que 736 millions de femmes – soit près d'une sur trois – ont subi au moins une fois des violences sexuelles et/ou physiques de la part d'un partenaire intime, des violences sexuelles en dehors du couple, ou les deux (30 pour cent des femmes âgées de 15 ans et plus). Ce chiffre ne tient pas compte du harcèlement sexuel.

Les violences de genre dans le milieu professionnel ont été étudiées dans le cadre des études de genre. Dans son article « Harcèlement et violence : les maux du travail », Chantal Rogerat examine les problématiques du harcèlement et des violences dans le milieu professionnel, en soulignant l'importance d'intégrer la dimension de genre dans l'analyse de ces violences car « les femmes sont touchées par ces phénomènes de violence et de harcèlement, plus que les hommes et différemment des hommes »<sup>27</sup>. Outre les violences physiques et sexuelles, les formes les plus courantes de violence de genre subies par les femmes au travail sont le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Nous nous appuyons sur les définitions fournies par la Convention sur la violence et le harcèlement de l'OIT de 2019 (article 1)<sup>28</sup> :

a) l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;

b) l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel. Plus précisément, le harcèlement sexuel inclut des avances non désirées, des commentaires inappropriés ou des comportements à connotation sexuelle qui créent un environnement de travail hostile pour les femmes.

Plus précisément dans le secteur de la construction, une enquête menée par l'UNIA<sup>29</sup>, syndicat de travailleurs suisse, auprès de 300 femmes travaillant dans les métiers du bâtiment, révèle que plus de la moitié des participantes ont déjà été victimes de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, ou de violences sexuelles sur leur lieu de travail. Ces chiffres illustrent non seulement la prévalence de ces comportements abusifs dans un secteur largement dominé par les hommes, mais mettent également en lumière un problème structurel profond. Les discriminations et violences de genre dont sont victimes ces femmes ne sont pas des incidents isolés, mais le reflet d'un système de domination masculine qui imprègne le milieu de la construction. Ce système, en valorisant la masculinité<sup>30</sup>, et en marginalisant les femmes, crée un environnement propice à la perpétuation de ces abus, rendant d'autant plus difficile la lutte contre ces injustices. Il est d'autant plus nécessaire de repenser les dynamiques de pouvoir qui structurent ce secteur.

### c) *Genre et secteur de la construction*

La masculinité est au cœur de l'organisation et du fonctionnement du secteur de la construction. Raewyn Connell a conceptualisé la masculinité, qui peut être définie « comme un lieu au sein des rapports de genre, un ensemble de pratiques par lesquelles des hommes et des femmes s'engagent en ce lieu, et les effets de ces pratiques sur l'expérience corporelle, la personnalité et la culture »<sup>31</sup>. Ainsi, la sociologue conçoit la masculinité non pas comme une identité fixe ou un trait de personnalité, mais plutôt comme une configuration de pratiques de genre. Il s'agit d'un concept relationnel qui n'existe que par opposition à la féminité, dans les cultures qui font cette distinction. Connell parle de « masculinités » au pluriel, reconnaissant l'existence de différentes formes de masculinité<sup>32</sup>. Parmi celles-ci, elle identifie notamment

---

<sup>27</sup> Chantal ROGERAT, « Harcèlement et violence : les maux du travail », in *Travail, genre et sociétés*, 2001/1, no. 5, pp.21-28.

<sup>28</sup> ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Convention C190 sur la violence et le harcèlement*, 2019 (article1).

<sup>29</sup> Enquête réalisée de décembre 2022 à mars 2023, l'objectif de cette enquête était d'avoir des informations sur les conditions d'hygiène, sur la conciliation entre travail et vie privée, sur la discrimination, le harcèlement sexuel et les salaires.

<sup>30</sup> Voir les travaux de Raewyn W. Connell.

<sup>31</sup> Traduction de l'auteur issue de Raewyn W. CONNELL, *Masculinities*, « Chapter 3 : The Social organization of Masculinity », Los Angeles, University of California Press, 2005, p.71.

<sup>32</sup> Elle distingue au total quatre types de masculinités : les masculinités hégémoniques (précédemment définies), les masculinités subordonnées, les masculinités complices, et les masculinités marginalisées. Ces différentes formes de

une masculinité hégémonique, fondée sur des rapports de pouvoir et la domination des hommes sur les femmes. Ce concept est également un construit social dynamique, façonné par les pratiques corporelles, les interactions sociales, et les structures institutionnelles. Enfin, la masculinité est un élément inscrit dans les rapports de pouvoir, de production, et la cathexis (désir sexuel).

Dans le contexte de notre étude, la masculinité hégémonique revêt une importance particulière, car c'est elle qui s'exerce sur les femmes intégrant des secteurs traditionnellement masculins, comme celui de la construction. En effet, l'hégémonie masculine est « étroitement associée à la définition sociale des tâches considérées comme relevant d'un travail d'hommes ou d'un travail de femmes, et à la perception de certains types de métiers jugés plus masculins que d'autres »<sup>33</sup>. Ce phénomène ne se limite pas aux contextes occidentaux, mais il est profondément enraciné dans des processus historiques globaux. Pour illustrer cela, la construction des masculinités dans les pays du Sud, par exemple, a été fortement influencée par des histoires de colonisation, de résistance, et de décolonisation. L'impérialisme et le néolibéralisme ont joué un rôle majeur dans ces constructions. Amina Mama<sup>34</sup> souligne l'importance de cette perspective historique en expliquant que pour comprendre la violence exercée contre les femmes dans l'Afrique post-coloniale, il est essentiel de saisir la nature violente du colonialisme. En effet, les sociétés européennes, déjà patriarcales, ont imposé une conception de la masculinité fondée sur la violence pour dominer les peuples colonisés, ce qui a profondément bouleversé les rapports de genre. Ainsi, la catégorisation actuelle des métiers en « féminins » et « masculins » telle qu'on la conçoit aujourd'hui en Afrique, particulièrement dans des secteurs comme celui de la construction, est une construction coloniale importée<sup>35</sup>. Cette catégorisation continue d'avoir des répercussions profondes sur les sociétés post-coloniales, où la masculinité hégémonique reste un outil puissant de domination, perpétuant des inégalités de genre dans le monde du travail.

Cette influence de la masculinité hégémonique se manifeste clairement dans le secteur de la construction, où elle façonne non seulement les relations de genre, mais aussi les normes de travail et les attentes professionnelles. Comme le souligne Stéphanie Gallioz, « En fait, le critère de pénibilité du travail, construit essentiellement autour de l'utilisation de la force physique, reste dans le bâtiment un élément structurant de l'identité sexuée de sa main-d'œuvre. Le genre du bâtiment est masculin, et cela parce que les conditions d'exercice du travail y sont déclarées et construites comme physiquement pénibles »<sup>36</sup>. Cette culture masculine ne se limite pas aux métiers techniques ; elle s'étend également aux métiers non techniques du secteur. Cette dynamique est bien illustrée par le témoignage d'une architecte intervenant lors de la conférence à la fondation MUNA<sup>37</sup>, qui a déclaré qu'il est incompréhensible de continuer à considérer des professions comme celle d'architecte comme des métiers d'hommes. Elle affirme :

« Nous ne sommes pas des maçons, c'est un métier intellectuel. Pour moi, la question de me retrouver dans un métier d'homme ne se posait même pas ».

Ce témoignage met en lumière la manière dont la culture masculine et les stéréotypes de genre imprègnent tous les aspects du secteur, influençant la perception de chaque métier, qu'il soit technique ou intellectuel.

---

masculinité se définissent toutes en relation avec la masculinité hégémonique, qui incarne le modèle dominant et l'idéal patriarcal.

<sup>33</sup> Raewyn CONNELL, *Des masculinités. Hégémonie, inégalité, colonialité*, Paris, Payot & Rivages, 2024, p.27.

<sup>34</sup> Amina MAMA, « Sheroes and villains: conceptualizing colonial and contemporary violence against women in Africa », in M. Jacqui ALEXANDER and Chandra Talpade MOHANTY (eds), *Feminist genealogies, colonial legacies, democratic*, New York/ London, Routledge, 1997.

<sup>35</sup> Voir l'histoire des femmes bâtisseuses du Mongulu chez les Bakas au Cameroun : le Mongulu est une habitation traditionnelle dans cette communauté, EVINA, Champolion Miache, « Femme-bâtisseuse du Mongulu chez les Bakas (Afrique équatoriale) : socio-anthropologie et esthétique comparée de l'imaginaire », in *Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain. Cahiers du MIMMOC*, 2022, n° 28. <https://doi.org/10.4000/mimmoc.10963>.

<sup>36</sup> Stéphanie GALLIOZ, « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », in *Travail, genre et sociétés*, 2006/2, n° 16, pp. 97-114.

<sup>37</sup> La Fondation est créée en 2002 après le décès de Tandeng Muna en centre-ville de Yaoundé. Elle a pour but de promouvoir, de perpétuer et de pérenniser les cultures et les arts indigènes. Elle accueille quelques événements culturels et politiques organisés au Cameroun.

Il est donc essentiel de reconnaître que les postes de cadres et les postes techniques exposent les femmes à des formes variées de discriminations et de défis. En effet, bien que les cadres subissent la culture masculine omniprésente de ce secteur, elles ne subissent pas ses effets de la même manière que les femmes occupant des postes techniques cela peut être plus intense pour celles-ci. Cette différence d'expérience souligne l'importance de comprendre les raisons de la sous-représentation des femmes, particulièrement dans les postes techniques<sup>38</sup>. Selon l'étude menée par Fielden et al.<sup>39</sup> sur le secteur de la construction au Royaume-Uni et la position des femmes dans celui-ci, cette sous-représentation résulte de nombreuses barrières qui empêchent les femmes d'intégrer et d'évoluer dans ce domaine. Ces barrières incluent une terminologie professionnelle conjuguée au masculin, un système éducatif favorisant les parcours genrés où l'on retrouve moins les filles dans les matières scientifiques nécessaires pour les carrières dans la construction, un environnement de travail sexiste, et des obstacles à la progression de carrière.

Ainsi les analyses sur les femmes dans le secteur de la construction portent principalement sur les inégalités à l'œuvre dans les rapports de genre et la façon dont elles influent sur les trajectoires des femmes dans la construction, et sur la culture et la représentation masculinisées du travail dans le secteur. Elles visent à voir comment ces facteurs opèrent comme barrières à l'entrée du secteur pour les femmes. Ces normes masculinisées du travail du bâtiment conduisent notamment à des stéréotypes qui nient aux femmes une certaine capacité physique.

### **Annonce du plan**

Cette recherche est structurée en trois axes principaux. Tout d'abord, elle analyse le choix de carrière des femmes dans un secteur masculin, dans lequel les femmes sont encore largement sous-représentées. Ce secteur, fondé sur la force physique et souvent associé à des valeurs de masculinité exacerbée, pose des défis spécifiques aux femmes. La deuxième partie examine d'une part comment les femmes naviguent dans un environnement professionnel masculin, en faisant face à des stéréotypes de genre, du sexisme mais aussi mais aussi en développant des stratégies d'adaptations. D'autre part, « la double journée » que ces femmes doivent assumer, entre les exigences professionnelles et les responsabilités familiales. Les stéréotypes liés au travail et au rôle familial sont omniprésents, obligeant les femmes à naviguer entre ces deux sphères. Cette ambivalence entre vie professionnelle et vie privée peut se manifester différemment en Afrique par rapport à un contexte européen, et c'est précisément ce que cette partie vise à démontrer. Enfin, la troisième partie aborde les violences de genre, qu'elles soient sexistes ou sexuelles, que ces femmes subissent dans un secteur largement dominé par les hommes. Bien que ces violences soient présentes dans d'autres secteurs, elles sont particulièrement marquantes ici, dans un environnement où les femmes sont minoritaires, une sexualisation exacerbée des corps particulièrement féminins et plus facilement confrontées à des comportements discriminants. Cette section examine également les répercussions psychologiques de ces violences sur les femmes, ainsi que les stratégies qu'elles adoptent pour y faire face.

---

<sup>38</sup> Voir Donna BRIDGES, Elizabeth WULFF, Larissa BAMBERRY, Branka KRIVOKAPIC-SKOKO et Stacey JENKINS, « Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review », in *Construction Management and Economics*, 2020, vol. 38, n° 10, pp. 894-916.

<sup>39</sup> Sandra FIELDEN, Marilyn DAVIDSON, Andrew GALE et Caroline DAVEY, « Women in construction: The untapped resource », in *Construction Management & Economics*, 2000, vol.18, no.1, pp.113-21.  
<https://doi.org/10.1080/014461900371004>.

# Chapitre 1

## Choisir la construction : trajectoires singulières et reproduction sociale

« Je voulais juste être ingénieur. J'ai demandé à mon père c'est quoi un ingénieur et il m'a répondu :  
un ingénieur c'est un génie ».

Mademoiselle L, Yaoundé Cameroun

### a) Transcender les normes de genre : des motivations variées à intégrer le secteur de la construction

Les femmes représentent près de la moitié de la population active dans le monde<sup>40</sup>. Cependant, la ségrégation horizontale et verticale de l'emploi entre les sexes, ainsi que la répartition inégale du travail non rémunéré, qui incombe majoritairement aux femmes, expliquent leur situation particulière dans le travail rémunéré. Ces facteurs créent des obstacles à l'accès des femmes à des postes de direction et à certains secteurs d'activités, notamment le secteur de la construction, qui reste dominé par des hommes. De manière générale, elles occupent majoritairement des emplois dans les secteurs agricoles et tertiaires ou des emplois dits « reproductifs ». Le travail « reproductif » inclut différents aspects<sup>41</sup>. En termes larges, il se définit comme étant un travail non rémunéré effectué principalement par les femmes dans la sphère domestique et familiale. Cela inclut la réalisation des tâches ménagères, le nettoyage, les soins, la cuisine et la garde des enfants. Le travail reproductif s'inscrit de prime abord en opposition avec le travail productif rémunéré où se concentrent les hommes. Ainsi, le choix des professions des femmes renvoie à la division sexuée du travail et les femmes occupent très souvent des emplois situés dans la continuité du travail domestique. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>42</sup> à l'échelle globale, les professions liées aux soins infirmiers et à la garde d'enfants sont dominées majoritairement par les femmes, ainsi que les postes dans l'éducation et l'enseignement, les professions élémentaires liées à la cuisine et au nettoyage et les emplois de bureau et de bibliothécaire.

De cette manière, les femmes qui s'engagent dans des spécialités techniques et des formations à dominance masculine se retrouvent en minorité. Cela nous pousse à nous interroger sur les raisons qui les amènent à faire des choix de carrière atypiques en s'orientant vers ces formations habituellement peu fréquentées par les femmes. L'orientation professionnelle atypique se définit comme « la volonté déclarée, de la part d'une jeune femme ou d'un jeune homme, d'exercer un métier très majoritairement pratiqué par des personnes du sexe opposé »<sup>43</sup>. Ce choix va à l'encontre des normes et stéréotypes de genre, représentant une transgression

---

<sup>40</sup> 49% des femmes de plus de 15 ans étaient actives en 2023 dans le monde selon les données de la Banque Mondiale.

<sup>41</sup> Voir les travaux de Christine DELPHY, « Travail ménager ou travail domestique ? », in Andrée MICHEL (dir), *Les Femmes dans la société marchande*, Paris, Puf, 1978, p. 39 et suiv. ; rééd. in *L'Ennemi principal. 1. Économie politique du patriarcat* (1970), Paris, Syllepse, 1998, pp. 57-73.

Guillaumin COLETTE, « Pratiques du pouvoir et idée de Nature. (I) L'appropriation des femmes », in *Questions féministes*, 1978, n° 2, pp. 5-30 ; Guillaumin COLETTE, « Pratiques du pouvoir et idée de Nature. (II) Le discours de la Nature », in *Questions féministes*, 1978, n° 3, pp. 5-20.

Danièle KERGOAT, « Ouvriers = ouvrières ? Propositions pour une articulation théorique de deux variables : sexe et classe sociale », in *Critiques de l'économie politique*, nouvelle série, n° 5, oct.-déc. 1978, pp. 65-97 ; rééd. in *Se battre, disent-elles...*, Paris, La Dispute, 2012 ; Danièle KERGOAT, *Les Ouvrières*, Paris, Sycomore, 1982.

Silvia FEDERICI, *Caliban et la sorcière. Femmes, corps et accumulation primitive*, Montreuil, Entremonde, 2014.

Paola TABEL, *Les Doigts coupés. Une anthropologie féministe*, Paris, La Dispute, 2018.

Françoise HÉRITIER, *Masculin, Féminin. La pensée de la différence*, Paris, Odile Jacob, 1996.

Nicole-Claude MATHIEU, *L'Anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*, Paris, Côté femmes, 1991

Helena HIRATA et Philippe ZARIFIAN, « Travail (le concept de) », in Helena HIRATA, Françoise LABORIE, Hélène LE DOARÉ, Danièle SENOTIER, (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Puf, 2000, pp. 230-235.

<sup>42</sup> Plus de 90% des femmes occupent ces postes (données de 2023 OIT).

<sup>43</sup> Séverine REY et Mélanie BATTISTINI, « Favoriser les femmes ou le sexe minoritaire dans les formations professionnelles en Suisse ? », in *Lien social et Politiques*, printemps 2013, n° 69, pp. 73-88.

des normes de genre. Cendrine Marro<sup>44</sup> définit la transgression des rôles de sexe « comme le fait d'orienter ses conduites indépendamment des prescriptions sociales concernant son groupe d'appartenance ». Choisir une orientation atypique, par opposition à une orientation typique qui adhère aux schémas traditionnels des métiers genrés, revient à transgresser les normes de genre et la division sexuée du travail. Selon Anne-Marie Daune-Richard et Catherine Marry<sup>45</sup> qui ont réalisé une étude sur les jeunes filles inscrites dans des formations « masculines » de BTS et de DUT industriel en France, il n'y a pas une seule logique dans la production de trajectoires atypiques. Concernant ces jeunes filles, elles ont choisi ces formations masculines pour diverses raisons, telles que la recherche de perspectives de carrière, le désir de défier les normes de genre et de domination masculine, ainsi que la volonté de s'affirmer dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes. C'est dans ce sens que se positionne Mademoiselle H (23 ans) :

« L'ingénierie pour une femme, ça donne du charisme, être dans un milieu d'hommes et pouvoir s'affirmer ».

En outre, Séverine Rey et Mélanie Battistini<sup>46</sup> dans leurs travaux sur les choix de formations atypiques en Suisse, et plus particulièrement sur les femmes dans le domaine de l'ingénierie, et les hommes dans celui de la santé, nous éclairent sur les choix qui motivent ces étudiantes à s'orienter dans des formations « masculines ». Elles sont diverses mais reposent principalement sur un intérêt accru pour les sciences et la technologie, comme le montre l'entretien mené avec Mademoiselle L (26 ans).

« Depuis toute petite, j'ai toujours été très douée dans les matières scientifiques, les mathématiques. À l'école maternelle, j'étais déjà douée en calcul et dans les jeux complexes ».

Cette aisance précoce pour les disciplines scientifiques peut expliquer l'orientation de ces femmes vers des carrières dans lesquelles elles peuvent exploiter pleinement leurs compétences. Les motivations s'expliquent également par une stimulation intellectuelle proposée par des études d'ingénierie, une contribution à l'évolution de la société, c'est le cas de Mademoiselle F (24 ans).

« Ce qui m'intéressait, c'était de pouvoir construire des maisons pour les gens. J'aime bien la création et l'utilisation de son environnement. J'ai toujours été impressionnée par les différentes constructions ».

Enfin, des opportunités professionnelles plus vastes et importantes avec des rémunérations attrayantes motivent ces jeunes filles à entrer dans la formation d'ingénieur.

Nicole Mosconi et Rosine Dahl-Lanotte dans leur article « C'est technique, est-ce pour elles ? »<sup>47</sup> apportent également d'autres pistes nous permettant de comprendre le choix de ces jeunes filles d'intégrer des filières traditionnellement « masculines », d'une part un goût pour la technique et le concret comme Madame ST (60 ans), elle raconte :

« C'est un rêve de petite fille qui était très manuelle, qui aimait bricoler, fabriquer des maisons de poupées en carton et plein d'autres choses ».

Des intérêts pour la construction et le dessin à l'image de Madame N :

« J'aime la créativité, tout ce qui est dessin, tout ce qui est artistique. Chez moi, j'ai plein de petits objets d'art, des choses faites par des artistes ».

---

<sup>44</sup> Cendrine MARRO, « La tolérance à la transgression des rôles de sexe chez l'adolescent/te », in *Pratiques Psychologiques*, 1998, n° 3, pp. 39-50.

<sup>45</sup> Anne-Marie DAUNE-RICHARD et Catherine MARRY, « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS et de DUT industriels », in *Formation Emploi*, 1990, n° 29, pp. 35-50.

<sup>46</sup> Séverine REY et Mélanie BATTISTINI, « Favoriser les femmes ou le sexe minoritaire dans les formations professionnelles en Suisse ? », *op. cit.*

<sup>47</sup> Nicole MOSCONI et Rosine DAHL-LANOTTE, « C'est technique, est-ce pour elles ? Les filles dans les sections techniques industrielles des lycées », in *Travail, genre et sociétés*, 2003/1, n° 9, pp. 71-90.

Ou encore des brochures mettant en avant les débouchés dans les filières techniques, Mademoiselle S par exemple a été influencée par une journée porte ouverte au lycée :

« J'ai suivi des présentations d'architectes, ce qui m'a donné envie de faire ce métier. La conception m'a attirée par sa capacité à mixer la création et la réalisation ».

Pour d'autres, l'inspiration vient d'émissions télévisées, Mademoiselle K se souvient d'une émission télévisée sur TF1 qui présentait différents métiers :

« Il y avait une petite fille qui disait qu'elle voulait être architecte, et moi, je me suis dit que c'était ce que je voulais faire ».

Mademoiselle E, de son côté, aime travailler avec des hommes :

« Je me sens très à l'aise, entourée de beaucoup d'hommes. Ça fait du bien, on blague, on rit, on travaille et on est impliqués. Ça m'amène aussi à comprendre comment l'homme est ».

Les motivations de ces femmes, bien que variées, révèlent des aptitudes précoces pour le dessin, les matières scientifiques et la construction d'objets. Ces motivations diverses montrent que leurs choix de carrière sont façonnés par des passions personnelles, parfois des décisions mûrement réfléchies et affirmées ou encore la recherche d'un environnement de travail masculin.

Bien que les choix de formation de ces femmes puissent, à première vue, sembler variés et non unifiés, pour certaines d'entre elles, les déterminants sociaux jouent un rôle significatif dans leur évolution sociale et professionnelle. Certaines suivent tout simplement une tradition familiale ou au sens de Bourdieu<sup>48</sup>, entretiennent la reproduction sociale intergénérationnelle dans leur choix de formation.

## **b) Déterminants sociaux dans les carrières féminines du secteur de la construction**

On observe une tendance marquée à la reproduction sociale chez la majorité des personnes interrogées. La reproduction sociale a été définie par Pierre Bourdieu<sup>49</sup>, elle désigne le processus par lequel les structures sociales, les positions et les inégalités sont perpétuées d'une génération à l'autre. Celle-ci s'opère à travers plusieurs mécanismes institués par l'auteur à savoir le capital culturel, l'habitus et la violence symbolique<sup>50</sup>. Plus précisément ici on peut parler de « reproduction sociale intergénérationnelle » c'est-à-dire la manière dont « le destin social des individus est fortement influencé par leur catégorie d'appartenance, notamment déterminée par la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents »<sup>51</sup>. Celle-ci passe par différents types de capitaux (économiques, culturels et sociaux) acquis dès les premières années de la vie. De plus le parcours de ces femmes peut être associé à la notion de mobilité horizontale<sup>52</sup>. Mesdemoiselles L et S ont été influencées par leurs pères ingénieurs, tandis que Mademoiselle T a été inspirée par son oncle qui l'emmenait sur ses chantiers. Mademoiselle L déclare :

« Je ne sais pas si c'est une passion ou si ça a été impulsé, mais mon père est ingénieur électromécanicien ».

---

<sup>48</sup> Pierre BOURDIEU et Jean-Claude PASSERON, *La reproduction*, Paris, Les Éditions de Minuit, 1970.

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> Selon Bourdieu :

Le capital culturel désigne l'ensemble des ressources culturelles dont dispose un individu.

L'habitus est un système de dispositions durables et transposables acquise par l'individu au cours de sa socialisation.

La violence symbolique est une forme de domination exercée de manière invisible et inconsciente.

<sup>51</sup> Vincent-Arnaud CHAPPE, « Reproduction sociale », in Delphine THARAUD et Caroline BOYER-CAPELLE, (éds.), *Dictionnaire juridique de l'égalité et de la non-discrimination*, Paris, L'Harmattan, 2021.

<sup>52</sup> Dans son ouvrage *Sociale Mobility* de 1927, Pitrim Alexandrovitch Sorokin pose les concepts fondateurs pour l'analyse de la mobilité sociale. Il identifie une mobilité verticale, qui implique un changement de positionnement dans l'échelle sociale, pouvant être ascendant ou descendant. Puis la mobilité horizontale qui désigne le changement de statut ou de catégorie sociale n'impliquant aucune évolution de la position relative dans l'échelle sociale.

Mademoiselle S affirme :

« Pour choisir la profession d'architecte, j'ai eu une influence parentale. Mon père est ingénieur, donc j'ai été très vite en contact avec le dessin technique et le monde de l'ingénierie et de la construction » .

Mademoiselle P s'est engagée dans cette voie car son grand-père et son père travaillaient déjà dans le secteur du bâtiment. Madame MT, quant à elle, a choisi l'ingénierie car son père était entrepreneur dans le bâtiment. Madame M, fille d'architecte, a passé son enfance sur les chantiers et a réalisé tous ses stages scolaires dans l'agence de son père. Initialement peu intéressée par la profession d'architecte, elle a fini par découvrir une passion pour la construction et les chantiers :

« Peut-être que ça s'inscrit dans ton esprit sans que tu t'en rendes compte »<sup>53</sup>.

En effet, la majorité des personnes interrogées occupant des postes de cadres sont issues de parents eux-mêmes cadres, tels que père ingénieur, père architecte, mère comptable, etc. Ainsi, ces femmes occupent une position sociale similaire à celle de leurs parents en termes de revenus, de prestige ou de pouvoir.

À l'exception des responsables qualité, hygiène, sécurité et environnement, les femmes occupant des postes d'ingénieures ou d'architectes, ou celles en voie de le devenir, proviennent généralement de milieux sociaux relativement favorisés. Par exemple, certaines ont suivi leur formation d'architecture à l'ESSACA<sup>54</sup>, où la scolarité coûte 4 millions de francs CFA par an, soit environ 6000 euros. Cette institution offre des avantages notables, tels qu'une proximité avec les professeurs, des débouchés quasi garantis grâce à des effectifs réduits et un réseau privilégié qui facilite l'intégration professionnelle. Par exemple, Mademoiselle T a réalisé son stage chez l'un de ses professeurs, Mademoiselle S est employée chez une ancienne professeure, et Mademoiselle K a obtenu son premier emploi grâce à son directeur de mémoire. D'autres ont fréquenté l'École des Travaux Publics de Yaoundé, où les frais de scolarité s'élèvent à 185 000 FCFA par an, ce qui reste relativement abordable par rapport aux standards internationaux, mais élevé pour une partie de la population camerounaise. Bien que certaines aient étudié à l'École Polytechnique de Yaoundé, où les frais de scolarité sont de 50 000 FCFA par an, leurs parents avaient souvent l'ambition de les envoyer à l'étranger pour poursuivre leurs études<sup>55</sup>. Par exemple, Mademoiselle L raconte :

« J'ai eu mon bac au Cameroun et j'ai fait le concours de Polytechnique. Je voulais aller à l'étranger, mais mon père m'a proposé de finir ma formation d'ingénieur ici, avec la possibilité de partir ensuite si cela ne m'intéressait pas » .

Madame N, âgée de 57 ans, a dû renoncer à son choix initial d'étudier l'architecture à l'étranger car il n'y avait pas d'école d'architecture au Cameroun à son époque, et ses parents la trouvaient trop jeune pour partir. Elle est donc restée au Cameroun pour étudier à Polytechnique.

Toutes les étudiantes interrogées à l'École des Travaux Publics souhaitent émigrer au Canada<sup>56</sup> après leur licence pour y poursuivre un Master. Pour étudier au Québec, par exemple, il faut pouvoir justifier de frais

---

<sup>53</sup>Anne-Marie DAUNE-RICHARD et Catherine MARRY, « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations "masculines" de BTS et de DUT industriels », *op. cit.*, expliquent également que les motivations des jeunes filles à choisir des filières atypiques s'expliquent par des facteurs familiaux, tels que des relations privilégiées avec des membres masculins de la famille ou les ambitions parentales.

<sup>54</sup> École Supérieure Spéciale d'Architecture du Cameroun.

<sup>55</sup> Selon *Campus France*, en 2024, pour obtenir un visa et venir étudier en France, il faut justifier de ressources suffisantes estimées à environ 4.028.250 FCFA par an, soit 615 euros par mois. Pour la Belgique, le garant de l'étudiant doit justifier d'un revenu minimum de 2.797,32 euros nets par mois (source : *Bruxelles-J ASBL*). Même pour une immigration intra-africaine, les coûts peuvent être élevés : pour le Maroc, il faut justifier de 1.200.000 FCFA sur un compte bancaire pour la première année d'étude (source : *Étudier au Maroc*). Cela ne prend pas en compte tous les frais de dossiers accumulés, qui peuvent s'élever à des milliers de FCFA.

<sup>56</sup> Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2023, le Cameroun représentait le deuxième pays d'origine des migrations vers le Québec, Canada, avec une part de 11,8%, juste derrière la France qui occupait la première place avec 13% sur 100%.

de subsistance de 15 078 dollars<sup>57</sup> canadiens, soit environ 6 636 686 FCFA. Le Canada attire de nombreux étudiants étrangers, notamment camerounais, car il « mise sur l'attraction des étudiants étrangers, dans une optique socio-économique et démographique, et met en avant des politiques qui encouragent l'immigration permanente après la diplomation »<sup>58</sup>. Certaines étudiantes ont effectué une partie de leur cursus à l'étranger, comme Mademoiselle S, qui a passé une année Erasmus à Bordeaux, tandis que d'autres, comme Madame ST, ont réalisé l'intégralité de leurs études supérieures à l'étranger, en France. Madame M, quant à elle, a étudié à Vincennes puis à Paris.

Au Cameroun, le salaire minimum est de 36 270 francs CFA (environ 55 euros) par mois, et le salaire moyen est de 296 610 FCFA (environ 450 euros)<sup>59</sup>. L'indice de GINI de la Banque mondiale, qui mesure les inégalités de revenus (un indice proche de zéro indiquant moins d'inégalités), était de 42,2 pour le Cameroun en 2021. En 2014, le ratio de la population vivant sous le seuil de pauvreté national était de 37,5 % (données les plus récentes disponibles)<sup>60</sup>. Cela montre qu'une grande partie de la population est précaire et ne dispose pas des ressources nécessaires pour envisager des études à l'étranger. Cependant, il ne faut pas généraliser, toutes les femmes occupant des postes d'ingénieures ou d'architectes au Cameroun ne viennent pas forcément de milieux favorisés, comme le montrent les données de cette enquête de terrain. Il serait nécessaire de vérifier avec un échantillon plus large si certaines femmes proviennent de milieux socio-économiques défavorisés et connaissent ainsi une mobilité sociale ascendante en accédant à des postes de cadre. En somme, les trajectoires de ces femmes montrent que, malgré les défis liés à la précarité et aux inégalités sociales au Cameroun, il est possible pour celles issues de milieux favorisés de se frayer un chemin vers des carrières prestigieuses dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes. Toutefois, d'une certaine manière, ces femmes perpétuent donc une certaine élite sociale, ancrée dans des privilèges et des opportunités éducatives qui ne sont pas accessibles à tous et toutes, soulignant l'importance des contextes familiaux et sociaux dans la formation des trajectoires professionnelles.

Même s'il peut avoir des influences favorables à l'insertion dans le secteur de la construction et l'accession de postes de cadres, ces femmes qui évoluent dans un milieu dominé par les hommes doivent recourir à des stratégies afin de pouvoir s'affirmer et surmonter les épreuves auxquelles elles peuvent faire face en raison dans leur genre dans leur pratique professionnelle.

---

<sup>57</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC.

<sup>58</sup> Véronique GAGNON, « Être étudiant d'origine étrangère en région au Québec », in *Journal of international Mobility*, 2019, n° 1, pp. 119-133, où l'auteure cite un ouvrage de Chedly Belkhodja et Michèle Vatz Laaroussi de 2012.

<sup>59</sup> UNION DES FRANÇAIS À L'ÉTRANGER, *Travailler au Cameroun*.

<sup>60</sup> BANQUE MONDIALE, *Cameroun*.

## Chapitre 2

# Construire sa place : parcours et défis des travailleuses du bâtiment à Yaoundé

« Les hommes auront tendance à te minimiser. Il est important de savoir comment les amener à comprendre ce que tu dis, savoir comment t'y prendre avec eux ».

Mademoiselle A, Yaoundé Cameroun

« Une femme ne devrait pas avoir à choisir entre être une mère et avoir une carrière, mais trop de femmes font le choix de l'un ou de l'autre ».

Madame M, Yaoundé Cameroun

### **a) Naviguer dans un monde d'hommes : les travailleuses face aux stéréotypes de genre, résistance et adaptation**

Le secteur de la construction est marqué par une culture professionnelle profondément masculine, façonnée par un idéal de masculinité hégémonique<sup>61</sup>. Ce concept désigne une forme de masculinité dominante qui s'impose comme la norme et relègue les autres expressions de genre à des positions subalternes. Dans ce secteur, s'exerce un entre-soi masculin particulièrement fort qui renforce les barrières d'accès pour les femmes et complique leur évolution professionnelle. Pour ces dernières, évoluer dans un tel environnement signifie souvent devoir composer avec un sexisme ordinaire omniprésent, allant des micro-agressions aux doutes systématiques sur leurs compétences. Elles doivent prouver en permanence leur légitimité, franchir des obstacles visibles et invisibles, souvent décrits comme un plafond de verre et s'adapter à des codes managériaux imprégnés de cette culture masculine. Toutefois, si certaines adoptent des stratégies de conformité pour s'intégrer, d'autres contestent ces normes en affirmant leur propre identité professionnelle et en modifiant progressivement les dynamiques de travail.

Ainsi, en dépit de trajectoires professionnelles diversifiées, toutes les femmes interviewées partagent une ambition commune et une détermination certaine dans la poursuite de leur carrière. Elles sont conscientes que, pour évoluer dans leur sphère professionnelle, il faut s'affirmer par les compétences et les qualifications. Cela est particulièrement vrai sur les chantiers, comme l'explique Madame ST (architecte, 60 ans) et Mademoiselle E (responsable QHSE, 26 ans) :

« Madame ST : Sur les chantiers, c'est vrai que quand on est une femme et qu'on arrive sur un chantier, en plus une femme jeune, franchement ils ne te prennent pas vraiment au sérieux. Mais quand tu fais preuve de compétence, il n'y a que par la compétence qu'on arrive à les mettre au pas. Quand ils se rendent compte que ce que tu proposes fait avancer le travail, c'est à ce moment-là qu'ils commencent à te respecter ».

« Mademoiselle E : Le métier que nous exerçons nous amène à gérer des hommes. Lorsqu'une femme est dans ce domaine, il est vraiment difficile de s'intégrer. Il faut vraiment être forte d'esprit et maîtriser le domaine, parce que si tu ne maîtrises pas et que tu n'es pas forte d'esprit, tu seras souvent rabaissée ».

---

<sup>61</sup> Raewyn W. CONNELL, *Masculinities*, « Chapter 3 : The Social organization of Masculinity », *op. cit.*

Faire preuve d'une détermination proactive <sup>62</sup> :

« Madame M : Je suis quelqu'un de très persévérante de manière générale. Quand j'ai en tête que je dois faire quelque chose, vous n'arriverez jamais à me dire que je ne peux pas. Je ne comprends pas le "on ne peut pas", ça n'existe pas pour moi. Dans mon esprit, je ne pense pas d'abord à "on ne peut pas". Je pense d'abord à "on peut" et on va essayer de voir comment on peut faire. Maintenant, je peux prendre en considération les obstacles possibles, mais dans mon esprit, je vais toujours chercher à trouver la solution. C'est une qualité, je pense être un "problem" solver ».

Toutefois en tant que femmes, elles sont confrontées à des obstacles liés aux stéréotypes, d'autant plus lorsqu'elles occupent des postes de cadres ou de management. Elles évoluent dans un secteur majoritairement masculin à tous les niveaux, que ce soit au sein de leur corps professionnel<sup>63</sup> ou dans la gestion des ouvriers sur les chantiers de construction.



Figure 5 : Photo prise par l'auteurice sur le chantier à Sangmélima représente une des femmes architectes interviewées et l'équipe sur le chantier

Évoluant dans un milieu de travail fortement masculin les femmes présentent font face au quotidien à un sexisme ordinaire plaçant les rapports de genre au cœur de relations professionnelles. Brigitte Grésy dans son livre *Petit traité contre le sexisme ordinaire* <sup>64</sup> définit le sexisme ordinaire comme des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui

<sup>62</sup> La détermination proactive est un terme qui désigne une attitude ou une approche où une personne prend des initiatives, anticipe les obstacles et les défis, et agit de manière déterminée pour atteindre ses objectifs, *Larousse*.

<sup>63</sup> Le nombre des architectes femmes est minoritaire par rapport au nombre d'hommes, toutefois l'on remarque une évolution avec le temps avec une présence plus importante de femmes. Voir le tableau de l'Ordre National des Architectes du Cameroun.

<sup>64</sup> Brigitte GRÉSY, *Petit traité contre le sexisme ordinaire*, Paris, Albin Michel, 2009.

excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes. En outre, l'étude *Perceptions de femmes cadres dans une entreprise typiquement masculine*<sup>65</sup> menée par Sika Eliev et Christiane Bernier nous montre que le sexisme ordinaire dans ce type d'environnement se manifeste par des attitudes de méfiance ou de négation de leurs compétences de la part de leurs collègues masculins. Cela peut se constater à travers le témoignage de Mademoiselle S (Architecte salariée 28 ans) :

« Gabrielle : Est-ce que tu as souvent été confrontée à des situations sexistes ? Où, par exemple, on mettait d'abord en avant le fait que tu sois une femme avant de mettre en avant tes compétences ?

Mademoiselle S : C'est pendant le suivi de chantier et les réunions de chantier. Quand il y a un problème technique, je trouve une solution, je ne vais pas mâcher mes mots, mais c'était la meilleure des solutions. J'entends un monsieur qui dit "Qu'est-ce qu'elle dit, celle-là ? ". J'ai dit ok, si c'est comme ça que vous prenez la chose, d'accord. Après, on a passé peut-être 1h30-2h à parler et il est revenu dessus en prétendant que c'était sa solution à lui. Il a pris ma solution comme étant la sienne. Je me suis dit que c'était peut-être parce que je suis une femme jeune qui a parlé ou bien parce que ce que je disais sonnait faux. Il y a beaucoup de petits trucs comme ça, mais c'est plus sur le chantier ».

Particulièrement dans le secteur de la construction au Cameroun, à Yaoundé, les expériences des femmes cadres convergent vers un point : le manque de prise au sérieux. Par exemple, lorsqu'elles entament un nouveau projet, elles peuvent être confinées à des rôles stéréotypés traditionnellement féminins ou complètement ignorées par leurs homologues masculins. Certaines ont été prises pour les cuisinières du chantier :

« Madame M : Ma première expérience sur le chantier au Cameroun, c'est quand j'étais en stage. Je suis arrivée, j'ai demandé le bureau de mon directeur et les ouvriers n'ont même pas réfléchi, ils m'ont envoyé quelque part. Je suis arrivée et c'étaient les cuisines. Je reviens et je leur dis que je cherche le bureau du directeur et là, ils me regardent un peu et ils m'envoient dans le bureau. Je leur dis alors que je suis architecte et que je ne comprends pas pourquoi ils m'ont envoyée dans la cuisine. Le chef vient alors me présenter à tout le monde en disant : "Voilà, elle va contrôler le chantier" ».

D'autres sont à peine interpellées et souvent ignorées, car elles ne sont pas considérées d'emblée comme des superviseuses du travail.

« Gabrielle : Donc, que ce soit dans les stages ou ici, tu travailles quand même sur le terrain. Tu vas sur les chantiers et tu interagis avec les ouvriers, notamment en ce qui concerne les relations hommes-femmes. Comment gères-tu ta position d'autorité sur les chantiers et tes relations avec les ouvriers, qui sont majoritairement des hommes ?

Mademoiselle L : Ils sont tous masculins. Généralement, quand j'arrive sur les chantiers, j'étais en mission il y a environ un mois. J'étais la cheffe de mission et j'étais accompagnée de collègues masculins. À notre arrivée, l'entreprise nous accueillait et, logiquement pour eux, ils venaient saluer le chef de mission. Cependant, ils saluaient tout le monde sauf moi. Ils supposaient peut-être que j'étais là pour faire des comptes-rendus, donc ils saluaient mes collègues avant de me dire un simple « bonjour Madame » en passant. Je trouvais cela étrange. La même chose s'est produite avec un de mes collègues. En déplacement dans une autre ville, les hommes se saluaient entre eux mais pas moi, alors que j'étais leur supérieure hiérarchique. C'est même moi qui ai dû initier le salut en disant "bonsoir". Ils m'ont répondu, surpris, "ah bonsoir Madame" ».

Ainsi, ces comportements révèlent des préjugés sexistes profondément enracinés dans cette culture de travail masculine.

---

<sup>65</sup> Sika ELIEV et Christiane BERNIER, « Perceptions de femmes cadres dans une entreprise typiquement masculine », in *Reflets : Revue ontaroise d'intervention sociale et communautaire*, automne 2003, vol. 9, n° 2, pp. 87-113.

Dans un contexte où les femmes sont en minorité, elles se heurtent à un plafond de verre. Jacqueline Laufer<sup>66</sup> définit le « plafond de verre » comme l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles. En effet évoluer dans un milieu professionnel très masculin implique des « coûts qui ne sont pas toujours directement perçus et énoncés par les femmes mais peuvent conduire, à terme, à réorienter leur trajectoire vers des emplois plus féminins »<sup>67</sup>. Pour Mademoiselle E<sup>68</sup> responsable QHSE, il faut avoir un caractère « solide » pour évoluer dans le secteur de la construction en tant que femme. Certaines finissent par quitter ce milieu et se reconvertissent professionnellement, car elles ne supportent pas les frustrations. Par exemple, une ancienne collègue QHSE de Mademoiselle E est maintenant comptable, un emploi bureaucratique où se concentrent majoritairement les femmes.

En outre, les femmes ont une charge de travail supplémentaire dans le monde professionnel ; elles doivent fournir plus d'efforts que leurs homologues masculins pour prouver leurs compétences et leur légitimité. Une nécessité de surperformer, travailler plus dur afin d'obtenir de meilleurs résultats. Cette réalité est bien illustrée par les témoignages recueillis, notamment celui de Mademoiselle S :

« Gabrielle : Justement, quelles sont les principales difficultés que tu pourrais rencontrer ?

Mademoiselle S : Dans notre contexte, je ne vais pas te mentir, le terme n'est peut-être pas le plus approprié, mais je suis handicapée. Dans le sens où je suis une femme, je suis jeune, et je suis encore petite de corps, on va dire ça comme ça. Donc, tout le monde pense peut-être qu'elle n'a pas encore l'expérience. Jusqu'ici, ma vie est un gros combat, car il faut tout le temps démontrer qu'on est capable. Tout le temps pousser, littéralement pousser et aller chercher. Rien ne vient directement à soi. Mais aujourd'hui, je surmonte cela avec beaucoup d'effort parce que cela me demande deux fois plus de temps et trois fois plus d'énergie. Je ne suis pas assise à attendre que les opportunités viennent à moi. Je vais toujours chercher, je n'ai encore jamais eu quelque chose qui soit venu vers moi. Cela dit, il y a environ quatre mois, j'ai été recommandée pour la construction d'une école primaire, et j'ai trouvé ça super. Je me suis dit, voilà, on pousse et ça marche en fait ».

Leurs compétences et leurs décisions sont plus fréquemment remises en question, les obligeant à se justifier davantage. Elles subissent également une pression constante à ne pas faire d'erreurs, car celles-ci risquent d'être attribuées à leur genre plutôt qu'à des circonstances individuelles :

« Madame M : Les gens repèrent assez vite qui est travailleur et utilisent ta position de femme pour te diminuer d'une manière ou d'une autre ou pour exiger et attendre dix fois plus de toi. Généralement, j'ai remarqué que lorsque tu vois Mme... (son ancienne maître de stage) sur les chantiers, on lui pose des milliers de questions, on attend toujours de voir comment elle va répondre, si elle va réussir, si elle connaît son sujet. Une femme n'a pas le droit à l'erreur. On te dit souvent : "Madame, il faut savoir de quoi vous parlez". J'ai déjà été dans des situations où un confrère masculin présente avant moi et on ne lui pose quasiment aucune question : "Ah non mais vraiment, c'est très bien, alors vous pensez que ça peut coûter combien ?". Quand c'est moi qui arrive, on me demande : "Alors, le toit là, c'est en quoi ? Oui, et les carreaux ?" alors qu'on est encore à l'esquisse. Ou bien on me demande pourquoi dans les rendus il n'y a pas de climatisation. Mais à l'homme, on ne va pas poser toutes ces questions, et c'est systématique. Le "je ne sais pas" n'est pas autorisé à une femme en position de diriger ».

Évoluer dans un environnement où les femmes sont systématiquement infériorisées peut être très difficile pour certaines, entraînant une perte de confiance en elles. Pour se frayer un chemin dans cet univers masculin, certaines femmes choisissent d'avancer professionnellement en s'appuyant sur des relations non professionnelles.

---

<sup>66</sup> Jacqueline LAUFER, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », in *Revue française de gestion*, 2004, vol. 30, n° 151, pp. 117-27.

<sup>67</sup> Catherine MARRY, « Je veux être ingénieure », in François DE SINGLY (et al.), *Apprendre la sociologie par l'exemple*, Paris, Armand Colin, 2016, pp. 209-219.

<sup>68</sup> Extrait d'entretien Mademoiselle E

« Madame M : Mon premier stage au Cameroun m'a profondément marqué, en particulier à cause du conseil qu'un ingénieur m'a donné. Il était fier de voir une jeune femme dans un métier technique, qui semblait compétente et engagée, même si j'étais encore étudiante en 4<sup>e</sup> année. Il m'a dit : « Ne sois pas comme tes sœurs qui sont dans ces métiers-là » Il m'a expliqué que certaines finissent par entretenir des relations avec leur patron, ou se tournent vers la promotion canapé. Il ajoutait que certaines ne sont peut-être pas aussi compétentes ou travailleuses, et se retrouvent contraintes de recourir à ces méthodes pour se maintenir en poste ou avancer. Malheureusement, c'est l'image que certaines femmes dans l'ingénierie ont laissée. Je pense que beaucoup de femmes manquent de confiance en elles. Je connais plusieurs ingénieures qui ont dû recourir à la promotion canapé, alors qu'elles sont en réalité très intelligentes et compétentes. Mais leurs véritables capacités sont éclipsées par ce stigmate. Elles ont été tellement dévalorisées qu'elles n'ont plus eu d'autre choix que de recourir à ces moyens, soit par la promotion canapé, soit en cherchant des protecteurs. Je vois cela aussi dans l'administration, et c'est vraiment triste, car ce sont des femmes qui n'ont pas besoin de cela. Elles ont les capacités intellectuelles, mais si elles ont traversé des épreuves similaires à ce que j'ai vécu, et ce puissance 10 à l'époque, il est compréhensible qu'elles aient fini par faire ces choix. Aujourd'hui, il est plus accepté que des femmes travaillent dans des métiers techniques, mais à l'époque, c'était loin d'être le cas. Et si, en plus, elles avaient le malheur d'être belles, alors fini pour elle ».

L'entretien avec Madame M met en lumière l'un des stéréotypes les plus courants auquel les femmes occupant des postes de décision dans le monde du travail sont confrontées : l'idée qu'elles recourent à des relations non professionnelles, notamment à la « promotion canapé », pour réussir. Ce cliché dévalorise les compétences et les réalisations des femmes, en attribuant leur succès à des faveurs sexuelles plutôt qu'à leur mérite. Cette perception crée une double injustice : non seulement ces femmes sont dénigrées par les hommes qui adoptent ce stéréotype, mais elles finissent parfois par s'y conformer, faute d'alternatives ou de reconnaissance de leurs compétences réelles. Ce phénomène reflète une forme de violence symbolique qui érode progressivement la confiance en elles des femmes. En outre, Madame M souligne une pression supplémentaire pour les femmes perçues comme « belles », davantage sexualisées et confrontées à des préjugés encore plus marqués sur leurs compétences. Ainsi, le « pretty privilege »<sup>69</sup> ne se traduirait pas uniquement par des avantages, mais pourrait aussi être un facteur d'inégalités et de discriminations dans ce secteur. Ces femmes doivent redoubler d'efforts pour prouver leur légitimité dans un environnement qui les juge en grande partie sur leur apparence.

Le double standard fait que certains comportements assertifs par exemple, valorisés chez les hommes peuvent être perçus négativement chez les femmes, qui doivent donc naviguer avec précaution dans leurs interactions personnelles. Dans son travail sur la féminisation de la police nationale en France, Geneviève Pruvost aborde le processus par lequel les femmes policières doivent se conformer à des normes et des attentes traditionnellement associées à la virilité pour être pleinement acceptées et intégrées dans le milieu policier. Ainsi « doivent être mis à distance les stéréotypes féminins de fragilité, d'émotion et de compassion. Sont valorisés deux éléments typiques de la virilité : « force, courage et capacité à se battre » et disqualification du féminin entendu comme mollesse physique et affective »<sup>70</sup>.

Plus précisément, tout comme les femmes travaillant dans la « Central African Copperbelt »<sup>71</sup>, les femmes du secteur de la construction au Cameroun peuvent, « dans certaines limites, adopter des comportements

---

<sup>69</sup> Les personnes perçues socialement comme belles dans un environnement donné seraient privilégiées dans plusieurs aspects de leur vie, notamment professionnelle et académique. Cependant, ce privilège est teinté de sexisme, car il s'inscrit dans les codes du patriarcat en contribuant à la sexualisation, voire à l'hypersexualisation, de ces femmes. Dans notre contexte, ce phénomène renforce les inégalités de genre en les réduisant à des critères superficiels, limitant ainsi leur reconnaissance à leur apparence plutôt qu'à leurs compétences ou réalisations. Pour plus de détails, voir les travaux de Markus M. MOBIUS et Tanya S. ROSENBLAT, « Why Beauty Matters », in *American Economic Review*, 2006, vol. 96, n° 1, pp. 222-235 ; et Jennifer PADJEMI, *Féminismes & pop culture*, Paris, Stock, 2021.

<sup>70</sup> Geneviève PRUVOST, « Le cas de la féminisation de la Police nationale », in *Idées économiques et sociales*, 2008/3, n°153, pp. 9-19.

<sup>71</sup> Francesca PUGLIESE et James MUSONDA, « Gender: Navigating a Male-Dominated Space », in Benjamin RUBBERS (ed.), *Inside Mining Capitalism: The Micropolitics of Work on the Congolese and Zambian Copperbelts*, Rochester, Boydell & Brewer, 2025, pp. 71-88. Ce chapitre analyse les challenges, motivations et stratégies des femmes travaillant dans des projets miniers dans la « Central African Copperbelt » secteur où les femmes doivent naviguer dans un espace traditionnellement dominé par les hommes.

dits masculins pour gagner le respect de leurs collègues masculins »<sup>72</sup>. Cette virilisation ou masculinisation de leurs attitudes constitue une stratégie pour elle afin de s'imposer dans un environnement où elles sont minoritaires :

« Madame M : Ce que je peux te dire, et qu'on ne t'a peut-être pas dit, c'est que nous, les femmes, sommes obligées de prendre un autre visage, un masque. Comme une armure, une personnalité autre dans la sphère professionnelle. Parce qu'on va chercher à te challenger, à te diminuer, on peut te faire des blagues sexistes. On est obligées d'avoir une attitude plus dure pour se faire respecter, et c'est là qu'on voit souvent les femmes devoir se masculiniser pour obtenir le respect ».

D'autres camouflent au maximum leur émotions. Le travail est la scène de production et reproduction de différentes émotions, la sociologie s'est intéressée à comprendre la manière dont « les dimensions socio culturelles façonnent les émotions et entrent en compte dans leur définition leur évaluation et leur gestion » par les individus<sup>73</sup>. En outre, le travail émotionnel est sexué et il existe une division sexuelle du travail émotionnel. De cette manière, les stéréotypes décrivent parfois les femmes comme des êtres psychologiquement faibles, à l'humeur changeante, irrationnelles, déséquilibrées et enfantines<sup>74</sup>. L'étude réalisée par Jennifer Pierce sur les émotions au travail et le cas des assistantes juridiques est révélateur du travail émotionnel sexué. En effet structurellement, « un emploi où les femmes sont majoritaires comme c'est le cas pour les assistantes juridiques exige des types précis de maîtrise des émotions au travail de la part des femmes »<sup>75</sup>. Elles doivent être respectueuses et offrir des soins attentionnés envers les avocats pour lesquels elles travaillent, éviter d'exprimer des émotions profondes de manière excessive ou inappropriée ou encore maintenir une attitude amicale, sympathique et attentionnée pour entretenir de bonnes relations au travail. Ces stéréotypes liés aux émotions des femmes se retrouvent dans différents milieux professionnels, elles sont transposables d'un milieu à un autre car, comme les assistantes juridiques, les femmes architectes par exemple doivent contrôler leurs émotions et ne pas entrer dans le stéréotype de la femme « trop émotive »:

« Madame M : Bizarrement, on est obligée d'avoir un masque et d'être dure, mais on n'aime pas les femmes qui montrent leurs émotions. Si vous vous énervez sur votre espace de travail, on va tout de suite vous dire que ce sont vos hormones. On va vous demander si vous avez vos règles ou quelque chose comme ça, ou si vous n'êtes pas enceinte. Si vous vous énervez et que vous êtes enceinte, on va vous dire que ce sont vos hormones, alors que vous vous énervez sur un sujet légitime. J'ai vite appris, grâce à d'autres collègues femmes, qu'il ne faut jamais montrer ses émotions.

Gabrielle : Parce qu'un homme qui s'énerve, c'est viril, mais une femme qui s'énerve, elle est hystérique.

Madame M : Non, ce n'est pas viril, mais c'est excusé, alors que pour une femme, ce n'est pas excusé ».

Certaines parviennent à mobiliser leur « qualité de femme » comme un levier stratégique. Cette dynamique ambivalente, où la féminité peut à la fois constituer une faiblesse perçue mais aussi un atout contextuel, illustre la capacité d'adaptation et de négociation de ces travailleuses avec les normes de genre dominantes. Ainsi des travailleuses auront tendance « à assumer un rôle plus féminin, celui d'une « maman » ou d'une « sœur » afin d'asseoir leur autorité »<sup>76</sup> :

« Gabrielle : Au cours de votre parcours professionnel, quels ont été les rapports avec les hommes ? Avez-vous été confrontée à des situations où l'on a essayé de vous diminuer, de contester votre autorité ou de vous déstabiliser ? Pensez-vous que cela était dû à votre statut de femme ?

---

<sup>72</sup> *Ibid.*, traduction du texte de l'anglais au français.

<sup>73</sup> Angelo SOARES, « Les émotions dans le travail », in *Travailler*, 2003/1, n° 9, pp 9-18.

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> Jennifer L. PIERCE, « Les émotions au travail : le cas des assistantes juridiques », in *Travailler*, 2003/1, n° 9, pp. 51-72.

<sup>76</sup> Francesca PUGLIESE et James MUSONDA, « Gender: Navigating a Male-Dominated Space », *op. cit.*, traduction de l'autrice de l'anglais vers le français.

Madame N : Curieusement je ne sais pas peut être que j'ai beaucoup de chance d'être acceptée assez facilement. Peut-être aussi que j'essaye d'être avec les gens, de les respecter pour ce qu'ils sont. Plutôt j'ai eu beaucoup de fois des gens qui m'ont dit ce qu'ils reprochent aux autres. J'ai plutôt été la maman, la grande-sœur à qui les gens se confient ».

La présence de femmes dans ce secteur historiquement masculin permet de déconstruire des préjugés et d'introduire de nouvelles manières de voir et de pratiquer ces métiers, ainsi auraient-elles un style de management particulier ? Dans le secteur de la construction au Cameroun, où la présence féminine reste rare, les femmes interrogées apportent une diversité de styles de management et de leadership qui enrichissent les dynamiques de travail. Certaines études<sup>77</sup> montrent que les femmes dans des postes de responsabilité adoptent souvent des approches plus collaboratives et participatives, valorisant l'écoute et la prise en compte des opinions de chacun. Contrairement aux styles de management plus autoritaires souvent associés aux hommes dans ce secteur, ce style plus inclusif a pour effet d'améliorer l'environnement de travail, encourageant la collaboration et le respect mutuel. Ainsi, même si elles rencontrent des obstacles, les femmes jouent un rôle crucial dans l'évolution de la culture professionnelle du secteur. Comme l'illustre Mme N dans son entretien, ce type de management est apprécié par de nombreux collègues, qui perçoivent les femmes comme apportant une nouvelle culture d'entreprise plus empathique et attentive aux besoins des équipes, tout en restant ferme et efficace :

« Mme N : Je pense que les ouvriers masculins ont peut-être perçu mon autorité comme plus bienveillante. Plus tard, j'ai eu des retours disant : " Mme N sait vous convaincre, elle peut vous demander de faire quelque chose et vous le ferez sans même vous en rendre compte ". J'essayais d'être gentille, de ne pas frustrer les gens ni de les bousculer, de prendre en compte leurs contraintes individuelles. Mais je leur disais que notre objectif commun était prioritaire. Mon plus grand travail était de m'assurer que tout le monde comprenne cette vision et se sente responsable de sa part. Je ne méprise personne, au contraire, j'essaie de dire à chacun: "Nous sommes tous responsables, et je vous interpellerai sans vous manquer de respect" ».

Mme N : Parce que les hommes ont une autre façon de s'imposer. Ils s'imposent en grondant, parfois en manquant de respect, en frustrant les gens, en dominant. Mais moi, j'ai choisi un autre type de management, c'est-à-dire un management qui implique les gens et qui nous amène tous à converger vers un objectif commun. Il faut dire que ces autres types de management ne sont pas toujours efficaces ».

Toutefois, les femmes ne sont pas naturellement plus douces ou bienveillantes que les hommes, ces qualités peuvent être présentes, mais elles relèvent de la personnalité de chaque individu, et non de son genre. Si les femmes sont souvent perçues comme douces, en opposition à des stéréotypes d'hommes brutaux ou agressifs, c'est le résultat de la socialisation genrée, qui façonne différemment les comportements associés au féminin et au masculin. En outre, le genre ne produit pas que des effets d'exclusion il peut aussi permettre de négocier sa position au sein de cet environnement masculin.

Les femmes font face à des attentes sociétales liées au patriarcat concernant leur rôle familial, créant une dualité entre travail et famille. Elles doivent jongler entre leurs responsabilités professionnelles et familiales, ce qui peut générer des tensions et des défis importants tout au long de leur vie. En effet, les exigences liées à leur poste et au rythme soutenu de travail peuvent entrer en conflit avec les aspirations et les contraintes liées à la sphère familiale.

## **b) Le dualisme des femmes : entre carrière professionnelle et statut d'épouse et de mère**

Au Cameroun, comme dans de nombreux pays africains, les rôles sexués sont profondément ancrés dans les structures sociales, façonnés par des normes culturelles et des traditions. Dans son texte « Statuts et rôles féminins au Cameroun. Réalités d'hier, images d'aujourd'hui »<sup>78</sup>, S.Yana met en évidence que, bien que les femmes camerounaises occupent formellement une position inférieure dans la hiérarchie patriarcale, elles

---

<sup>77</sup> Olivia EMOND, « Women In The Construction Industry », in *Honors Projects in Management*, 23 avril 2023. [https://digitalcommons.bryant.edu/honors\\_management/44](https://digitalcommons.bryant.edu/honors_management/44).

<sup>78</sup> Simon-David YANA, « Statuts et rôles féminins au Cameroun. Réalités d'hier, images d'aujourd'hui », in *Politique africaine*, 1997, n° 65, pp. 35-47.

disposent néanmoins d'un pouvoir réel au sein de leur ménage et de leur parentèle, selon les traditions culturelles propres à chaque ethnie. Ce pouvoir, bien que limité par les structures patriarcales, leur permet de jouer un rôle clé dans la gestion familiale et communautaire. Cependant, ces formes de pouvoir sont souvent ambivalentes et ne conduisent pas à une véritable autonomie, se manifestant plutôt dans une logique de complémentarité avec les hommes. Les femmes assistent ainsi les hommes dans la gestion des responsabilités matérielles et domestiques, tout en restant subordonnées dans la hiérarchie familiale. Ces rôles sont en grande partie façonnés par les modèles culturels transmis au sein des différentes ethnies camerounaises, les femmes exercent un pouvoir informel en fonction de leur âge ou de leur statut conjugal.

Cependant, malgré cette vision traditionnelle, des changements subtils mais réels sont en cours. Bien que ces évolutions restent limitées, elles témoignent de la redéfinition des rôles sexués, notamment dans la répartition des responsabilités matérielles. Par exemple, « l'augmentation de la proportion des chefs de ménage de sexe féminin (...) peut être considérée comme un indicateur d'une responsabilisation et d'une autonomie croissantes des femmes »<sup>79</sup>. Toutefois, ces transformations sont souvent perçues comme une menace à l'autorité masculine, suscitant parfois une réaffirmation des normes patriarcales, notamment chez les citadins. Par exemple, dans les milieux urbains, les adultes interrogés dans le texte confirment régulièrement que la femme doit s'occuper des tâches domestiques, de l'éducation des enfants et de la gestion de la vie familiale, tout en soutenant l'autorité masculine : « La place de la femme est qu'elle nourrit les enfants, elle fait la cuisine »<sup>80</sup>.

L'organisation patriarcale du travail continue de placer les femmes dans un rôle central pour l'organisation des tâches domestiques et le maintien de l'équilibre familial. Ce travail non rémunéré constitue une forme d'exploitation économique qui désavantage les femmes, les exposant à des discriminations sur le marché de l'emploi, limitant ainsi leurs opportunités de carrière et leur progression professionnelle. Souvent réduite à la question du partage des tâches ménagères, la notion de travail domestique dépasse pourtant cette seule dimension.

Ainsi, cette section propose une analyse du travail du « care » à travers le prisme du travail domestique et des soins que les travailleuses de la construction apportent à leurs enfants et à leurs maris, en plus de leur activité rémunérée. Selon Annie Dussuet, « le care » correspond à l'ensemble des tâches non rémunérées effectuées par les femmes dans leur propre foyer. Il ne s'agit pas simplement d'un enchaînement de tâches techniques, mais d'un travail ancré dans une relation à l'autre. Ce qui caractérise « le care », c'est avant tout « la perspective dans laquelle il est effectué, pour des personnes bien identifiées, auxquelles les femmes s'estiment liées, et sous couvert de sentiments »<sup>81</sup>. Comme le souligne Mademoiselle L :

« Dans notre éducation, on est tellement focus sur non, il faut que tu t'occupes de ton mari et de tes enfants. C'est bien, ce n'est pas mauvais, c'est même très bien, mais pas au détriment de ta carrière ou de ton épanouissement ».

Cette réalité est bien établie en Afrique, où la répartition inégale des tâches domestiques entre hommes et femmes crée une pression supplémentaire pour les femmes, qui doivent souvent gérer simultanément leur emploi et les activités liées à la maison et la famille.

Le tableau 1 montre que les femmes actives consacrent, en moyenne, plus de temps au travail domestique que les femmes inactives. En effet, les femmes actives consacrent en moyenne 16,6 heures par semaine aux tâches domestiques, contre 14,9 heures pour les femmes inactives, soit 11 % de temps en plus. Cela signifie que le temps de travail domestique s'ajoute au temps de travail rémunéré, confirmant ainsi l'existence de la « double journée » de travail pour les femmes africaines. Ce phénomène montre que l'implication des femmes dans le travail domestique n'est pas un obstacle à leur participation au marché du travail, mais qu'il alourdit leur charge globale. Toutefois, il est important de noter que cette moyenne cache des disparités

---

<sup>79</sup> *Ibid.*

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> Annie DUSSUET, « Femmes aidantes... ou travailleuses : care ou travail domestique ? », in Françoise LE BORGNE-UGUEN (et al.), *Vieillir en société : Une pluralité de regards sociologiques*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2019, pp. 275-84.

importantes entre les pays africains. Dans certaines capitales, telles que Cotonou, Lomé, Bamako, Antananarivo et Abidjan, le phénomène de la « double journée » est particulièrement marqué, tandis que dans d'autres capitales du continent, la différence entre le temps consacré au travail domestique par les femmes actives et inactives est moins prononcée.

Ville	Actif	Chômeur BIT	Chômeur (définition large)*	Inactif	Total
Cotonou	20,4	18,1	27,7	13,6	17,8
Ouagadougou	16,6	21,8	24,6	16,1	17,5
Abidjan	13,4	16,6	21,7	11,6	13,3
Bamako	18,2	20,8	18,5	15,1	16,7
Niamey	19,7	18,7	23,2	18,7	19,4
Dakar	13,5	20,5	23,8	15,8	15,9
Lomé	25,1	26,3	27,9	20,3	23,7
Yaoundé	18,2	25,5	27,1	16,4	18,3
Douala	20,5	24,6	30,8	19,0	20,6
Kinshasa	14,4	17,5	16,7	13,8	14,3
Antananarivo	16,4	21,2	30,5	14,0	15,6
<b>UEMOA</b>	<b>16,7</b>	<b>18,9</b>	<b>23,2</b>	<b>14,9</b>	<b>16,4</b>
<b>Total</b>	<b>16,6</b>	<b>20,3</b>	<b>22,1</b>	<b>14,9</b>	<b>16,3</b>

Tableau 1 : Nombre d'heures de travail domestiques des femmes selon les conditions d'activité : source enquête 1-2-3 réalisées à Madagascar (Antananarivo), au Congo (Kinshasa) et au Cameroun (Douala et Yaoundé), 2013<sup>82</sup>.

Au Cameroun particulièrement, les femmes consacrent en moyenne 24,5 heures par semaine aux activités domestiques, soit presque le double du temps consacré par les hommes, qui n'y passent que 16,4 heures<sup>83</sup>. Toutefois, il n'y a pas une différence très importante d'investissement dans le travail domestique entre les femmes avec un emploi ou sans emploi avec une différence de 3,2 heures (voir tableau 2).

Table 1: Average time (in hours) spent per week on domestic activities by level of education

	Men (M)	Women (W)	Relative deviation 100*(W-M)/M
Uneducated	12.4	21.8	75.8
Primary	14.7	24.5	66.7
Secondary 1 <sup>st</sup> cycle	17.2	25.3	47.1
Secondary 2 <sup>nd</sup> cycle	19.7	27.5	39.6
Higher	17.0	24.5	44.1
<b>Has a job</b>			
Yes	12.2	22.7	86.1
No	22.3	25.9	16.1
<b>Total</b>	<b>16.4</b>	<b>24.5</b>	<b>49.4</b>

Source: NIS, EESI3, 2021, Phase 1

Tableau 2 : Tableau représentant le temps moyen passé par semaine dans les tâches domestiques selon le niveau d'éducation, Institut national de la statistique Cameroun, 2024.

En effet, leurs obligations familiales peuvent sérieusement entraver leur parcours professionnel. Concernant les femmes architectes, de nombreuses femmes interrogées au cours de cette étude sont mariées avec enfants

<sup>82</sup> Javier HERRERA et Constance TORELLI, « Chapitre 7. Travail domestique et emploi : quel arbitrage pour les femmes ? », in Philippe DE VREYER et François ROUBAUD (dir.), *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*, Marseille, IRD Éditions, 2013, pp. 231-259.

<sup>83</sup> INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE DU CAMEROUN, *Gender and labour market in Cameroon: Findings and suggestions – Institut National de la Statistique du Cameroun, op. cit.*

et ont été confrontées « aux problèmes temporels de gestion du triptyque travail-couple-famille »<sup>84</sup>. Lors d'un entretien informel avec Madame ST, nous avons abordé la gestion de la quotidienneté en tant que femme architecte et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Selon elle, il a été très difficile de trouver un équilibre entre sa vie de famille et sa carrière. Toutes les charges domestiques ainsi que la gestion des enfants reposaient sur elle, et s'occuper de trois enfants représentait un véritable défi. Elle a souligné qu'elle ne bénéficiait pas d'une aide particulière de la part de son mari, qui ne s'impliquait pas dans les tâches domestiques, ce qui rendait l'organisation quotidienne extrêmement complexe pour elle.

Ces témoignages reflètent une réalité plus large en Afrique, où les représentations des rôles sexués restent très ancrées dans la société. Les femmes sont souvent perçues comme les principales responsables des tâches domestiques et des soins aux enfants. L'article « Travail famille : un défi pour les femmes à Cotonou »<sup>85</sup> aborde les normes sociales en Afrique subsaharienne en soulignant leur impact sur la répartition des rôles entre les sexes, en particulier dans le contexte de la conciliation travail-famille. Les auteurs mettent en évidence que, malgré la forte participation des femmes sur le marché du travail, les normes sociétales traditionnelles continuent de leur imposer la quasi-totalité des tâches domestiques et des soins aux enfants. Cela crée une surcharge de travail pour les femmes, qui doivent jongler entre leurs obligations professionnelles et familiales. En effet, d'après cet article : « Dans trois cas sur quatre, la préparation des repas, l'entretien de la maison et la vaisselle incombent aux femmes. La préparation des repas est l'activité la plus clivante : sur l'ensemble des personnes ayant déclaré s'en charger, 77 % sont des femmes »<sup>86</sup>. Ces femmes sont soumises à une série d'obligations domestiques qui interfèrent avec les contraintes liées à leurs activités professionnelles, peu importe leur catégorie socioprofessionnelle. Plus précisément, cette surcharge de travail n'est pas seulement une question de gestion quotidienne, mais elle a des conséquences directes sur les opportunités professionnelles des femmes dans le secteur de la construction.

En effet, ce constat est corroboré par le témoignage de Madame MT, une architecte qui a partagé son expérience lors d'un entretien. Elle explique qu'au début de sa carrière, elle travaillait dans le secteur privé, mais a dû changer de domaine à cause des exigences de son mari, qui souhaitait une plus grande stabilité. Travailler dans le privé, particulièrement dans le secteur de la construction, impose un rythme contraignant, notamment avec les chantiers éloignés qui compliquent la gestion de la vie de famille. Cette situation était incompatible avec les attentes de son mari, ce qui l'a amenée à intégrer la fonction publique. Madame MT souligne également la sous-représentation des femmes dans le secteur de la construction, qu'elle attribue en partie à la difficulté de concilier carrière et vie de famille. Elle insiste sur l'importance d'avoir un mari compréhensif, car dans la société africaine, de nombreux hommes attendent d'être entretenus. Ce phénomène est enraciné dans des dynamiques patriarcales qui perpétuent l'idée selon laquelle les hommes doivent être le pilier économique tandis que les femmes se chargent du foyer. Sur les chantiers, on trouve davantage de femmes en début de carrière, mais dès qu'elles fondent une famille, la situation se complique. Selon elle, il est particulièrement difficile de trouver un équilibre, surtout pour les femmes qui ne travaillent pas dans des fonctions bureaucratiques. Cela souligne la difficulté d'avancer dans une profession aussi exigeante lorsque le poids de la sphère domestique pèse majoritairement sur les femmes.

Dans le sens de Monique Haicault<sup>87</sup> les femmes architectes, en particulier, et plus généralement celles dans le secteur de la construction, ne vivent pas simplement une « double journée » mais plutôt « une expérience de vie redoublée » c'est à dire qu'il n'y pas de séparation entre la sphère domestique et professionnelle car elles interagissent simultanément et sont intrinsèquement liées :

« Gabrielle : Les inégalités dans le monde professionnel en tant qu'homme/ femme on les voit souvent aussi au niveau de la parentalité.

Madame N : Forcément pour préparer notamment le travail qu'il y a à faire ça nous prend beaucoup plus de temps que les hommes, ça vous fait une double, triple journée de travail. Vous avez eu une journée

---

<sup>84</sup> Nathalie LAPEYRE, « Les femmes architectes : entre créativité et gestion de la quotidienneté », in *Empan*, 2004/1, no. 53, pp. 48-55.

<sup>85</sup> Agnès ADJAMAGBO, Bénédicte GASTINEAU et Norbert KPADONOU, « Travail-famille : un défi pour les femmes à Cotonou », in *Recherches féministes*, 2017, vol. 29, n° 2, pp. 17-41.

<sup>86</sup> *Ibid.*

<sup>87</sup> Monique HAICAULT, « La gestion ordinaire de la vie en deux », in *Sociologie du travail*, 1984, vol. 26, n° 3, pp. 268-277.

classique, vous avez encore une journée pour mettre au point ce que vous allez faire demain, les affaires de la maison, les affaires du bébé. Ça vous prend de multiples journées en une seule. Ça vous n'y pouvez rien c'est la vraie difficulté qu'il y a derrière ».

Cette gestion quotidienne complexe des deux sphères, domestique et professionnelle, engendre une charge mentale lourde, caractérisée par des ajustements constants entre les différentes temporalités et espaces de vie. Les architectes sont confrontés à des périodes de travail extrêmement intensives en continu, notamment lors des « charrettes » (périodes où les concours pour accéder à la commande publique se préparent). Lors des entretiens, plusieurs femmes du secteur ont précisé qu'il leur arrivait, pendant certaines périodes, de ne pas dormir la nuit car elles devaient continuer à travailler sur des projets.

En outre, concernant le cas particulier des femmes architectes, nombreuses d'entre elles sont associées à leurs maris dans leurs cabinets. D'une part, pour certaines, cette configuration professionnelle et personnelle leur permet plus facilement de concilier leur vie professionnelle et familiale :

« Madame M : J'ai tout de même beaucoup de chance, car j'ai un époux qui exerce le même métier que moi et qui est bien plus compréhensif que la majorité. C'est lui qui s'occupe des enfants pendant que je suis sur le terrain pendant une semaine. La société (camerounaise) commence à réaliser qu'une femme forte implique souvent la présence d'un homme fort derrière elle. Nous avons besoin de ces hommes qui nous soutiennent. Pour qu'une femme puisse exceller, elle doit être capable et bien formée, mais cela nécessite aussi un système de soutien qui la renforce ».

D'autre part, d'autres ont dû longtemps travailler en coulisses<sup>88</sup>, dans l'ombre de leurs maris. Les inégalités professionnelles auxquelles elles sont confrontées se manifestent souvent par leur invisibilisation et leur marginalisation, même lorsqu'elles confondent des cabinets avec leurs maris. Un exemple particulièrement révélateur est celui de Madame ST, qui a partagé son expérience lors d'une discussion informelle. Cette expérience démontre non seulement la difficulté pour les femmes de s'imposer dans un domaine dominé par les hommes, mais aussi la manière dont les structures institutionnelles peuvent perpétuer des inégalités de genre. Madame ST, cofondatrice d'un cabinet d'architectes, a longtemps travaillé dans l'ombre de son mari, ce dernier étant le seul à signer les projets. Lorsqu'elle a voulu s'inscrire à l'Ordre des architectes du Cameroun, sa demande a été rejetée sous prétexte qu'elle travaillait déjà avec son mari, une justification révélatrice des mentalités machistes encore présentes. Ce n'est que plusieurs années plus tard, après une longue bataille administrative et grâce au soutien de collègues influents, qu'elle a finalement pu s'inscrire, marquant ainsi un précédent pour les femmes architectes étrangères au Cameroun. Cet exemple met en lumière comment les institutions patriarcales peuvent perpétuer les inégalités de genre, même lorsque les femmes jouent un rôle central dans leur domaine professionnel.

Pour alléger leurs charges domestiques, de nombreuses femmes, notamment celles appartenant à une classe privilégiée, ont recours à la main-d'œuvre domestique<sup>89</sup>, elles externalisent le travail domestique<sup>90</sup>. Cela leur permet ou les oblige à déléguer une partie de leurs tâches ménagères ou la gestion journalière des enfants. À l'échelle mondiale, on dénombre 75,6 millions de travailleur.euses domestiques âg.e.s de 15 ans et plus (2022)<sup>91</sup>, dont 76 % sont des femmes, ce chiffre illustre la persistance de la division sexuelle du travail. Le travail domestique représente 4 % de l'emploi des femmes et 1 % de celui des hommes dans le monde. En Afrique, le recours aux travailleurs domestiques est également une pratique courante. En 2010, on estimait à 5,2 millions le nombre de travailleur.euses domestiques sur le continent, représentant 4,9 % de l'emploi salarié. En 2022, ce chiffre a augmenté pour atteindre 8,7 millions de travailleurs domestiques reconnus officiellement. Parmi eux, près de trois quarts (73,2 %) étaient des femmes, soit 13,6 % de l'emploi salarié

---

<sup>88</sup> Stéphanie BOUYSSÉ-MESNAGE, Stéphanie DADOUR, Isabelle GRUDET, Anne LABROILLE et Elise MACAIRE, *Dynamique de genre : La place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*, Marseille, Éditions Parenthèses, Collection Eupalinos : série architecture et urbanisme, 2023, p. 140.

<sup>89</sup> ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, définition de l'expression « travailleurs domestique » par la *Convention (n°189) sur les travailleurs domestiques (2011)* : (b) l'expression « travailleur domestique » désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail ».

<sup>90</sup> Annie DUSSUET, « Femmes aidantes... ou travailleuses : care ou travail domestique ? », *op. cit.*

<sup>91</sup> WIEGO, « Les travailleuse·eur·s domestiques dans le monde : 5 faits essentiels | WIEGO », 22 juillet 2022.

féminin<sup>92</sup>. Cependant, ces chiffres doivent être interprétés avec prudence, car la base de données statistique pour l'Afrique reste incomplète, couvrant seulement une vingtaine de pays. De plus, dans certains pays africains, les travailleur.euses domestiques ne sont pas officiellement reconnu.e.s dans les enquêtes sur la population active<sup>93</sup>, compliquant davantage l'obtention de données fiables. Dans la majorité de la main-d'œuvre domestique en Afrique provient du secteur informel. Ce secteur échappe souvent à la réglementation, ce qui signifie que ces travailleur.ses ne bénéficient généralement pas de protections légales, ni des droits fondamentaux du travail, tels que des horaires de travail réglementés, des congés payés ou des cotisations sociales. Par conséquent, ces travailleurs domestiques se trouvent souvent dans une situation de grande précarité, soumise à des conditions de travail difficiles et à des salaires très bas.

Ce recours à la main-d'œuvre domestique est également évoqué par certaines femmes que j'ai interrogées dans le cadre de ma recherche sur les femmes travaillant dans le secteur de la construction. Par exemple, Madame N, lors d'un entretien, a expliqué que pour alléger sa charge quotidienne entre son travail et ses responsabilités familiales, elle a dû faire appel à des aides domestiques.

Elle souligne : « Après, on est obligé de trouver des réponses à nos impossibilités, parce que vraiment, pour être un professionnel efficace quand on est une femme, on a beaucoup d'impossibilités sur lesquelles il faut trouver des réponses. Les enfants, les faire garder... il va falloir accepter que la personne que vous recrutez ne fasse pas exactement ce que vous auriez fait. Il faut accepter des choses imparfaites, mais on prend sur soi que tout ne soit pas parfait ». Ce transfert du travail du « care » à des employé-es rémunéré-es ne signifie pas pour autant une simple délégation de tâches domestiques. Il s'agit bien d'un travail du « care », dans la mesure où il implique une relation affective et une implication émotionnelle, notamment dans la garde des enfants ou la préparation des repas. Ce témoignage met en lumière le fait que le « care » ne se limite pas à un travail matériel, mais repose aussi sur des liens relationnels et une forme d'intimité qui se construit entre la personne embauchée et le foyer.

Dans cette section, nous avons examiné les nombreux défis auxquels les femmes du secteur de la construction sont confrontées. D'un côté, elles doivent naviguer dans un environnement professionnel imprégné de stéréotypes de genre, ce qui les pousse à adopter des stratégies de résilience pour s'affirmer et progresser dans un milieu majoritairement masculin. De l'autre, elles subissent dans leur vie privée la pression des rôles genrés au sein de la famille, ce qui alourdit leur charge avec cette « double journée » de travail. Dans la section suivante, nous aborderons comment la culture masculine omniprésente sur les chantiers contribue à une plus grande exposition des femmes aux violences de genre.

---

<sup>92</sup> *Ibid.*

<sup>93</sup> *Ibid.* En Europe de l'Est et du Sud et en Asie centrale, le taux d'informalité dans le travail domestique atteint 88 % chez les hommes et 69 % chez les femmes ; en Afrique australe, il est de 89 % et 80 %, respectivement.

## Chapitre 3

# Violence de genre dans le secteur de la construction au Cameroun : focus sur le chantier

« Il y a toujours un homme, souvent peu civilisé, qui va essayer de te tester. L'idéal, c'est de le prendre pour cible et de faire de lui un exemple devant tout le monde ».

Mademoiselle S, Yaoundé Cameroun

« J'essaie de m'entourer de personnes, plus ou moins dans le même domaine, qui ont déjà vécu ce type d'injustice ou de désagrément, et je me dis que si d'autres y sont parvenues, je peux aussi le faire ».

Mademoiselle L, Yaoundé Cameroun

### a) Les manifestations du sexisme sur les chantiers à Yaoundé

Les violences de genre ont une tendance à s'exercer dans la sphère professionnelle, et particulièrement sur les chantiers dans le secteur de la construction. On parle d'une véritable « culture de chantier » où l'expression de la virilité et du machisme est valorisée. Cette culture imprègne tous les aspects de la vie professionnelle, créant un environnement où les femmes doivent faire face à des attentes sociales et à des rapports de pouvoir favorisant largement les hommes. Les interviewées de cette enquête de terrain sont pleinement affectées par la culture sexiste des chantiers, qui renforce ces dynamiques et complique leur insertion et leur progression dans le secteur. Comme le souligne Geneviève Dugré, « L'industrie de la construction est parmi l'un des derniers bastions de la masculinité sur le marché du travail »<sup>94</sup>. La culture des chantiers est l'un des éléments les plus marquants de l'insertion des femmes dans l'industrie de la construction<sup>95</sup>. Lors de mon enquête de terrain, je me souviens d'une interaction avec un collègue de l'une de mes interviewées, qui m'a demandé pourquoi je faisais un mémoire sur les femmes dans le secteur de la construction et je réalisais un entretien avec elle, il a ajouté en plaisantant que sa place était plutôt :

« Dans un foyer à faire à manger ».

En effet, on retrouve en abondance des clichés liés aux prétendus rôles sociaux des femmes dans les discours des hommes de ce secteur, et plus précisément lorsqu'ils rappellent à leurs collègues féminines que leur place n'est pas sur un chantier mais à la maison.

« Mademoiselle L (architecte): Je me rappelle une fois sur un chantier quelqu'un était mon chef à l'époque qui m'a dit que le génie civil ce n'est pas pour les femmes tu n'as pas ta place ici devant les ouvriers, devant tout le monde on était en train de travailler. Une autre fois c'est un ouvrier qui m'a carrément dit madame je ne reçois pas les instructions venant d'une femme. Une femme ne m'apprend pas à faire mon travail ».

Les femmes architectes, en particulier les jeunes, rencontrent souvent de grandes difficultés à faire reconnaître leur place, notamment dans leurs interactions avec les travailleurs sur le chantier, une situation liée à la position qu'elles occupent. Comme l'illustre l'étude *Dynamiques de genre : la place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*<sup>96</sup>, les interactions peuvent être plus tendues avec les chefs de chantier, les collègues ingénieurs ou architectes masculins qu'avec les ouvriers, en raison d'une certaine concurrence entre deux positions professionnelles relativement proches :

---

<sup>94</sup> Geneviève DUGRÉ, *Travailleuses de la construction*, Montréal, Éditions du Remue-Ménage, 2006, pp. 62-63.

<sup>95</sup> Francesca PUGLIESE et James MUSONDA, « Gender: Navigating a Male-Dominated Space », *op. cit.*

<sup>96</sup> Stéphanie BOUYASSE-MESNAGE, Stéphanie DADOUR, Isabelle GRUDET, Anne LABROILLE et Elise MACAIRE, *Dynamique de genre : La place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*, *op. cit.*

« Madame B : Les ingénieurs vont te challenger s'ils sont hommes, essayer de voir si tu maîtrises ne jamais être tolérant. Les confrères masculins aussi c'est la même chose. Les architectes hommes ne sont pas mieux ».

Des tensions similaires peuvent également se produire avec les maîtres d'ouvrage ou les entrepreneurs. Quant aux interactions directes avec les ouvriers, elles ne sont pas exemptes de difficultés. Mademoiselle L, par exemple, lorsqu'elle s'adresse aux ouvriers, sait qu'elle ne sera pas prise au sérieux d'emblée. Elle se voit donc contrainte de répéter sans cesse les mêmes efforts pour prouver sa légitimité et ses compétences en tant qu'architecte.

« C'est vrai que c'est épuisant de devoir le faire et le refaire, mais ce sont les réalités auxquelles nous sommes confrontées, et puis on fait avec », explique-t-elle.

Ce traitement repose sur un raisonnement sexiste, selon lequel les ouvriers estiment qu'une femme ne devrait pas occuper une position d'autorité sur des hommes.

Mademoiselle T (étudiante en architecture), a vécu une situation similaire lors de la construction de la maison familiale en 2020-2021.

« Papa et l'ingénieur n'étaient pas tout le temps sur le chantier, donc c'est moi qui étais l'intermédiaire entre l'ingénieur et les employés. Au début, ils étaient réticents quand je disais qu'il ne fallait pas faire certaines choses. Je revenais deux jours plus tard et je constatais qu'ils avaient fait l'inverse. Je leur ai fait comprendre que ce n'était pas ce qu'on voulait. Un jour, papa est venu sur le chantier, a vu les erreurs, et leur a dit de tout casser. À partir de ce moment-là, ils ont commencé à écouter davantage ce que j'avais à dire ».

Ce type de résistance initiale à l'autorité des femmes sur le chantier illustre bien les difficultés qu'elles rencontrent pour faire valoir leur expertise, même lorsqu'elles sont en position de responsabilité.

Dans cet environnement hypermasculin, la violence de genre peut prendre plusieurs formes. Elle peut se manifester sous la forme de violences « qui ne ciblent pas directement les travailleuses mais qui sont là en trame de fond »<sup>97</sup>. En effet, les chantiers sont des environnements où les « blagues sexistes » sont encore souvent perçues comme de simples plaisanteries de comptoir. Comme l'explique Madame MT, lorsqu'elle a commencé à travailler sur les chantiers, les ouvriers, habitués à voir les femmes dans des bureaux, la prenaient peu au sérieux. Elle se souvient des moqueries du type :

« Madame, vous n'êtes pas dans un 4 étoiles ici ».

La drague est omniprésente sur les chantiers, souvent tourné sous forme de blague et les femmes sont obligées de poser un cadre dès les premières interactions :

« Mademoiselle T : Ce n'est pas toujours le cas, mais ils se sentent souvent plus à l'aise pour taquiner les filles, surtout les jeunes. La dernière fois, on était sur un chantier avec ma superviseure de stage et sa fille. Déjà, ils prenaient des photos sans demander. Je me suis dit que ça allait, que ça faisait partie du cadre du chantier. Je ne sais pas si je classerais ça dans la catégorie du harcèlement, mais ils te disent des choses du genre " Y'a pas un petit quelque chose pour nous ? " ou " On peut aller manger ensemble ? ". Ce sont des remarques subtiles qui peuvent sembler être des blagues, mais on sait très bien que ce n'en est pas. C'est-à-dire que si tu dis oui, que tu leur donnes de l'argent ou que tu acceptes de sortir manger, cela peut rapidement se transformer en autre chose. Ils ont cette habitude, sur beaucoup de chantiers, de faire des commentaires en plaisantant. Mais si tu les laisses faire ou si tu plaisantes trop avec eux, ça peut diminuer ton autorité ou l'image que tu devrais avoir au travail. La prochaine fois que tu viendras, ils ne te prendront plus de la même manière au sérieux ».

---

<sup>97</sup>ACTION TRAVAIL DES FEMMES, *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*, Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, Canada, 2019.

Les chantiers restent encore largement inadaptés aux femmes, elles peuvent se retrouver dans des environnements insécurisants, dépourvus d'espaces adaptés pour leur toilette ou la gestion de leur hygiène féminine, surtout lorsqu'elles doivent y passer plusieurs jours, voire des nuits sur place. Madame N a d'ailleurs très bien décrit cette réalité lors d'une de ses expériences sur un chantier :

« Mme N : Une fois, je suis partie en mission sur le terrain, et il n'y avait pas vraiment de lieu correct pour dormir. On nous a montré une auberge, mais les portes ne fermaient même pas correctement. Je me suis dit bon, je suis en forêt, je vais faire avec. Mais au moment de m'endormir, j'ai senti quelqu'un rôder autour, probablement attiré par la présence d'une femme, pensant qu'il pouvait tenter sa chance. Ce genre de situation peut arriver. Heureusement, les autres membres de l'équipe avaient aussi remarqué ces mouvements suspects. Lorsque j'ai dit qu'on devait partir, tout le monde était déjà prêt à partir, car ils avaient anticipé qu'on ne pouvait pas rester là. Il n'y avait pas seulement la menace pour moi, en tant que femme, d'être agressée, eux aussi pouvaient être en danger, risquant d'être agressés ou détroussés. C'est un aspect délicat du métier d'ingénieur : on se retrouve souvent dans des zones sans aucune couverture, sans téléphone, sans hôtel confortable, et sans accès à l'eau ».

Au-delà des attitudes et pratiques sexistes observées sur les chantiers, le rapport au corps joue un rôle central dans la construction des inégalités de genre. Tandis que la force physique est érigée en critère de légitimité professionnelle, renforçant la valorisation de la masculinité, le corps des femmes, lui, demeure sexualisé, influençant leur place et leur reconnaissance dans le secteur.

## **b) Un rapport au corps genré sur les chantiers : valorisation de la masculinité et sexualisation du corps féminin**

La différenciation entre les corps féminins et masculins façonne les interactions sociales dans le secteur de la construction. Comme le souligne Ludovic Bakebek<sup>98</sup> le projet familial est intrinsèquement lié au corps féminin, perçu comme un vecteur de reproduction dont il faut préserver la fécondité, ces représentations profondément ancrées alimentent les réticences des familles à voir leurs filles s'engager dans les métiers du bâtiment, considérés comme physiquement éprouvants et peu compatibles avec les attentes liées à la maternité. Cette pression sociale transparaît dans le témoignage de Mademoiselle L, qui relate les conseils de son père face à son choix de carrière :

« Avant de venir (elle parle de son entretien d'embauche pour le FEICOM), mon père m'a demandé : " Est-ce que tu veux travailler au FEICOM ? ". Je lui ai dit non. Il m'a demandé pourquoi. Parce que moi, je suis une femme de terrain, j'aime tout ce qui est pratique. Je ne veux pas travailler dans une administration, parce que l'image que j'avais du FEICOM, c'était celle d'une administration. Honnêtement, je veux rester sur le terrain. Il m'a répondu : " Tu sais, tu es une femme, à un moment, il va falloir que tu te poses, parce qu'il faudra que tu t'occupes de ton époux et de tes enfants, et ce sera plus compliqué pour toi ". Je lui ai dit que je trouverais une solution. Il m'a dit : "C'est bien, je t'encourage et je suis très fier de la femme que tu veux devenir, mais je te dis que ce serait peut-être le meilleur parti pour toi " ».

Ce témoignage illustre comment les injonctions familiales s'articulent autour du corps féminin, assigné à un futur rôle maternel qui viendrait limiter les ambitions professionnelles. Le secteur de la construction, perçu comme exigeant physiquement, apparaît ainsi comme un obstacle à cette projection sociale, renforçant l'idée que certaines professions restent « inaccessibles » aux femmes.

La culture masculine des chantiers repose sur un « code de l'honneur » non écrit, qui valorise la solidarité entre hommes, la force physique et la capacité à endurer des conditions difficiles. C'est dans ce contexte que Mademoiselle P explique :

« Travailler différemment aux endroits où il faut mettre plus de force ».

---

<sup>98</sup> Ludovic BAKEBEK, *Fabriquer la ville au sud du Sahara Une étude de la régulation sociale dans le secteur de la construction à Douala, Cameroun, op. cit.*

« Il y'a des limites à être une femme sur un chantier car il y'a des choses qu'on ne peut pas faire du fait de la pénibilité ».

Comme le souligne Stéphanie Gallioz<sup>99</sup>, c'est le critère de pénibilité du travail, fondé sur l'usage de la force physique, qui structure le genre dans le secteur de la construction. Le corps masculin y est valorisé, tandis que « ces normes masculinisées du travail du bâtiment conduisent notamment à des stéréotypes qui nient à la femme une certaine capacité physique, la considérant comme faible et fragile »<sup>100</sup>. Le corps des femmes est particulièrement sexualisé dans le secteur de la construction. Comme l'explique C. Renoton-Lépine, « Le travail de sexualisation s'appuie sur le système de représentations sexuées stéréotypées, de genre »<sup>101</sup>. Dans un environnement où cette sexualisation est omniprésente, on pourrait penser que les femmes ont tendance à adopter une apparence plus garçon manqué<sup>102</sup> ou à s'habiller de manière neutre pour mieux s'intégrer et se protéger. Pourtant, certaines refusent de se conformer à cette attente. À l'instar de Madame M., qui affirme :

« J'assume d'être une belle plante qui a la tête bien faite. Je demande aux uns de rester professionnels ».

D'autres femmes architectes adoptent des stratégies d'évitement et adaptent leurs tenues vestimentaires, ainsi la jupe, la robe, le décolleté, les talons hauts sont prohibés<sup>103</sup>.

Dans le secteur de la construction, les commentaires et blagues à connotation sexuelle, les graffitis, ainsi que l'affichage, le partage et le visionnement de matériel à caractère érotique, sexuel ou pornographique, sont courants. Les femmes sont soumises à une forte objectification sexuelle, réduites à leur apparence et à leurs caractéristiques sexuelles. Ainsi, puisque l'attention se porte principalement sur leur corps, elles se voient « attribuer moins de caractéristiques humanisantes, comme la compétence ou la chaleur humaine »<sup>104</sup>. Cela pourrait expliquer pourquoi les travailleuses de la construction sont autant challengées sur leurs compétences par leurs homologues masculins. Cette objectification crée un terreau propice à des formes plus explicites de violences de genre sur les chantiers, qui vont au-delà des remarques sexistes pour s'exprimer par des atteintes directes à l'intégrité physique et psychologique des travailleuses. Elles reposent particulièrement sur des commentaires sur l'apparence physique, questions indiscrettes et invitations non sollicitées, des sifflements et regards insistant, des propos dénigrants, insultes, intimidations ou menaces :

« Madame M : Il m'est arrivé quelque chose sur un chantier, lorsque je suivais les travaux du bâtiment FEICOM, qui fait 14 000 m<sup>2</sup>, pendant mes deux ans à AIDA. À un moment, l'équipe a changé et un ouvrier, qui ne me connaissait pas, travaillait sur les enduits. Il a fait une remarque vraiment déplacée, et j'ai dû me retourner pour lui faire comprendre que cela n'était pas acceptable. J'ai gardé un ton respectueux, mais j'ai été ferme dans ma réponse. Je me demande toujours pourquoi les hommes ne peuvent pas rester professionnels, où est la difficulté ? Je ne me souviens plus exactement de ce que cet homme m'a dit, mais c'était probablement une remarque à connotation sexuelle ».

Certaines femmes subissent du harcèlement discriminatoire, psychologique ou sexuel. Cela commence souvent par des remarques, des compliments ou des invitations qui s'intensifient progressivement, pouvant conduire à du harcèlement et/ou des agressions qui perdurent dans le temps. Ces situations fragilisent les travailleuses, d'abord sur le plan personnel, mais aussi sur le plan professionnel<sup>105</sup>. Sur notre échantillon d'enquête, deux femmes ont témoigné avoir subi des attouchements et agressions physiques et sexuels :

---

<sup>99</sup> Stéphanie GALLIOZ, « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », *op. cit.*

<sup>100</sup> Ludovic BAKEBEK, *Fabriquer la ville au sud du Sahara Une étude de la régulation sociale dans le secteur de la construction à Douala, Cameroun*, *op. cit.*

<sup>101</sup> Claude RENOTON-LÉPINE, « Chapitre 1. Corps sexue et sexualisation », in *La construction identitaire des adolescentes face au genre*, Paris, L'Harmattan, Collection Savoir et formation, 2016, pp. 93-120.

<sup>102</sup> *Ibid.* Être garçon manqué signifie être en résistance contre l'injonction de sexualisation.

<sup>103</sup> Stéphanie BOUYSSÉ-MESNAGE, Stéphanie DADOUR, Isabelle GRUDET, Anne LABROUILLE et Elise MACAIRE, *Dynamique de genre : La place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*, *op. cit.*, p.154.

<sup>104</sup> Céline CASTELLINO et Ruri TAKIZAWA, « Le corps féminin, un objet comme un autre ? Aux origines de l'objectification des femmes », in *In-Mind FR*, 2022, n° 4.

<sup>105</sup> ACTION TRAVAIL DES FEMMES, *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*, *op.cit.*

« Mademoiselle E : Oui, sur mon premier chantier, j'étais en visite. J'y avais déjà passé une semaine, il y avait des gars qui travaillaient. Je me suis arrêtée pour regarder quelque chose, et l'un d'eux est carrément venu me tapoter les fesses. Ce jour-là, je n'avais pas ma tenue de travail, je portais un jean et un t-shirt. Je me suis retournée et je lui ai demandé : " Qu'est-ce qui se passe ? ". Son collègue lui a alors dit : " Mais tu ne sais pas que c'est une responsable de chantier ? ". Et l'autre a répondu : " Et alors, c'est une femme. Quand une femme se met devant moi, je fais ce que je veux ". Ils ont essayé de me décourager, mais j'ai décidé que c'était à moi d'asseoir mon autorité sur eux. Et c'est ce que je fais depuis ».

« Mademoiselle L : Une autre fois, c'était sur un chantier, à l'époque où je travaillais sur la nationale n°3, et nous faisons des travaux de nuit. À un moment, un ouvrier s'est permis de me toucher de manière inappropriée. Quand je l'ai regardé, le pire, c'est qu'il ne s'est même pas excusé. Il m'a regardée et quand je lui ai demandé : " Qu'est-ce que vous êtes en train de faire ? ", il m'a répondu : " Oh, ne fais pas comme si". Pardon, ne fais pas comme si quoi ? À cette époque, j'étais beaucoup plus jeune, c'était il y a peut-être six ans, et c'était plus facile de se laisser influencer par ce genre de comportement, surtout venant d'un homme. En plus, à ce moment-là, j'étais encore plus frêle qu'aujourd'hui. Je me suis dit : si je reste ici et qu'il me viole, qu'est-ce que je vais faire ? (...) À cette époque, il n'y avait pas beaucoup de femmes sur ces chantiers. La dernière fois que j'ai subi des attouchements, c'était avant de rejoindre le FEICOM, quand je travaillais encore vraiment sur les chantiers. Depuis que je suis au FEICOM, j'ai reçu des remarques et des paroles déplacées, mais pas d'attouchements. Cela dit, même les paroles, c'est déjà abusif ».

Se permettre de toucher le corps d'une femme sans son consentement semble totalement banal pour ces ouvriers car ils estiment que le corps des travailleuses est à leur disposition. Ces derniers se considèrent dans leur bon droit et ne perçoivent aucunement le caractère problématique de leurs actions. Cette attitude reflète une culture hypermasculine et machiste profondément ancrée dans l'organisation des chantiers, créant ainsi un cadre de violence organisationnelle qui normalise de tels comportements. De plus, ces situations problématiques ne sont souvent ni reconnues, ni prises en charge de manière adéquate.

« Mademoiselle L : La seule solution que j'ai trouvée, c'était de fuir. Mais en fuyant, il se rend compte qu'il a une emprise sur toi. Le seul moyen que j'ai trouvé, c'était d'aller voir mon chef et de lui dire ce qui s'était passé. Pourtant, au lieu de le licencier, ils l'ont simplement affecté à un autre chantier. Mais il pourrait faire la même chose à quelqu'un d'autre ».

Ainsi, cet environnement hostile et les attitudes sexistes qu'il engendre ont des répercussions importantes sur la santé mentale des travailleuses. Paradoxalement, cette violence sexiste peut également être à l'origine ou renforcer leur résilience.

### **c) Les répercussions mentales et physiques : les stratégies de préservation des travailleuses**

Ce type de situation provoque des souffrances et a un impact sur la santé mentale des travailleuses, qui développent des stratégies pour surmonter leur malaise, s'affirmer, anticiper les comportements inappropriés, et savoir comment répondre aux remarques intimidantes ou déplacées. Elle développe une résilience face aux situations sexistes auxquelles elles sont confrontées. La résilience peut être définie comme un processus complexe qui permet un nouveau développement après un traumatisme psychique. Selon Cyrulnik<sup>106</sup>, la résilience est un « antidestin » qui montre que les pires épreuves sont surmontables et que la guérison est toujours possible. Il souligne que la résilience n'est pas l'invulnérabilité, mais plutôt la capacité à reprendre progressivement une vie après un traumatisme, sans rester figé dans la blessure. Ce processus implique de mettre en place des mécanismes de résilience tout au long de la vie, car la blessure, bien qu'enfouie et maîtrisée, ne guérit jamais complètement. Particulièrement, certaines femmes victimes de violences sexuelles « parviennent à se rétablir en s'inscrivant dans un parcours de résilience qui prend notamment racine dans le sens donné à l'événement traumatique et à leur vie, à la suite d'une quête de

---

<sup>106</sup> Joanna DUPOUY et Philippe CARRÉ, « Apprenance et pratiques apprenantes : facteurs de résilience ? Le cas de femmes ayant été victimes de violences sexuelles », in *TransFormations : Recherche en éducation et formation des adultes*, 2021, n° 21, pp. 63-79.

compréhension grâce à des ressources internes et externes<sup>107</sup>. Ces ressources peuvent être notamment des tuteurs de résilience et/ou des environnements de soutien.

« Mademoiselle L : Je parle beaucoup avec ma mère, qui m'aide énormément, et je trouve du réconfort en lisant ou en écoutant les expériences d'autres femmes. J'écoute aussi beaucoup de podcasts. J'essaie de m'entourer de personnes, plus ou moins dans le même domaine, qui ont déjà vécu ce type d'injustice ou de désagrément, et je me dis que si d'autres y sont parvenues, je peux aussi le faire. De plus, j'ai une petite sœur, et en tant qu'aînée d'une grande famille, je me dis que je le fais pour celles qui viendront après moi. Il est important qu'elles puissent me regarder et dire : "Elle l'a fait, alors je peux aussi le faire". Mon objectif est de les soutenir et de leur montrer comment s'y prendre ».

Dans leur livre *The Handbook of Religion and Health*, Harold G. Koenig et Harvey Cohen<sup>108</sup> explorent la manière dont l'engagement religieux peut influencer la santé mentale et physique à travers des mécanismes psycho neuro immunologiques. Les auteurs analysent comment les croyances religieuses peuvent affecter les systèmes nerveux, endocrinien et immunitaire, et comment ces interactions peuvent, à leur tour, impacter des aspects de santé tels que la susceptibilité au cancer et la récupération post-chirurgicale. Ainsi, la religion peut jouer un rôle significatif dans la santé et le bien-être d'un individu. En effet, la spiritualité a une très grande place chez certaines des travailleuses, leur croyance en Dieu constitue un réconfort et une source de force sur laquelle elles s'appuient :

« Madame M : Moi je crois que la plus grande force, je vais parler de quelque chose de spirituel moi je le dis et je n'ai pas peur de le dire c'est ma foi en Dieu qui est vraiment un grand moteur. Tout ce que je fais est motivé ou guidé par ça.

Mademoiselle L : Ma principale force, c'est ma relation avec Dieu, parce que je suis chrétienne, et c'est même ma plus grande arme. Je suis convaincue que je ne suis pas là par hasard ou simplement pour remplir une case. Je suis là avec un objectif et une mission bien précise. Je me dis que si je suis à cette place, c'est parce que je connais mon identité et la raison de ma présence. Je sais aussi que Dieu m'a donné les capacités nécessaires pour accomplir ce que je dois faire, et il m'équipe chaque jour. Il y a des moments où, en rentrant chez moi, je m'énerve, je pleure même parfois. Mais ensuite, je me relève en me disant : "De toute façon, je suis forte, parce que Dieu dit de moi que je suis forte" ».

En plus des stratégies de résilience externes au travail développées par les travailleuses victimes de violences de genre, il existe également des modes d'action directement liés au contexte professionnel. Selon Ada Garcia et al.<sup>109</sup>, les stratégies d'adaptation face aux violences de genre sur le lieu de travail se divisent en deux grandes catégories. La première regroupe les stratégies passives, comme l'évitement, appelé « loyalty », ou les comportements destructifs, désignés par « neglect ». La seconde inclut les stratégies actives, qui consistent soit à exposer la situation, dite « voice », soit à prendre des mesures pour quitter cette situation, appelée « exit ». Pour les travailleuses de la construction, il est essentiel pour ces femmes de gagner le respect de leurs collègues, ce qui implique de poser des limites et d'établir un cadre de travail clair dès le début. Certaines choisissent de réagir immédiatement avec autorité face aux allusions sexistes ou sexuelles :

« Mademoiselle S : J'ai appris sur le terrain que le respect ne se demande pas, il s'impose. Donc, quand un ouvrier ou quelqu'un sur le chantier fait un geste déplacé ou tient des propos inappropriés, il ne faut jamais garder cela pour soi. Il faut immédiatement le recadrer devant tout le monde, et le lendemain, tu ne rencontreras plus ce problème. C'est l'attitude que j'ai adoptée, et ça fonctionne. Généralement, ce genre de situation se produit au début du chantier, car ils ne te connaissent pas encore. Il y a toujours un homme,

---

<sup>107</sup> *Ibid.*

<sup>108</sup> Glen MILSTEIN, « Handbook of Religion and Health The Link Between Religion and Health: Psychoneuroimmunology and the Faith Factor », in *American Journal of Geriatric Psychiatry*, 2004, vol. 12, n° 4, pp.332-334.

<sup>109</sup> Ada GARCIA, Bernard HACOURT et Virginie BARA, « Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses », in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2005, vol. 7, n° 3.

souvent peu civilisé, qui va essayer de te tester. L'idéal, c'est de le prendre pour cible et de faire de lui un exemple devant tout le monde ».

Elles mettent des limites aux blagues ou commentaires faits par leurs collègues masculins :

« Mademoiselle T : Ce sont des blagues répétées qu'il faut apprendre à esquiver. Il ne faut pas non plus les contrarier en leur demandant directement pourquoi ils parlent ainsi. Il faut savoir faire preuve de tact, et je ne sais pas si c'est quelque chose qui s'enseigne. Parfois, tu fais semblant de rire, ou tu rigoles une fois, puis tu dis : " Non, je suis fatiguée " ou " Non, parlons d'autre chose ". À force de voir que tu esquives et que tu ne participes presque jamais, ils finissent par comprendre. Une fois, quelqu'un est venu s'excuser en disant: " On plaisantait, ce n'était pas sérieux ". Dans ce cas, ils avaient bien compris qu'ils avaient franchi une limite ».

Après avoir mis en place des tactiques pour naviguer dans cet environnement masculin, tactiques qu'elles doivent constamment ajuster et dont l'efficacité n'est jamais totalement garantie, certaines femmes parviennent, au fil du temps, à établir des relations cordiales et professionnelles à long terme avec leurs collègues masculins, sans dérives. D'autres se résignent à quitter ce secteur et à se réorienter professionnellement. Comme le souligne Mademoiselle H, une étudiante : « Travailler avec des hommes, c'est plus simple quand tu n'as pas de responsabilités ».

## Conclusion

Au terme de cette recherche, l'analyse des trajectoires des femmes travaillant dans le secteur de la construction au Cameroun met en lumière des dynamiques complexes, mêlant reproduction sociale, stratégies d'affirmation professionnelle et confrontations aux normes de genre. Cette étude met en lumière la manière dont ces femmes naviguent dans un environnement largement masculin, en conjuguant aspirations professionnelles et attentes sociétales.

Dans un premier temps, nous avons exploré les motivations qui poussent ces femmes à investir un domaine historiquement perçu comme réservé aux hommes. Si certaines s'engagent dans cette voie par vocation ou par goût pour le travail manuel et technique, d'autres suivent une trajectoire davantage influencée par leur environnement familial et social. En effet, la reproduction sociale joue un rôle clé dans le choix des formations et des carrières, certaines femmes perpétuant une tradition familiale en intégrant un secteur où elles ont été exposées dès leur jeune âge. Néanmoins, malgré ces différences de parcours, toutes font face à la nécessité de justifier leur présence dans un secteur perçu comme réservé aux hommes.

Une fois dans le secteur, ces travailleuses doivent faire face aux nombreux stéréotypes qui pèsent sur elles. Elles doivent constamment prouver leur légitimité dans un milieu où la masculinité est érigée en norme professionnelle. Confrontées à des stéréotypes de genre, elles développent des stratégies diverses pour s'affirmer et progresser qui témoignent d'une forme de résilience mais aussi d'agacement des travailleuses. Certaines misent sur l'excellence professionnelle afin de légitimer leur place, tandis que d'autres adoptent des comportements d'adaptation ou de négociation face aux normes établies. Ce besoin constant de démontrer leurs compétences souligne la persistance des inégalités de genre et le poids des représentations sociales dans l'organisation du travail.

Par ailleurs, au-delà des défis professionnels, ces femmes doivent composer avec des attentes sociétales qui les assignent à des rôles familiaux précis. La conciliation entre carrière et responsabilités domestiques constitue un enjeu majeur, exacerbant les tensions entre vie privée et vie professionnelle. La persistance du modèle patriarcal dans la répartition des tâches domestiques et éducatives impose aux travailleuses une charge mentale accrue, renforçant la dualité entre aspirations professionnelles et obligations familiales. Le travail de « care », bien que souvent invisibilisé, constitue un aspect fondamental des réalités vécues par ces femmes. La délégation de certaines tâches domestiques à des aides extérieures ne fait que déplacer la charge du travail domestique et du « care » vers d'autres femmes, souvent précaires, perpétuant ainsi un cycle de féminisation du travail invisible. Cette dimension souligne l'importance des normes patriarcales dans la structuration du travail et la répartition des rôles au sein de la société.

Enfin, le secteur de la construction, en raison de sa culture masculine omniprésente, expose les travailleuses à des formes de violences de genre qui vont du sexisme ordinaire aux agressions plus graves. La valorisation de la force physique comme critère de compétence contribue à marginaliser les femmes, tandis que la sexualisation de leur corps renforce les inégalités. Cette hostilité constante a des conséquences directes sur leur bien-être mental, poussant certaines à développer des stratégies de résilience pour survivre dans cet environnement hostile. Pour d'autres, cette pression devient un facteur de découragement et d'abandon du secteur.

Cette étude a permis de mettre en lumière plusieurs dynamiques de genre spécifiques au secteur de la construction au Cameroun, mais elle présente certaines limites méthodologiques. Tout d'abord, l'échantillon analysé ne comprend pas de femmes occupant des postes strictement techniques ou physiques (maçonnes, électriciennes, carreuses), principalement en raison d'un manque d'accès à ces travailleuses sur les chantiers observés. Or, leurs expériences pourraient apporter un éclairage essentiel sur les conditions de travail, la pénibilité et les rapports hiérarchiques entre hommes et femmes dans les fonctions les plus exposées. Par ailleurs, cette recherche a été confrontée à un manque de données locales sur la place des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins en Afrique. En l'absence d'études spécifiques sur le Cameroun, il a fallu s'appuyer sur des recherches menées dans des contextes occidentaux (Canada, France, Australie). Bien

que ces comparaisons révèlent des mécanismes de discrimination similaires, elles ne permettent pas d'appréhender pleinement les particularités locales. Une analyse approfondie des intersections entre genre, classe sociale et race offrirait une perspective plus nuancée, notamment en comparant les expériences des femmes africaines travaillant dans leur pays d'origine et celles évoluant dans des environnements professionnels en Occident.

D'un point de vue plus large, les futures recherches pourraient approfondir plusieurs axes. Il serait pertinent de diversifier l'échantillon en intégrant des femmes occupant des postes techniques sur les chantiers afin de mieux comprendre les spécificités de leurs parcours et conditions de travail. De plus, l'exploration de l'impact des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle dans le secteur de la construction au Cameroun permettrait d'évaluer les mesures mises en place et leurs effets concrets. Une autre piste de recherche consisterait à analyser la perception des hommes travaillant dans ce secteur sur la présence féminine et leur évolution face aux mutations sociétales. Enfin, il serait intéressant d'étudier les réseaux de solidarité et les stratégies collectives développées par les travailleuses pour faire face aux discriminations et aux violences de genre, notamment à travers les syndicats et associations professionnelles. Ces pistes permettraient d'élargir la compréhension des dynamiques de genre dans la construction et d'identifier des leviers d'action pour une meilleure inclusion des femmes dans ce secteur.

Au-delà de son apport académique, ce mémoire a été une expérience intellectuelle et personnelle profondément enrichissante. En menant cette recherche, j'ai pu approfondir ma compréhension des rapports de genre dans le monde du travail et observer avec plus de finesse les dynamiques de discrimination et de résistance au sein du secteur de la construction. Cette étude contribue à la visibilité des expériences des femmes dans un domaine où leur présence reste marginale. Cette réflexion pourrait servir de point d'appui pour des actions concrètes en faveur de l'amélioration des conditions de travail des femmes dans la construction au Cameroun. Plusieurs pistes peuvent être envisagées, notamment la sensibilisation aux discriminations de genre, l'adaptation des infrastructures de travail, ou encore la promotion de modèles féminins inspirants pour encourager une plus grande mixité professionnelle.

Enfin, ce travail de recherche a eu une résonance particulière sur le plan personnel, car il m'a permis de redécouvrir mon pays d'origine, que je n'avais pas revisité depuis l'âge de dix ans. Cette immersion m'a offert un regard d'adulte sur la société camerounaise et a renforcé mon envie de travailler en Afrique à l'avenir, et en particulier au Cameroun si une opportunité se présente. Ce mémoire s'inscrit ainsi dans la continuité de mon parcours académique, venant clore un cycle entamé depuis ma troisième année de licence de droit, où j'ai mené mes premières recherches sur le Cameroun, d'abord en droit international, puis en histoire, avant d'aborder aujourd'hui une approche en sciences sociales.

# Bibliographie

- ACTION TRAVAIL DES FEMMES, *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*, Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, Canada, 2019. [https://www.atfquebec.ca/travailleusesconstruction/wpcontent/uploads/2020/09/synthese\\_recherche.pdf](https://www.atfquebec.ca/travailleusesconstruction/wpcontent/uploads/2020/09/synthese_recherche.pdf).
- ADJAMAGBO, Agnès, GASTINEAU, Bénédicte et KPADONOU, Norbert, « Travail-famille : un défi pour les femmes à Cotonou », in *Recherches féministes*, 2017, vol. 29, n° 2, pp. 17-41. <https://doi.org/10.7202/1038719ar>.
- ANGELOFF, Tania, « Chapitre 16 - Monde du travail et sociologie du genre », in ALTER, Norbert (dir.), *Sociologie du monde du travail*, Paris, Presses Universitaires de France, Quadrige, 2012, pp. 289-306. <https://doi.org/10.3917/puf.alter.2012.01.0289>.
- ANONA, Jennita, « Le sexisme ordinaire », in *Monsite*, 12 avril 2021. <https://www.heforsheesec.fr/post/le-sexisme-ordinaire>.
- ARMENGAUD, Françoise, « Christine Delphy : “Penser le genre”. Note de lecture par Françoise Armengaud », in *Nouvelles Questions Féministes*, 2002/1, vol. 21, pp. 126-133. <https://doi.org/10.3917/nqf.211.0126>.
- BAKEBEK, Ludovic, *Fabriquer la ville au sud du Sahara Une étude de la régulation sociale dans le secteur de la construction à Douala, Cameroun*, Thèse de doctorat, Liège, Université de Liège, 2024.
- BERTIN-MOUROT, Bénédicte et LAVAL, Catherine, « Briser le plafond de verre : un travail de longue haleine », in *L'Expansion Management Review*, 2006/2, n° 121, pp. 48-53.
- BIDET-MORDREL, Annie, GALERAND, Elsa et KERGOAT, Danièle, « Analyse critique et féminismes matérialistes. Travail, sexualité(s), culture », in *Cahiers du Genre*, 2016/3, HS n° 4, pp. 5-27. <https://doi.org/10.3917/cdge.hs04.0005>.
- BOURDIEU, Pierre et PASSERON, Jean-Claude, *La reproduction*, Paris, Les éditions de Minuit, 1970.
- BOUYASSE-MESNAGE, Stéphanie, DADOUR, Stéphanie, GRUDET, Isabelle, LABROILLE, Anne et MACAIRE, Elise, *Dynamique de genre : La place des femmes en architecture, urbanisme et paysage*, Marseille, Éditions Parenthèses, Collection Eupalinos : série architecture et urbanisme, 2023.
- BRIDGES, Donna, WULFF, Elizabeth, BAMBERRY, Larissa, KRIVOKAPIC-SKOKO, Branka et JENKINS, Stacey, « Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review », in *Construction Management and Economics*, 2020, vol. 38, n° 10, pp. 894-916. <https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1762906>.
- BROWN, Elizabeth, DEBAUCHE, Alice, HAMEL, Christelle et MAZUY, Magali, *Violence et rapports de genre. Enquête sur les violences de genre en France*, Paris, Institut National d'Études Démographiques. Grandes Enquêtes, 2021.
- BRUXELLES-J., « Venir étudier en Belgique : étrangers hors UE ». Consulté le 28 mai 2024. <https://www.bruxelles-j.be/etudier-se-former/venir-etudier-en-belgique/acces-au-sejour-pour-venir-etudier-en-belgique-etrangers-hors-eee/>.

BUSCATTO, Marie et MARRY, Catherine, « “Le plafond de verre dans tous ses éclats”. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », in *Sociologie du travail*, 2009, vol. 51, n° 2, pp. 170-182. <https://doi.org/10.4000/sdt.16326>.

CAMPUS France, « Préparer son bupjet ». Consulté le 28 mai 2024. <https://www.cameroun.campusfrance.org/fr/preparer-son-bubjet>.

CASTELLINO, Céline et TAKIZAWA, Ruri, « Le corps féminin, un objet comme un autre ? Aux origines de l’objectification des femmes », in *In-Mind FR*, 2022, n° 4. <https://fr.in-mind.org/fr/article/le-corps-feminin-un-objet-comme-un-autre-aux-origines-de-lobjectification-des-femmes>.

CHAFFARDON, Clara, « La description de la corporéité féminine dans On Female Body Experience : de la critique de l’aliénation à la réappropriation de son expérience », in *Alter. Revue de phénoménologie*, 2022, n° 30, pp.109-128. <https://doi.org/10.4000/alter.2439>.

CHAPPE, Vincent-Arnaud, « Reproduction sociale », in THARAUD, Delphine et BOYER-CAPELLE, Caroline (éds.), *Dictionnaire juridique de l’égalité et de la non-discrimination*, Paris, L’Harmattan, 2021.

CHOPLIN, Armelle, *Matière grise de l’urbain. La vie du ciment en Afrique*, Genève, MétisPresses, 2020.

CONNELL, Raewyn W., *Des masculinités. Hégémonie, inégalité, colonialité*, Paris, Payot & Rivages, 2024.

CONNELL, Raewyn W. et MESSERSCHMIDT, James W., « Faut-il repenser le concept de masculinité hégémonique ? Traduction coordonnée par Élodie BÉTHOUX et Caroline VINCENSINI », in *Terrains & travaux*, 2015/2, n° 27, pp. 151-192. <https://doi.org/10.3917/tt.027.0151>.

CONNELL, Raewyn W., *Masculinities*, Los Angeles, University of California Press, 2005.

CROMER, Sylvie et RAYMOND, Adeline « Chapitre 8 ■ Violences dans la sphère professionnelle », in BROWN, Elizabeth, DEBAUCHE, Alice, HAMEL, Christelle et MAZUY, Magali (dir.), *Violences et rapports de genre : Enquête sur les violences de genre en France*, Paris, Ined Éditions, Grandes Enquêtes, 2020, pp. 289-325. <https://doi.org/10.4000/books.ined.14914>.

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie et MARRY, Catherine, « Autres histoires de transfuges ? Le cas de jeunes filles inscrites dans des formations « masculines » de BTS et de DUT industriels », in *Formation Emploi*, 1990, vol. 29, n° 1, pp. 35-50. <https://doi.org/10.3406/forem.1990.1371>.

DEBAUCHE, Alice, MAZUY, Magali et LIEBER, Marylène « L’enquête VIRAGE (VIolences et RApports de GENre) », in *Cahiers du Genre*, 2019/1, n° 66, pp. 37-50. <https://doi.org/10.3917/cdge.066.0037>.

DELPHY, Christine, *L’ennemi principal. Économie politique du Patriarcat*, Paris, Syllepse, Nouvelles questions féministes, 1998.

DESIGN233, « Isaro Lise Katangulia: Highlighting “African Female Architects” ». Consulté le 10 mars 2025. <https://www.design233.com//articles/isaro-lise-katangulia-african-female-architects>.

DUGRÉ, Geneviève, *Travailleuses de la construction*, Montréal, Editions du Remue-Ménage, 2006.

DUPOUY, Joanna et CARRÉ, Philippe, « Apprenance et pratiques apprenantes : facteurs de résilience ? Le cas de femmes ayant été victimes de violences sexuelles », in *TransFormations : Recherche en éducation et formation des adultes*, 2021, n° 21, pp. 63-79.

DUSSUET, Annie, « Femmes aidantes... ou travailleuses : care ou travail domestique ? », in LE BORGNE-UGUEN, Françoise (et al.), *Vieillir en société : Une pluralité de regards sociologiques*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2019, pp. 275-84. <https://doi.org/10.4000/books.pur.151720>.

ELIEV, Sika et BERNIER, Christiane, « Perceptions de femmes cadres dans une entreprise typiquement masculine », in *Reflets : Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire*, automne 2003, vol. 9, n° 2, pp. 87-113. <https://doi.org/10.7202/011092ar>.

EMOND, Olivia, « Women In The Construction Industry », in *Honors Projects in Management*, 23 avril 2023. [https://digitalcommons.bryant.edu/honors\\_management/44](https://digitalcommons.bryant.edu/honors_management/44).

EVINA, Champolion Miache, « Femme-bâtesseuse du Mongulu chez les Bakas (Afrique équatoriale) : socio-anthropologie et esthétique comparée de l'imaginaire », in *Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain. Cahiers du MIMMOC*, 2022, n° 28. <https://doi.org/10.4000/mimmoc.10963>.

FIELDEN, Sandra, DAVIDSON, Marilyn, GALE, Andrew et DAVEY, Caroline, « Women in construction: The untapped resource », in *Construction Management & Economics*, 2000, vol.18, no.1, pp.113-121. <https://doi.org/10.1080/014461900371004>.

FRIEDMANN, Georges et NAVILLE, Pierre, *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin, 2 vol., 1962.

GAGNON, Véronique, « Être étudiant d'origine étrangère en région au Québec », in *Journal of international Mobility*, 2018/1, n° 6, pp. 119-133. <https://doi.org/10.3917/jim.006.0119>.

GALLEZ, Caroline et KAUFMANN, Vincent, « Aux racines de la mobilité en sciences sociales : contribution au cadre d'analyse socio-historique de la mobilité urbaine », in GUIGUENO, Vincent et FLONNEAU, Mathieu (dir.), *De l'histoire des transports à l'histoire de la mobilité ?*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2009, pp. 41-55. <https://doi.org/10.4000/books.pur.102144>.

GALLIOZ, Stéphanie, « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment », in *Travail, genre et sociétés*, 2006/2, n° 16, pp. 97-114. <https://doi.org/10.3917/tgs.016.0097>.

GALLIOZ, Stéphanie, « La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe », in *Sociologies pratiques*, 2007, n° 14, pp. 31-44. <https://doi.org/10.3917/sopr.014.0031>.

GARCIA, Ada, HACOURT, Bernard et BARA, Virginie, « Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses », in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2005, vol. 7, n° 3. <https://doi.org/10.4000/pistes.3168>.

GIANETTONI, Lavinia, SIMON-VERMOT, Pierre et GAUTHIER, Jacques-Antoine, « Orientations professionnelles atypiques : transgression des normes de genre et effets identitaires », in *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, 2010, n° 173, pp. 41-50. <https://doi.org/10.4000/rfp.2535>.

GOMEZ-PEREZ, Muriel et BROSSIER, Marie, « Négociant et habiter les normes sociales en Afrique au sud du Sahara : mobilisations et extraversion sociales et politiques des femmes », in *Recherches féministes*, 2016, vol. 29, n° 2, pp. 3-16. <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2016-v29-n2-rf02910/>.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, « Coût des études et de la vie ». Consulté le 28 mai 2024. <https://www.quebec.ca/education/etudier-quebec/conditions-requises/cout-etudes>.

HAICAULT, Monique, « La gestion ordinaire de la vie en deux », in *Sociologie du travail*, 1984, vol. 26, n° 3, pp. 268-277. <https://doi.org/10.3406/sotra.1984.2072>.

HERRERA, Javier et TORELLI, Constance, « Chapitre 7. Travail domestique et emploi : quel arbitrage pour les femmes ? », in DE VREYER, Philippe et ROUBAUD, François (dir.), *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*, Marseille, IRD Éditions, 2013, pp. 231-259. <https://doi.org/10.4000/books.irdeditions.9669>.

HIRATA, Helena, « Travail productif, travail de care », in *Actuel Marx*, 2021/2, n° 70, pp. 62-76. <https://doi.org/10.3917/amx.070.0062>.

INED - INSTITUT NATIONAL D'ETUDES DEMOGRAPHIQUES, « Enquête Virage et premiers résultats sur les violences sexuelles - Documents de travail - Ined éditions ». Consulté le 12 août 2024. <https://www.ined.fr/fr/publications/editions/document-travail/enquete-virage-premiers-resultats-violences-sexuelles/>.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, « Immigrants selon le pays de naissance, Québec, 2019-2023 ». Consulté le 28 mai 2024. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/immigrants-selon-le-pays-de-naissance-quebec>.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE DU CAMEROUN, *Gender and labour market in Cameroon: Findings and suggestions – Institut National de la Statistique du Cameroun*, 2024. Consulté le 3 février 2025. <https://ins-cameroun.cm/statistique/english-gender-and-labour-market-in-cameroon-findings-and-suggestions/>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/ILOSTAT, « Où travaillent les femmes : professions et secteurs à prédominance féminine », 7 novembre 2023. <https://ilostat.ilo.org/fr/blog/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION « 8.1 Définition du travail domestique », 16 août 2017. <https://www.ilo.org/fr/resource/81-definition-du-travail-domestique>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Convention C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, 2019. Consulté le 12 août 2024. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION « Qui sont les travailleurs domestiques », 29 janvier 2024. <https://www.ilo.org/fr/themes-0/travailleurs-domestiques/qui-sont-les-travailleurs-domestiques>.

JOURDAIN, Anne et NAULIN, Sidonie, « Héritage et transmission dans la sociologie de Pierre Bourdieu », in *Idées économiques et sociales*, 201/4, n° 166, pp. 6-14. <https://doi.org/10.3917/idee.166.0006>.

KAMDEM, Emmanuel et IKELLÉ, Rose, « Management de la diversité et genre au Cameroun : une approche en termes d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin », in *Humanisme et Entreprise*, 2011/5, n° 305, pp. 49-64. <https://doi.org/10.3917/hume.305.0049>.

LALLEMENT, Michel, « 9. Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France », in LAUFER, Jacqueline, MARRY Catherine et MARUANI, Margaret (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, Recherches, 2003, pp. 123-137. <https://doi.org/10.3917/dec.laufe.2003.01.0123>.

LANDOUR, Julie, « Kergoat Danièle, Guichard-Claudic Yvonne, Vilbrot Alain (dir.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement* », in *Genre, sexualité & société*, 2010, n° 4. <https://doi.org/10.4000/gss.1552>.

LAPEYRE, Nathalie, « Les femmes architectes : entre créativité et gestion de la quotidienneté », in *Empan*, 2004/1, no. 53, pp. 48-55. Consulté le 26 août 2024. <https://www.cairn.info/revue-empan-2004-1-page-48.htm?contenu=article>.

LAUFER, Jacqueline, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », in *Revue française de gestion*, 2004, vol. 30, n° 151, pp. 117-27. <https://doi.org/10.3166/rfg.151.117-128>.

LAUFER, Jacqueline, MARRY, Catherine et MARUANI, Margaret, « Introduction », in LAUFER, Jacqueline, MARRY, Catherine et MARUANI, Margaret (dir.), *Le travail du genre Les sciences sociales du travail*

à l'épreuve des différences de sexe, Paris, La Découverte, Recherches, 2003, pp. 7-18. <https://doi.org/10.3917/dec.laufe.2003.01.0007>.

LAUGIER, Sandra, « Le care comme critique et comme féminisme », in *Travail, genre et sociétés*, 2011/2, n° 26, pp. 183-188. <https://doi.org/10.3917/tgs.026.0183>.

LEMARCHANT, Clotilde, « La mixité inachevée. Garçons et filles minoritaires dans les filières techniques », in *Travail, genre et sociétés*, 2007/2, n° 18, pp. 47-64. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0047>.

LÉPINARD, Éléonore et LIEBER, Marylène, « III. Théories matérialistes du genre », in LÉPINARD, Éléonore et LIEBER, Marylène, *Les théories en études du genre*, Paris, La Découverte, Collection Repères, 2020, pp. 41-57. <https://www.cairn.info/les-theories-en-etudes-de-genre--9782348059162-p-41.htm>.

MAMA, Amina, « Sheroes and villains: conceptualizing colonial and contemporary violence against women in Africa », in ALEXANDER, M. Jacqui and MOHANTY, Chandra Talpade (eds), *Feminist genealogies, colonial legacies, democratic*, New York/ London, Routledge, 1997. [https://www.academia.edu/2100391/Sheroes\\_and\\_villains\\_conceptualizing\\_colonial\\_and\\_contemporary\\_violence\\_against\\_women\\_in\\_Africa](https://www.academia.edu/2100391/Sheroes_and_villains_conceptualizing_colonial_and_contemporary_violence_against_women_in_Africa).

MAROC, « 05 Étapes pour obtenir son visa pour étudier au Maroc », in *Centre d'admission Etude au Maroc* (blog), 31 janvier 2020. <https://etudemaroc.com/05-etapes-pour-obtenir-son-visa-detude-pour-le-maroc/>.

MARRO, Cendrine, « La tolérance à la transgression des rôles de sexe chez l'adolescent/te », in *Pratiques Psychologiques*, 1998, n° 3, pp. 39-50.

MARRY, Catherine, « 15. La féminisation de la profession d'ingénieur, en France et en Allemagne », in BOUFFARTIGUE, Paul (dir.), *Cadres : la grande rupture*, Paris, La Découverte, Recherches, 2001, pp. 281-296. <https://doi.org/10.3917/dec.bouff.2001.01.0281>.

MARRY, Catherine, « Je veux être ingénieure », in DE SINGLY, François (et al.), *Apprendre la sociologie par l'exemple*, Paris, Armand Colin, 2016, pp. 209-219. <https://www.cairn.info/apprendre-la-sociologie-par-l-exemple--9782200613990-p-209.htm>.

MARUANI, Margaret, « Introduction », in *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, Repères, 2017, pp. 3-4. <https://www.cairn.info/travail-et-emploi-des-femmes--9782707194022-p-3.htm>

MARUANI, Margaret, « II / Travail : le marécage des inégalités stagnantes », in *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, Repères, 2017, pp. 30-52. <https://www.cairn.info/travail-et-emploi-des-femmes--9782707194022-p-30.htm>.

MARUANI, Margaret et REYNAUD, Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, Repères, 2004.

MILSTEIN, Glen, « Handbook of Religion and Health The Link Between Religion and Health: Psychoneuroimmunology and the Faith Factor », in *American Journal of Geriatric Psychiatry*, 2004, vol. 12, n° 4, pp.332-334. [https://www.academia.edu/33901993/Handbook\\_of\\_Religion\\_and\\_Health\\_The\\_Link\\_Between\\_Religion\\_and\\_Health\\_Psychoneuroimmunology\\_and\\_the\\_Faith\\_Factor](https://www.academia.edu/33901993/Handbook_of_Religion_and_Health_The_Link_Between_Religion_and_Health_Psychoneuroimmunology_and_the_Faith_Factor).

MINISTERE DES FEMMES ET DE L'ÉGALITE DES GENRES, *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*, Canada, 2019.

MOBIUS, Markus M. et ROSENBLAT, Tanya S., « Why Beauty Matters », in *American Economic Review*, 2006, vol. 96, n° 1, pp. 222-235. <https://doi.org/10.1257/000282806776157515>.

- MORALDO, Delphine. « Raewyn Connell, Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie », in *Lectures*, 11 juin 2014. <https://doi.org/10.4000/lectures.13753>.
- MOSCONI, Nicole et DAHL-LANOTTE, Rosine, « C'est technique, est-ce pour elles ? Les filles dans les sections techniques industrielles des lycées », in *Travail, genre et sociétés*, 2003/1, n° 9, pp. 71-90. <https://doi.org/10.3917/tgs.009.0071>.
- ONAC NOCA, « LE TABLEAU ONAC » 2023-2026. Consulté le 2 décembre 2024. <https://www.onac-noca.org/le-tableau-onac>.
- ONU FEMMES, « Faits et chiffres : Mettre fin à la violence à l'égard des femmes ». ONU Femmes. Consulté le 12 août 2024. <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.
- ORDRE DES ARCHITECTES, « Les architectes en Europe, une profession dynamique | Ordre des architectes », 4 avril 2023. <https://www.architectes.org/actualites/les-architectes-en-europe-une-profession-dynamique-91884>.
- ORDRE DES ARCHITECTES, « L'essentiel des chiffres de la profession | Ordre des architectes », 30 novembre 2022. <https://www.architectes.org/lessentiel-des-chiffres-de-la-profession-93232>.
- ORDRE DES ARCHITECTES DU QUEBEC. « Étude socioéconomique de la profession d'architecte au Québec. Horizon 2023/2033 ». [https://www.oaq.com/wp-content/uploads/2024/01/FAITS\\_1.pdf](https://www.oaq.com/wp-content/uploads/2024/01/FAITS_1.pdf).
- PADJEMI, Jennifer, *Féminismes & pop culture*, Paris, Stock, 2021.
- PIERCE, Jennifer L. « Les émotions au travail : le cas des assistantes juridiques », in *Travailler*, 2003/1, n° 9, pp. 51-72. <https://doi.org/10.3917/trav.009.0051>.
- PILON, Laurence, « Travailleuses de la construction entre violences et discriminations systémiques », in *Action travail femmes* (blog). Consulté le 30 septembre 2024. <https://www.atfquebec.ca/travailleusesconstruction/>.
- PILON, Marc, DELAUNAY, Valérie, MARCOUX, Richard, COULIBALY, Aminata et DIEME, Binta, « Essai de mesure et d'analyse de la présence de domestiques dans les ménages en Afrique subsaharienne », in *Politique africaine*, 2019/2, n° 154, pp.121-143. <https://doi.org/10.3917/polaf.154.0121>.
- PRUVOST, Geneviève, « Le cas de la féminisation de la Police nationale », in *Idées économiques et sociales*, 2008, n° 153, pp. 9-19. <https://doi.org/10.3917/idee.153.0009>.
- PUGLIESE, Francesca et MUSONDA, James, « Gender: Navigating a Male-Dominated Space », in RUBBERS, Benjamin (ed.), *Inside Mining Capitalism: The Micropolitics of Work on the Congolese and Zambian Copperbelts*, Rochester, Boydell & Brewer, 2025, pp.71-88. <https://doi.org/10.2307/j.ctv289dw14.10>.
- RENOTON-LÉPINE, Claude, « Chapitre 1. Corps sexue et sexualisation », in *La construction identitaire des adolescentes face au genre*, Paris, L'Harmattan, Collection Savoir et formation, 2016, pp. 93-120.
- REY, Séverine et BATTISTINI, Mélanie, « Favoriser les femmes ou le sexe minoritaire dans les formations professionnelles en Suisse ? », in *Lien social et Politiques*, printemps 2013, n° 69, pp. 73–88.
- RIBEIRO COROSSAC, Valeria, « Dénoncer la violence. Silences et prise de parole autour du harcèlement sexuel envers les travailleuses domestiques au Brésil », in *Archivio antropologico mediterraneo*, 2020, vol. 23, n° 22. <https://doi.org/10.4000/aam.2971>.

ROGERAT, Chantal, « Harcèlement et violence : les maux du travail », in *Travail, genre et sociétés*, 2001/1, n° 5, pp. 21-28. <https://doi.org/10.3917/tgs.005.0021>.

SOARES, Angelo, « Les émotions dans le travail », in *Travailler*, 2003/1, n° 9, pp 9-18. <https://doi.org/10.3917/trav.009.0009>.

TCHAPNGA, Josué et NGUEYEM, *Loi n° 90/041 du 10 août 1990 portant sur l'exercice et organisation de la profession d'architecte au Cameroun*, 1990.

TOUPIN, Louise, *Les courants de pensée féministe*, Chicoutimi, Institut de recherche et d'études féministes, 2023. [http://www.femmeslaurentides.org/wp-content/uploads/2013/04/courants\\_pensee\\_feministe.pdf](http://www.femmeslaurentides.org/wp-content/uploads/2013/04/courants_pensee_feministe.pdf).

UFE, « Travailler au Cameroun ». Consulté le 28 mai 2024. <https://ufe.org/dossier-pays/cameroun/travailler-au-cameroun/>.

UGOCHUKWU, Françoise, « Jacquemin Mélanie, 2012, « Petites bonnes » d'Abidjan. Sociologie des filles en service domestique », in *Journal des africanistes*, 2012, vol. 82, n° 1-2, pp. 383-384. <https://doi.org/10.4000/africanistes.4468>.

UNIA, « Vous, les femmes sur les chantiers – Unia, le syndicat ». Consulté le 13 août 2024. <https://unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/arts-et-metiers/vous-les-femmes-sur-les-chantiers>.

VINCENS, Jean, « Review of *Sociologie de l'emploi* par Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud », in *Revue française de sociologie*, 1994, vol. 35, n° 2, pp. 331-335. <https://doi.org/10.2307/3322041>.

VOUILLOT, Françoise, « Formation et orientation : l'empreinte du genre », in *Travail, genre et sociétés*, 2007/2, n° 18, pp. 23-26. <https://doi.org/10.3917/tgs.018.0023>.

WAJCMAN, Judy, « 11. Le genre au travail », in LAUFER, Jacqueline, MARRY Catherine et MARUANI, Margaret (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, Recherches, 2003, pp. 151-162. <https://doi.org/10.3917/dec.laufe.2003.01.0151>.

WIEGO, « Les travailleuse·eur·s domestiques dans le monde : 5 faits essentiels | WIEGO », 22 juillet 2022. <https://www.wiego.org/fr/blog/les-travailleuseeurs-domestiques-dans-le-monde-5-faits-essentiels>

WORLD BANK OPEN DATA, « World Bank Open Data ». Consulté le 28 mai 2024. <https://data.worldbank.org>.

WORLD BANK OPEN DATA, « World Bank Open Data : Ratio de la population pauvre en fonction du seuil de pauvreté nationale. (% de la population) - Cameroun ». Consulté le 28 mai 2024. <https://data.worldbank.org>.

WORLD BANK OPEN DATA, « World Bank Open Data : Taux de participation à la population active, femmes (% de la population féminine âgée de 15 ans et plus) ». Consulté le 18 juin 2024. <https://data.worldbank.org>.

YANA, Simon-David, « Statuts et rôles féminins au Cameroun. Réalités d'hier, images d'aujourd'hui », in *Politique africaine*, 1997, n° 65, pp. 35-47. <https://doi.org/10.3406/polaf.1997.6024>.

YÉ, Léopoldine, *L'ingéniosité des sous-quartiers de Yaoundé face aux risques naturels*, Paris, Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris La Villette, 2023.