UNIVERSITÉ DU BURUNDI
GRENIER DU SAVOIR DU BURUNDI
Dépôt institutionnel officiel
https://repository.ub.edu.bi

Les enjeux d’intégration féminine dans les métiers d’ aide-maçon et de maçon

Nahimana, Fiston; Sous la direction de : Dr Christella Kwizera

2024
UB, FLSH
https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/1998

Document téléchargé depuis le **Grenier du Savoir du Burundi** — https://repository.ub.edu.bi

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

MASTER EN SOCIO-ANTHROPOLOGIE

LES ENJEUX D'INTEGRATION FEMININE DANS LES METIERS D'AIDE-MAÇON ET DE MAÇON

Par :

NAHIMANA Fiston

Mémoire

présenté et soutenu publiquement en vue de l'obtention du Diplôme de Master en Socio-anthropologie

Sous la direction de :

Dr Christella KWIZERA

Bujumbura, Septembre 2024

==========

MEMBRES DU JURY

Président : Dr Sœur Rosette MINANI

Directeur : Dr Christella KWIZERA

Secrétaire : Dr. Aloys TOYI

DEDICACE

A ma famille ;

A tous nos amis et connaissances.

REMERCIEMENTS

Nous remercions vivement notre encadreuse de mémoire Madame Dr Christella KWIZERA (Enseignante à temps plein à l'Université du Burundi) pour la qualité de son encadrement exceptionnel, pour sa patience, sa rigueur et sa disponibilité durant la préparation de ce mémoire.

Nos sincères remerciements s'adressent également à tous les professeurs de Master en socio-anthropologie pour la qualité de la formation qu'ils nous ont assurée et qui a constitué une base solide pour l'élaboration de ce travail de fin d'étude.

Nous souhaitons aussi remercier tous les informateurs, plus particulièrement les femmes-maçons, femmes aide-maçons et les maçons, sans lesquels, cette recherche n'aurait pas pu être menée.

Nos vifs remerciements s'adressent également aux membres de notre famille, surtout ma femme Chimène NSHIMIRIMANA qui nous a encouragé moralement et matériellement.

Nous tenons aussi à remercier énormément nos camarades de classe, pour leur soutien durant tous les deux ans de formation en Master

Enfin, nous tenons à exprimer vivement notre profonde gratitude à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire, car un travail de mémoire ne peut pas être le fruit d'une seule personne.

RESUME

L'intégration des femmes burundaises dans les métiers du bâtiment est une démonstration de la restructuration des rapports sociaux de genre.

Bien que les stéréotypes de sexe ainsi que le système patriarcal qualifié de phallocratique limitent la participation des femmes dans la maçonnerie, ils sont aujourd'hui dépassés .Les femmes sont actuellement conditionnées par l'environnement socio-économique qui les exige à travailler dans tous les secteurs de la vie, mais aussi dans les métiers du bâtiment.

En effet, la précarité des emplois féminins, la pauvreté en famille sont des facteurs essentiels qui poussent les femmes burundaises à intégrer le métier de la maçonnerie bien qu'il y ait d'autres facteurs comme le salaire et l'accessibilité du métier.

Ce travail, par des entretiens qualitatifs, montre enfin comment les femmes-maçons et les femmes aide-maçons intègrent le métier de la maçonnerie. Les résultats de nos enquêtes mettent en exergue les barrières à l'intégration rencontrées par les femmes comme celles liées aux conditions financières. Par exemple, les frais lié à la formation ou l'entrainement au métier communément appelés (igifatamwiko) ainsi que ceux liés aux cérémonies d'intégration (achat du bouc et de la bière) constituent un frein à une participation massive des femmes à ce métier. De plus, la discrimination de sexe, l'état de maternité, les conditions dures de travail ralentissent et freinent la participation des femmes dans le métier de la maçonnerie.

Mots-clés : Stéréotype, autodétermination, intégration, féminisation

ABSTRACT

The integration of Burundian Women into the construction professions is a demonstration of restructuring of gender relations.

Although gender stereotypes as well as the patriarchal system described as phallocratic limit the participation of Women in Construction, they are outdated. Women are currently conditioned by socio-economic environment which requires them to work in all sector of life, but also in construction professions.

Indeed, the precariousness of Women's job and family poverty are essential factors that push Burundians Women to enter the construction professions although there are other factors such as salary and accessibility of profession.

This work, through qualitative interviews finally shows how Women integrate the construction professions. The result of our surveys highlight the barriers to integration encountered by Women such as those linked to financial conditions. For example, the costs linked to training in profession commonly called (igifatamwiko) as well those lined to integration ceremonies (purchase of goat and beer) constitute a cost to massive participation in this profession. In the addition, gender discrimination, maternity status and harsh working conditions slow down and hinder the participation of Women in the construction profession.

Keywords: Stereotype, self-determination, integration, feminization

TABLE DES MATIÈRES

MEMBRES DU JURY i

DEDICACE ii

REMERCIEMENTS iii

RESUME iv

ABSTRACT v

TABLE DES MATIÈRES vi

SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS ix

AVANT-PROPOS x

INTRODUCTION GENERALE 1

1. Justification et choix du sujet 3
2. Pertinence scientifique et sociale 4
3. Délimitation du sujet de recherche 5
4. Problématique 6
5. Question de recherche 7
6. Hypothèses et objectifs 8
7. Problèmes rencontrés 8

PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX ET METHODOLOGIE DU TRAVAIL

CHAP I. CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL 10

I.1. Cadre théorique 10

I.1.1. Théorie ancrée 10

I.2. Concepts explicatifs de la féminisation des métiers 11

I.3. Revue de la littérature 16

I.3.1. L'évolution de la condition féminine 16

I.3.2. Regard sur les statistiques des emplois exercés par les femmes burundaises 21

I.3.3. Etat des lieux des métiers féminisés au Burundi 23

I.3.4. Quelques facteurs d'intégration des femmes aux métiers 27

I.3.5. Représentation du masculin et du féminin dans un milieu d'hommes 32

I.3.6. Construction du genre des organisations et des professions 33

I.3.7. Sexisme et résistance au milieu du travail 35

CHAP. II. CADRE METHODOLOGIQUE 38
II.1. Cadre méthodologique..... 38
II.1.1. Méthode de recherche……..….38
II.1.2. Techniques de collecte des données 38
II.1.3. Population d'enquête 39
II.1.4. Techniques de choix des enquêtes 39
II.1.5. Déroulement de l'enquête 40
II.2. Description du terrain d'enquête 42
II.2.1. Brève description 42
II.2.2. Présentation de quatre zones d'enquête sur la carte..... 44
II.2.3. Autres illustrations de mon terrain..... 45
DEUXIEME PARTIE: PRESENTATION, ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS..... 47
CHAP. III. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS 47
III.1. Présentation des données..... 47
III.2. Analyse des résultats 52
III.2.1. Les mécanismes d'intégration 52
III.2.1.1. Formation et entrainement 52
III.2.1.2. Conditions d'intégration 54
III.2.1.3. Processus de recrutement..... 55
III.2.1.4. Exercice du métier 56
III.3. Difficultés d'intégration 57
III.3.1. Contraintes financières 57
III.3.2. La pénibilité et prolongement des heures de travail 58
III.3.3. L'état de maternité..... 59
III.3.4. La discrimination basée sur le sexe 60
III.3.5. Perception du métier..... 61
III.3.6. Stéréotypes et préjugés..... 62
III.4. Les facteurs de motivation 63
III.4.1. Accessibilité..... 63

III.4.2. Salaire 64
III.4.3. Précarité et pauvreté en famille 65
III.4.4. Rôle du métier de maçonnerie en famille..... 66
Conclusion du troisième chapitre..... 67
CHAP. IV. DISCUSSION DES RESULTATS..... 68
CONCLUSION GENERALE..... 71
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES……..74
ANNEXES 79

==========

SIGLES, ACRONYMES ET ABREVIATIONS

ABFJO : Association Burundaise des Femmes Journalistes

AFAB : Femmes entrepreneurs du Burundi

AFJB : Association des Femmes Juristes

BAD : Banque Africaine de développement

BMBC : Building Multi-Services Business Company

CAFOB : Collectif des Associations Féminines

COPED : Conseil pour l'Education et le Développement

Etc. : Et cetera

HTTPS : Hypertext Transfer Protocol Secure

ISTEEBU : Institut des Statistiques et d'Etudes Economiques du Burundi

MONUSCO : Mission de l'Organisation des Nations-Unies pour la Stabilisation en RD Congo

ONG : Organisation non-gouvernemental

ONU : Organisation des Nations-Unies

Op Cit : Ouvrage déjà cité

P : Page

Pp : Pages consécutives

SOGEA- SATOM : Société de Gestion et d'Administration -Substance Abuse Treatment Operations Manuel

UB : Université du Burundi

WWW : World Wide Web

AVANT-PROPOS

Ce travail a été rédigé dans le cadre de l'obtention du diplôme de master en socio anthropologie. C'est une contribution à l'étude des enjeux d'intégration féminine dans les métiers.

La question fondamentale est de relever les difficultés ainsi que les motivations liées à l'intégration des femmes burundaises dans les métiers traditionnellement masculins tels que les métiers d'aide-maçon et de maçon.

Le terrain a montré que les femmes burundaises intègrent le métier d'aide-maçon et de maçon suite à la pauvreté et la précarité en familles. Bien que les femmes aide-maçons et maçons s'insèrent dans ces métiers, elles rencontrent des difficultés financières ainsi que celles liées à la pénibilité du métier, à l'état de maternité, à la discrimination de sexe et aux stéréotypes.

Dans ce présent travail, nous allons essayer de comprendre le vécu socio-économique des femmes vivant du métier d'aide-maçon et de maçon et d'identifier les facteurs qui sont à la base d'intégration ainsi que les défis liés à ces métiers.

INTRODUCTION GENERALE

Le problème du travail féminin est devenu à l'heure actuelle une des préoccupations des chercheurs et des pouvoirs publics. La Constitution du Burundi de 2005 prévoit 30% de postes des femmes. Nous constatons que ces postes intéressent les femmes instruites intégrant l'administration publique burundaise. A côté du travail formel, il faudrait s'interroger sur le travail informel comme la maçonnerie même si l'accès au travail formel par les femmes reste toujours problématique (BAD, 2011). Cette interrogation est importante dans la mesure où les femmes burundaises sont aujourd'hui d'après nos enquêtes de terrain représentées dans le métier de la maçonnerie.

En effet, le métier de maçonnerie prend son sens avec la naissance des villes au Burundi depuis la colonisation (NGOROYIMANA, 2022). C'est un métier qui a été vite exercé uniquement par les hommes, car les femmes étaient absentes. Cette absence s'énonce dans l'expression du kirundi « nta mugore asakara inzu yoca iva » c'est-à-dire que la femme ne peut être charpentière puis que la toiture laisserait pénétrer les eaux de pluie à l'intérieur de la maison.

De plus, l'image des femmes, liée à la maison, soumise à son mari et ayant pour tâches essentielles de donner naissance à des enfants, de les élever et de veiller au bon ordre du ménage, constitue encore à l'heure actuelle, une image traditionnelle. Avec l'avènement de la modernité progressive des villes, la fonction économique étendue aux deux sexes s'est détachée et développée indépendamment des autres rôles aux femmes.

Etant donné que les femmes n'étaient pas encouragées à exercer du travail rémunéré, elles s'impliquent dans le monde du travail salarié en ce sens que la conjoncture économique exige la participation financière des femmes pour faire vivre la famille.

De fait, les restrictions concernant le recrutement des femmes dans le domaine du bâtiment n'ont plus une valeur. Au contraire, elles sont encouragées de plus en plus à participer à la bataille économique. La montée du travail féminin est liée à une offre d'emploi ascendante à la main d'œuvre féminin notamment pour des métiers de chantier, de chauffeur, dans l'armée, la police ainsi que dans les industries et autres espaces de travail.

Il faut cependant souligner que les femmes travaillant dans le bâtiment sont confrontées à des problèmes divers liés à leur intégration par le fait que le bâtiment était depuis des décennies fermé aux femmes. Comment alors peuvent-elles s'intégrer si les conditions sociales d'intégration ne sont pas réunies ? En plus des barrières à l'entrée, le bâtiment est de nature inaccessible du fait de sa pénibilité. Ce travail s'intéresse aussi aux motivations d'une minorité de femmes qui s'engagent dans le métier la maçonnerie. Comment cette minorité féminine accède-t-elle à ce métier ? Comment y parvient-elle à s'intégrer ?

Pour se rendre compte des facteurs de blocage à l'intégration des femmes burundaises face au métier des maçons et d'aide-maçons, nous avons fait le premier terrain aux deux chantiers se trouvant dans le quartier industriel en mairie de Bujumbura. Le deuxième terrain fait, est celui du chantier qui se trouve dans le quartier miroir et enfin, nous avons visité le chantier du quartier Gasekebuye. Ce terrain a été complété par des travaux réalisés liés surtout aux métiers traditionnellement masculin, mais qui aujourd'hui sont exercés par des femmes.

L'objectif de ce travail est de comprendre le processus d'intégration des femmes dans la maçonnerie ainsi que le vécu socio-économique de ces femmes vivant du métier.

En plus, dans ce travail, nous avons étudié les difficultés telles que les contraintes financières, la discrimination de sexe, l'état de maternité, la pénibilité et les longues heures de travail. Ainsi, les facteurs de motivation liés à l'intégration des femmes burundaises au métier, comme le salaire, l'accessibilité au métier, la précarité et la pauvrette, ont été identifiés.

Enfin, notre travail est scindé en deux parties:

La première concerne l'état des lieux et la méthodologie du travail, elle comprend deux chapitres à savoir : Le chapitre premier concerne le cadre théorique et le deuxième la méthodologie de recherche. Quant à la deuxième partie, il s'agit de l'analyse et discussion des résultats. Elle comprend le troisième chapitre qui se rapporte à la présentation et analyse des résultats tandis que le quatrième chapitre est la discussion des résultats ainsi que les recommandations.

1. Justification et choix du sujet

Pour parler comme le Philosophe et Pédagogue Harold PORTONOY : « *le choix d'un sujet peut dépendre de multiples raisons qui interfèrent, ou se mêlent les motifs personnels, les déterminations inconscientes, les niveaux d'études atteints et le milieu socio-culturel auquel on appartient »*[1]

Le choix de notre sujet a été motivé par le souci d'avoir plus de connaissances sur la notion de genre dans le monde du travail et comprendre les mutations du travail par le processus de féminisation des métiers. Avec de questionnements datant de mon enfance de savoir pourquoi les femmes font ceci ou ne font pas cela ; et en plus des réponses dans le voisinage que Dieu l'a ainsi fait, j'ai été touché par l'entrée des femmes dans les métiers et professions qu'elles n'exerçaient pas. Cette entrée des femmes suscite la restructuration du rôle des femmes en milieu familial burundais. Le sociologue HAJAYANDI précise ceci :

« Beaucoup de femmes burundaises ont acquis des compétences leur permettant d'entrer en compétition avec les hommes sur le marché du travail. Elles sont alors engagées dans divers secteurs d'activités où elles travaillent pour des salaires. Elles font du commerce, s'associent à d'autres et gagnent leurs propres revenus qu'elles gèrent plus ou moins librement. » [2]

Ensuite, le cours intitulé Famille, genre et sexualité que j'ai suivi en master I de socio-anthropologie, quelques notions apprises du genre dans les cours de sociologie de l'histoire et études postcoloniales, socio-anthropologie de la globalisation des phénomènes sociaux m'ont poussé à m'intéresser aux motivations des femmes dans le métier des maçons et les conditions de leur intégration.

Notre intérêt pour cette étude est qu'elle nous permettra de connaitre les difficultés liées à l'intégration des femmes dans les métiers tel que la maçonnerie , la place de la femme dans le chantier de construction des maisons où le monde masculin est plus dominant.

---

[1] PORTONOY, H., Demain la pédagogie, Paris, Magnard, 1968, P.101

[2] HAJAYANDI, N., Autonomisation de la femme et reconstruction des rapports sociaux de sexe en milieu familial burundais, colloque, 22-24 mars 2022, UB

Aussi, ce mémoire nous permettra en tant que futur spécialiste dans le domaine du travail et du genre de mieux maitriser les problèmes liées à l'auto- développement de la femme en général et de la femme burundaise en particulier.

Enfin, la compréhension et la maitrise de ce phénomène nous permettra de contribuer après l'obtention du diplôme, au développement du pays et du monde en matière de travail et genre.

2. Pertinence scientifique et sociale

Du point de vue scientifique, la présente étude est conçue comme une base d'informations, pour éventuels chercheurs qui se pencheront sur la sociologie des mutations du travail et la sociologie du genre en général et en particulier aux étudiants qui voudront approfondir leurs connaissances en socio-anthropologie.

Cette recherche peut contribuer à l'avancement des connaissances actuelles. Sachant que les hommes exerçaient jadis du travail distinct par rapport à celui des femmes, nous les retrouvons aujourd'hui dans un monde de travail partagé c'est-à-dire dans une mutation du travail où les femmes revendiquent leurs présences dans les métiers et professions existants sans se référer à la tradition.

Ainsi, nous pouvons aller dans le même ordre d'idées que Bereni et Catherine Marry que les tâches attribuées aux femmes et aux hommes varient au fil du temps.

« *Certains métiers apparaissaient impossibles à confier aux femmes, se sont féminisées, tandis que d'autres, largement ouvert aux femmes, leur ont été par la suite fermés* »[3]. Ce passage souligne la présence des femmes aux métiers suivant le temps.

C'est aussi un sujet d'actualité où l'on se pose des questions sur l'émancipation des femmes et de l'autonomisation de ces dernières.

[3] Laure Bereni, Catherine *Marry Au travail, les femmes et hommes, même destin* ?dans manuel indocile des sciences sociales, 2019,742-751.

En plus, en procédant des recherches dans le cadre de la féminisation des métiers au Burundi en général et en marie de Bujumbura en particulier, du point de vue social, nous voulons résoudre le problème de discrimination et d'ignorance des femmes dans les métiers incitant la force physique, la technicité et la souplesse.

En effet, par ce travail, nous voudrions donner d'un côté, aux femmes, un caractère plus participatif en privilégiant aussi des métiers traditionnellement masculins pour pouvoir gagner leur vie. De l'autre côté, donner aux hommes et femmes entrepreneurs, un caractère de la non-discrimination et d'encouragement des femmes dans ce milieu du travail considéré comme inaccessible par les femmes.

« *L'entrée des femmes dans un secteur qui se vit comme un bastion masculin ne va pas de soi, et remet en question une certaine conception du bâtiment ; celle d'emplois pénibles physiquement, si pénibles que les femmes, catégorie socialement, historiquement et physiquement construite comme faible seraient dans l'incapacité d'y travailler* »[4]

3. Délimitation du sujet de recherche

Pour bien délimiter ce sujet, il faut l'examiner sous plusieurs angles en se posant des questions sur les aspects à étudier en priorité, sur les groupes d'individus concernés, sur l'importance du contexte géographique ou encore sur la période de temps à considérer.

Notre recherche a pour champ spatial d'étude le Burundi de manière générale et spécifiquement la ville de Bujumbura dans le bâtiment notamment dans le quartier industriel, quartier miroir et dans le quartier Gasekebuye. Les raisons de ce choix est qu'on peut y trouver facilement des hommes et des femmes en train d'exercer le métier de maçonnerie et d'aide-maçonnerie. En plus de cela, nous sommes habitant de la ville de Bujumbura et cela m'a permis des va et vient ainsi que la gestion des coûts de la recherche pour ne pas perturber le travail d'une manière et d'une autre.

---

[4] MATHIEU Nicole-Claude, 1985, « Quand céder n'est pas consentir », in *L'arraisonnement des femmes. Essais en anthropologie des sexes,* EHESS, Paris, 1985,
pp. 169-245.

Cependant, cette étude est menée dans le cadre de deux disciplines, notamment la sociologie du travail et la sociologie du genre. La sociologie du travail se définît comme l'étude, sous leurs divers aspects, de toutes les collectivités qui se constituent à l'occasion du travail. (Georges Friedmann). La sociologie du genre se définit comme un rapport social qui donne sens à la différence de sexe et la sexualité et qui organise socialement la différence entre le féminin et le masculin (Eric Macé : 2015).

Ces rapports s'expliquent bien sûr en partant du processus de féminisation des métiers des « hommes » en l'occurrence le métier de maçonnerie et d'aide-maçonnerie. Nous nous sommes limité uniquement aux métiers de maçonnerie et d'aide-maçonnerie à défaut du temps imparti pour ce travail.

4. Problématique

Partant des stéréotypes, les femmes sont qualifiées comme des personnes fragiles et inaptes à certaines activités. Ces dernières sont vues attribuer des tâches par l'intermédiaire de socialisation familiale et sociale. Cette division sexuelle des tâches découle du système patriarcal burundais. Ce système serait porteur des formes de domination. Selon certains auteurs, le travail des femmes est dévalorisé par rapport à celui des hommes.

Les travaux des historiens (Duby et Perrot, 1992) :

« *La différenciation des activités selon le sexe, accompagnée de la dévalorisation des activités féminines et de la suprématie du masculin sur le féminin, est un fait universellement répandu dans le temps et dans l'espace* »[5]

Par exemple, le métier de maçonnerie, la pêche, le métier de chauffeur, de mécanicien, etc. sont considérés au Burundi comme métiers d'hommes et la participation des hommes dans ces métiers semble un héritage professionnel d'un parent à un fils.

[5] DUBY G., PERROT M. (sous la dir.), *Histoire des femmes*, Paris, Plon, 1992

Depuis certaines périodes, les métiers de chantier apparaissent particulièrement inaccessibles aux femmes d'après la sociologue Gallioz (2006) du fait de leur pénibilité. Cette évidence n'est pas objective au sens que les hommes sont plus musclés ou fort que les femmes, mais il ne s'agit pas d'une différence statistique, puisqu'il existe des hommes fluets et les femmes corpulentes.

En plus comme dit Gallioz : « *Les femmes ont toujours occupé les emplois à fort taux de pénibilité requérant force et résistance (exemple de l'agriculture).Mais dans ce cas-là, cette pénibilité peut être plus ou moins minorée voire ignorée.* »[6]

Dans son article, Mathieu(1985) argumente en ce sens que la femme est d'une catégorie faible, pour dire que la femme n'a pas de capacité de travailler dans ces métiers de maçonnerie.

« *L'entrée de femmes dans un secteur qui se vit comme un bastion masculin ne va pas de soi, et remet en question une certaine conception du bâtiment ; celle d'emplois pénibles physiquement, si pénibles que les femmes, catégorie socialement, historiquement et physiquement construite comme faible seraient dans l'incapacité d'y travailler* »[7].

Néanmoins, les métiers de maçonnerie se féminisent progressivement malgré les barrières à l'entrée. Ces barrières sont notamment les stéréotypes de sexe et de taille en milieu du travail, les conditions difficiles d'accéder au métier ainsi que des normes patriarcales. En plus, Les frais exigés pour l'apprentissage du métier et pour les rites d'initiation à l'intégration totale entravent le processus d'intégration des femmes-maçons et aide-maçons dans leur insertion dans le métier de la maçonnerie.

5. Question de recherche

Si les femmes sont découragées par des jugements ou stéréotypes et conditions difficiles du travail, il est normal que l'intégration des femmes dans le métier de maçonnerie ne soit pas aisée ce qui signifie que le nombre de femmes qui embrassent ce secteur est très réduit. Comment alors les femmes- maçons et aide-maçons intègrent-elles les métiers du secteur du bâtiment face aux stéréotypes et aux normes patriarcales ?

---

[6] GALLIOZ, S., « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment. » in *Travail, Genre et Société* №16, novembre 2006, P.97

[7] MATHIEU Nicole-Claude, Op.cit., p.17

6. Hypothèses et objectifs

Partant du questionnement de notre recherche, nous avons formulé les hypothèses suivantes :

- Les frais exigés pour l'apprentissage du métier et les cérémonies de rites d'initiation à l'intégration totale entravent le processus d'insertion professionnelle des femmes-maçon.
- La précarité des conditions sociales et économiques contribuent à la féminisation des métiers du secteur du bâtiment.

En plus, il est important de formuler les objectifs de recherche dès l'introduction afin d'aider le lecteur à situer l'étude. Donc, nous nous sommes fixés des objectifs suivants :

- Comprendre le processus d'intégration des femmes dans la maçonnerie ainsi que le vécu socio-économique des femmes dans des milieux traditionnellement masculins. Pour y arriver, nous avons formulé d'autres objectifs spécifiques qui sont entre autres :

- De dégager les conditions d'intégration des femmes exerçant le métier des maçons ;

- Identifier des problèmes rencontrés ne permettant pas l'intégration des femmes exerçant le métier de maçonnerie ;

- Elucider les motivations qui permettent aux femmes d'affronter des métiers dits traditionnellement masculins.

7. Problèmes rencontrés

Dans un travail scientifique, on ne peut pas échapper à un certain nombre de difficultés. Il est tout à fait normal que le chercheur s'attende à des difficultés de tous ordres. D'abord, certains informateurs nous ont demandé de l'argent en contre partie des informations fournies, mais nous leur avons expliqué que nous sommes étudiant et nous leur avons dit pourquoi nous étions en train de mener l'enquête.

Ensuite, nous nous sommes heurtés aux difficultés liées au sujet lui-même et à la méthode. Lors de la récolte des informations, il nous a été difficile d'interviewer les sujets avant les heures de midi, c'est-à-dire les heures d'avant la pause et après la pause. Cela signifie que les maçons et les aide-maçons ont un long moment de travail pendant le jour. Ceux-ci commencent le travail de sept heures trente minutes vers dix-sept heures.

De cela, nous pouvions profiter d'un temps court de la pause. Il nous faudrait gérer aussi ce temps de pause qui durait 15 minutes au plus en profitant au moins deux entretiens.

En plus, la rareté des femmes qui exercent le métier de maçonnerie m'a obligé à parcourir plusieurs chantiers en vue d'avoir des informations nécessaires et suffisantes. Lors du recueil des informations, nous avons été dérangés par le bruit des machines des chantiers qui ont perturbé surtout l'écoute au moment de l'enregistrement et au moment de la transcription.

De surcroit, nous avons eu des difficultés liées au facteur espace. Quant à ce facteur espace, il nous a été difficile qu'à tout temps qu'on a réfléchi sur notre travail, d'y avoir accès car il y avait une distance entre le milieu où nous habitions et le milieu d'enquête. Enfin, le facteur financier en jeu, est lié à la confection des cartes géographiques et à l'impression. Nous avons aussi eu des problèmes liés à la documentation. Nous avons constaté qu'à l'état actuel, sur le sol burundais, peu de chercheurs se sont intéressés déjà sur le travail féminin exercé en milieu du travail traditionnellement masculin.

PREMIERE PARTIE : ETAT DES LIEUX ET METHODOLOGIE DU TRAVAIL

CHAP I. CADRE THEORIQUE ET CONCEPTUEL

I.1. Cadre théorique

Au cours de notre travail, nous avons utilisé la théorie ancrée ou enracinée pour bien expliquer le phénomène de féminisation des métiers du bâtiment par la confrontation du terrain.

I.1.1. Théorie ancrée

La théorie ancrée est une approche empirique inductive théorisée en 1967 par les sociologues Barney Glaser et Anselm Strauss de l'école de chicago (Glaser et Strauss 1967). La théorie ancrée est en quelque sorte née de sa propre pratique, puisqu'elle constitue une théorisation de la démarche empirique déployée par Glaser et Strauss lors de leurs enquêtes ethnographiques, portant notamment sur les interactions entre les professionnels de santé et leurs patients (Glaser et Strauss, 1964)[8].

La théorisation ancrée ou enracinée (Paillé, 1994), Loperrière, 1997) répond à une exigence déterminante de ce travail en ce sens qu'il vise la découverte de perspectives théoriques à partir de la réalité telle qu'elle est vécue sur terrain.

Sous cet angle, la réalité est constamment écrite par nos enquêtés, notre tâche consiste alors à étudier ces construits sur la base de leurs représentations, ce qui est précisément l'objectif de notre travail.

En effet, nous considérons que la féminisation des métiers du bâtiment relève de l'émergence des conditions socio-économiques. La précarisation de certains emplois féminins est la source de motivation de la participation des femmes dans le métier de la maçonnerie au Burundi. Mais les stéréotypes attachés aux femmes burundaises ralentissent la féminisation et l'intégration professionnelle.

---

[8] https://www.groundedlab.org consulté le 2/7/2023 a 18h35min

La théorie ancrée nous parait également concordante avec la nature même du terrain. Le phénomène de féminisation des métiers du bâtiment s'enracine dans les discours individuels de nos interviewées, de l'expérience et du savoir.

Nos acteurs se sont exprimés individuellement sur la motivation qui leur a permis d'intégrer dans les métiers ainsi des difficultés liées à leur intégration.

I.2. Concepts explicatifs de la féminisation des métiers

Les concepts identifiés dans le cadre du présent travail sont confrontés à des réalités diverses de la féminisation du bâtiment.

A. Femmes-maçons et aide- maçons

Les femmes-maçons sont des ouvrières travaillant dans le secteur du bâtiment. Ces dernières se spécialisent en maçonnerie, en charpenterie et en ferraillage. Elles entrent dans les métiers à cause de plusieurs raisons dont la précarité des emplois précédents.

En abondant dans le même sens que Ngoroyimana (2022), Nous avons constaté que *« La maçonnerie est un métier qui exige une certaine spécialisation : tout individu qui aborde le métier est un aide-maçon. Celui-ci est contrôlé et doit être disponible pour remettre tout matériel dont le maçon a besoin. Pour être maçon, l'aide-maçon doit chercher un tuteur qui l'initie au métier et doit offrir un bouc (isuguru) et de la bière pour être présenté aux anciens qui doivent le guider et l'intégrer dans le métier*. »[9]

Les femmes- maçons sont entrainées ou formées sur terrain pour devenir des professionnelles. Elles doivent en plus chercher des frais financiers à donner pour leur entrainement et intégration. Dans le cas contraire, ces femmes demeurent des femmes aide-maçons.

[9] NGOROYIMANA, Ph., *les maçons à Bujumbura : entre survie et dynamisme*, colloque, 22-24 mars 2022, UB

B. Notion de stéréotype

Notre terrain a révélé que les stéréotypes font partie des contraintes que les femmes se heurtent pour leur insertion dans le métier des maçons et des aide-maçons. Pour comprendre cette notion de stéréotype, nous avons d'abord recouru aux différents sens que donnent certains auteurs et dictionnaires.

Le dictionnaire de la langue du XIX^{e} et du XX^{e} siècle opte pour un point de vue pragmatique de la notion, selon les différents domaines scientifiques qui l'ont utilisé, comme la psychologie, la sociologie, la psychiatrie, la linguistique. *« Idée, opinion toute faite, acceptée sans réflexion* » pour les psychologues, « *gestes, mouvements, paroles répétés* » pour les psychiatres, et *« association stable d'éléments, groupe de mots formant une unité devenue indécomposable* » pour les linguistes, la définition du stéréotype réfère toujours à un modèle, un patron, une forme constante.[10]

Les stéréotypes liés au métier du bâtiment qualifiant les femmes de nature faible, fragile, inapte (Gallioz : 2006) ne sont que des facteurs d'injustice sociale et de démotivation, car le métier en soi exige essentiellement la technicité et l'endurance. Bien que les femmes sont attribuées ces qualifications stéréotypées, elles prouvent leur capacité et déconstruisent progressivement des pensées issues des normes sociales contraignantes.

L'usage du terme « stéréotype » s'est considérablement diversifié dans quasiment tous les domaines des sciences sociales depuis les années 1990. Stéréotype se rapproche de préjugé, de réputation, dans l'étude des relations de travail, des relations sociales dans leur ensemble, y compris de celle comprenant les hommes et les femmes, comme des représentations partagées déterminant en partie notre perception du monde, et de nos comportements.

Les stéréotypes agissent alors comme outils de création et de légitimation des statuts sociaux , ou bien inhibant et empêchant les contestations et les réactions pour se positionner face aux autres, ou bien agissant comme moteur pour construire une identité de groupe formant la base et le socle qui permettent de réagir. Parmi les stéréotypes, on a des stéréotypes de sexe.

[10] https://journals.us.edu.pl>vi

Selon Dunnigan (1982), « *le sexisme s'applique aux diverses formes de discriminations fondée sur le sexe. Une personne est qualifiée de « sexiste » lorsque ses modes de pensée et de comportement sont plus ou moins consciemment imprégnés de sexisme. D'une façon encore plus explicite, « Le sexisme est une attitude ou une action qui diminue, exclut, sous représente et stéréotype des personnes sur la base de leur sexe* »[11]

Concernant ces propos d'auteur et différentes définitions ci-haut, nous distinguons pour notre cas, deux types de stéréotypes. Il s'agit des stéréotypes de sexe évoqués par Dunnigan 1982 et de stéréotypes de taille. Notre terrain a montré que le choix de maçons et des aide-maçons dépend de facteurs sexe et taille. La taille féminine est jugée de faiblesse où de propreté .Les femmes ne peuvent pas faire des travaux durs ou travaux dits « sales ». ; Elles sont jugées fragiles et les recruteurs ne manifestent pas une confiance en elles**.**

C. L'autodétermination

Le concept d'auto-détermination fait référence au droit des individus de construire leur vie. Cela signifie qu'une personne peut prendre elle-même des décisions, et faire ses propres choix, ceci sans influence extérieure si cette dernière n'est pas fondée. Selon la Psychologue Noémie Carbonneau (1994 :65), l'auto-détermination est un cadre général pour l'étude de la motivation humaine et de la personnalité.

Nous avons identifié au cours de notre terrain, les facteurs qui poussent les femmes à intégrer le métier des maçons et aide-maçons. Parmi ces facteurs, nous citons entre autres le salaire comme facteur de motivation extrinsèque (où l'individu recherche une récompense). En plus, les femmes aide-maçons dont leur salaire est presque la moitié du salaire des femmes-maçons, elles sont mécontentes et par la suite, elles sont attirées par le salaire double des femmes-maçons.

Ensuite, la pauvreté, la précarité de certaines activités des femmes ont été révélé par notre terrain comme aussi facteurs de motivation ou causes qui expliquent la participation des femmes dans le métier de maçonnerie.

---

[11] DUNNIGAN, L., *Analyse des stéréotypes masculins et féminins dans les manuels scolaires au Québec*, Gouvernement du Québec, 1982, p.15

La motivation est l'ensemble des facteurs (conscients ou inconscients), des raisons ou d'arguments qui déterminent, expliquent et justifient un acte ou une conduite et qui sont à l' origine du comportement individuel.[12]

Le mot « motivation » représente le construit hypothétique utilisé afin de décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement. (Vallerand et Thill, 1993)

D'après Roussel, la motivation au travail peut se définir comme « *un processus qui active, oriente, dynamise et maintient le comportement des individus vers la réalisation d'objectifs attendus* ».[13]

Pour notre cas, nous comprenons de façon générale que même si certains auteurs comme (Gollac : 2002) et (Tabet : 1998) qualifient le métier des maçons et d'aide-maçons comme un métier d' « Hommes », que les femmes s'engagent aussi dans ce type de métier. Nous soulignons qu'il y a des motivations internes qu'externes qui attirent les femmes et qui leur permettent d'intégrer et de résister à ce type de métier.

D. Féminisation d'un métier ou d'une profession

D'une manière générale, la féminisation est un phénomène sociologique visant à donner un caractère féminin à quelqu'un ou quelque chose. Proportion de femmes qui augmente par rapport au nombre d'homme.[14]

« *La féminisation d'un métier ou d'une profession désigne généralement la croissance du nombre de femmes dans une activité comme masculine, au vu de l'hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des « qualités » socialement jugées nécessaires pour l'exercer* »[15].

---

[12] Vallerand R.J, Thill (dir), *introduction à la psychologie de la motivation*, Laval, Canada : Editions Etudes vivantes, 1993, 436-464

[13] Roussel, P., et Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi (Toulouse), (2000). La motivation au travail : concept et théories. LIRHE, Université des sciences sociales de Toulouse.

[14] https://www.linternaute.fr>definition consulté 1/1/2024

[15] Malochet, G., « La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre » dans sociologies pratiques (n°14), 2007, P.91-99

Le concept de « Féminisation » renvoie à trois acceptions. Premièrement, la Féminisation est comprise comme un élément d'une dynamique d'égalisation (Zaidman, 2007) par exemple l'égalisation en droit. Le second sens renvoie à l'idée de transformation des caractéristiques d'une profession d'un secteur d'activité par l'entrée massive des femmes. L'exemple est celui de la féminisation du secteur bancaire au Burundi. Enfin, le troisième sens attribué au vocable de féminisation, est liée à l'accès des femmes à de professions ou des carrières qui leur étaient interdites par la coutume.

Pour notre cas, nous avons employé le concept pour expliquer que le métier des maçons et aide-maçons pour les femmes est un phénomène nouveau dans le contexte burundais. En tenant compte de l'expérience de nos enquêtés, nous constatons qu'il y a au moins cinq ans de moyenne que les femmes sont en exercice du métier. Mais elles connaissent une absence de leur visibilité sur terrain dans ce type de métier.

Enfin, la maçonnerie en général au Burundi est connu comme un métier masculin, mais notre terrain a démontré qu'il y a une insertion des femmes dans le métier. Bien qu'on n'ait pas fait une étude quantitative pour constater quel pourcentage de femmes qui ont intégré le métier, notre terrain a affirmé un nombre accru de femmes qui font le métier de maçonnerie.

E. Concept d'intégration

En sociologie[16], la notion de socialisation possède un sens spécifique, désignant le mouvement par lequel la société façonne les individus vivant en son sein. En partant des individus, la socialisation se définit comme le processus par lequel un être biologique est transformé en un être social propre à une société déterminée. En ce sens, les sociologies Durkheimienne et Wébérienne qu'on oppose très souvent pour des raisons de commodité pédagogique, partage le même objectif : comprendre comment les formes de relations sociales, plus ou moins durables, fabriquent des « types d'homme » différenciés (max weber), des êtres sociaux adaptés à une société et, plus précisément, aux « milieux spéciaux » auxquels ils sont destinés (Emile Durkheim).

[16] https://www.universalis.fr consulté le 29 juillet 2024 à 10h01 min

Nous constatons que certains auteurs ont défini le concept d'intégration. Pour notre cas, nous entendons « Intégrer » comme faire entrer dans un ensemble, une ou un groupe de personnes et les adapter à la pratique, mœurs, coutumes, etc... L'intégration est l'action d'être admis dans un groupe ou le fait de s'assimiler à un groupe.

Weber et Durkheim ont spécifié dans leurs définitions que les êtres sociaux doivent s'adapter à une société plus précisément aux milieux spéciaux. Pour notre cas, les femmes maçons et aide-maçons qui sont des êtres se socialisent dans un milieu auquel elles sont considérées comme nouvelles. Leur intégration se heurte aux différents défis liés surtout au processus de recrutement.

I.3. Revue de la littérature

Bien qu'il n'y ait pas d'écrits sur le métier de la maçonnerie au Burundi, la condition féminine a été décrite à travers la littérature burundaise. Dans cette partie, nous avons confronté les travaux de quelques auteurs en rapport avec la condition féminine, les facteurs d'intégration des femmes aux métiers et emplois ainsi que des représentations du masculin et du féminin dans un milieu d'Hommes.

I.3.1. L'évolution de la condition féminine

La thématique liée à la condition féminine est d'actualité à l'échelle mondiale. Elle reste à l'origine d'innombrables débats scientifiques et politiques visant à gérer cette question de genre, exprimée par de femmes leaders qui militent à travers de mouvements féministes, en vue d'améliorer leur condition au sein de la société phallocratique.

Les sociétés phallocratiques créent des discriminations que certains auteurs ont identifiées. Luc Rouban (2013) :«*Il est indéniable que les femmes ont subi une discrimination forte dans l'accès à la haute fonction publique jusque dans les années 2000* »[17]. Ainsi pour parler comme Catherine Achin (2005) : « *Malgré les profondes mutations qui caractérisent l'activité féminine en France depuis la fin de la seconde guerre mondiale et plus encore depuis les années 1970, force est de*

[17] Luc Rouban, « *La féminisation des Élites administratives : avancée sociale ou nouvelle discrimination* ? » dans revue française d'administration publique 2013/1 (n° 145), Éditions Institut national du service public, p.5

constater la constante ségrégation sexuée des professions et la relative inertie des représentations sociales sur le « sexe des métiers »[18].

Les deux auteurs illustrent la question de discrimination des femmes dans le monde du travail. Les formes de cette discrimination sont liées surtout aux stéréotypes de sexe et de la division du travail

Cela étant, les femmes se sentant lésées de leurs situations précaires, elles développent diverses attitudes à savoir : l'esprit de réclamation, de débrouillardise ou de résilience enfin de rétablir l'équilibre en ce qui est des rapports sociaux de sexe qui penchent toujours du côté de l'homme.

Le développement du présent point va montrer comment la condition des femmes burundaises a connu d'importantes mutations depuis la période précoloniale jusqu'à nos jours. Pour y arriver, certains concepts demandent un certain éclaircissement, entre autres les concepts de rapports sociaux et celui de genre ou de rapports sociaux de sexe.

A. Notion de « rapports sociaux»

L'expression «rapports sociaux» désigne les relations, les interactions ou les liens d'interdépendance qui s'établissent entre les individus et les groupes en fonction des positions respectives de chacun dans l'organisation sociale, en particulier sur le plan économique.

De ce fait, les rapports sociaux inscrivent les humains dans une trajectoire de vies à travers des interactions et des liens d'interdépendance. La socialisation, qu'elle soit familiale, clanique, culturelle, ou sur un lieu de travail, contribue à la construction d'une identité propre. La construction de ces liens sociaux à la suite d'un évènement dit rupture, peut amener l'individu à entrer dans la spirale de l'exclusion. Ces rapports peuvent être de plusieurs styles : de domination (ouvrier/patron), de coopération (amis) ; ils peuvent être de type macro ou microsocial.

---

[18] Catherine Achin, «Un métier d'hommes » ?*les représentations du métier de député à l'épreuve de sa féminisation* dans Revue française de science politique 2005/3 (Vol. 55),
Éditions Presses de Sciences Po, p.477

B. «Genre» ou «rapports sociaux de sexe»

Selon la Monusco (2010), le concept de genre se définit de façon suivante :

«Par «genre», on entend la construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes. Alors que «sexe» fait référence aux caractéristiques biologiques, le fait de naître étant homme ou femme. Le genre décrit les fonctions sociales assimilées et inculquées culturellement».

Cela signifie que les rapports sociaux de sexe sont à la base des relations dynamiques qui distribuent les sexes, en tant que catégories sociales, dans les différentes instances ou sphères d'une totalité sociale considérée.

La société traditionnelle burundaise est souvent qualifiée comme phallocratique par des analystes guidés par des intentions féministes. Des plaintes dénonçant l'abus du pouvoir de la gent masculine, se remarquent à travers des parlers quotidiens tels que Niko zubakwa (courage et soumets-toi le mariage est ainsi difficile); Nta nkokokazi ibika hari isake(la poule ne peut pas chanter en présence du coq) ; etc. Pourtant, la réalité est autre car la tradition montre certaines figures féminines comme RIRIKUMUTIMA (tutrice du roi Mutaga MBIKIJE), INAKIBINDIGIRI (résistante face à la volonté du roi unificateur du Burundi), VYANO (reine qui s'opposa à la décision du roi lors du conflit qui opposait Mwezi GISABO au citoyen MURIMA), qui ont marqué l'histoire dans la gestion sociopolitique du Burundi précolonial.

C. La place des femmes dans la gestion sociopolitique du Burundi précolonial

Les femmes burundaises avaient une place de choix dans la gestion du Burundi monarchique. Les tenants de cette thèse se réfèrent au rôle incontournable attribué aux vestales et reines-mères dans la gestion du pays comme le montrent ces propos d'Emile MWOROHA :

«Depuis la création du royaume du Burundi au 15è siècle jusqu'à la fin de la monarchie le 28 Novembre 1966, ces vestales n'avaient pas de territoire à diriger mais avaient une grande influence dans les décisions qui étaient prises par le système administratif.

Elles étaient le nœud même de l'administration dans le sens où, ce sont elles qui décidaient même de l'enfant qui deviendrait roi, en tant que détentrices des secrets entourant les circonstances de sa conception à sa naissance»[19].

S'agissant du rôle des reines-mères, nous voyons qu'elles participaient activement, à leur tour, dans des questions de la gestion du royaume dans la mesure où elles «*étaient les premières conseillères de leurs fils jusqu'à assurer la régence quand le roi était encore enfant et qu'il n'était pas en mesure de régner*»[20] . Qualifiant les tenants de ces idées féministes comme des analystes non avisés de la réalité burundaise, Denis BUKURU et ses collaborateurs se rangent également du côté de l'auteur précité :

«Si un regard extérieur a constaté l'absence des droits de femme au Burundi c'est parce qu'il n'avait rien compris de l'organisation sociopolitique du système monarchique. Les femmes étaient des conseillères écoutées de leurs maris et omniprésentes dans toutes les activités du royaume».

Le passage ci-dessus montre que la considération de la société burundaise traditionnelle comme discriminatoire en ce qui est du genre n'est qu'un préjugé. On constate que ceux qui disent cela n'ont aucun autre objectif que de faire de la propagande féministe qui ne profite qu'à eux seuls.

D. La Place des femmes dans la gestion sociopolitique du Burundi colonial

Après la défaite de l'Allemagne lors de la deuxième guerre mondiale, cette puissance colonisatrice a été contrainte de perdre également le monopole qu'elle avait dans ses colonies. C'est ainsi que la Belgique a pu remplacer l'Allemagne en Afrique de l'Est. Il importe de souligner que les deux puissances colonisatrices n'ont pas appliqué les mêmes systèmes politiques dans l'administration des colonies. La première a adopté le système d'administration indirecte qui permettait aux chefs indigènes de participer comme acteurs de gestion du royaume alors la seconde a adopté le système directe qui excluait toute collaboration entre colonisateurs et colonisés.

---

[19]MWOROHA Emile, *Histoire du Burundi. Des origines à la fin du XIXe siècle*. Paris : Hatier, 1987

[20] SADIKI Elie et al. *Les femmes dans l'organisation sociopolitique du Burundi comme source de déséquilibre sociétal,* RASS. Pensées Genre. Penser Autrement. VOL 1, No 1 &, 2021, 137

Le démantèlement du pouvoir monarchique impliquait directement la perte du pouvoir de ces femmes de secrets ainsi que celui des reines-mères. En plus, on va assister au primat du patriarcat par rapport au matriarcat. Dorénavant, l'éducation des enfants sera sexuée et le travail est par conséquent divisé selon le genre. Les filles seront contraintes d'être confinées dans l'arrière-cour alors que leurs frères vont à l'école ; certaines carrières seront dédiées aux seuls garçons au détriment de leurs sœurs.

De cette façon, on va assister à un déséquilibre de rapports sociaux de sexe car l'homme devient le garant de la survie de la famille. Au contraire, les femmes vont s'occuper des activités négligeables comme la cuisine, l'éducation des enfants, le labour ; bref, qui ne les permettent pas d'exprimer son pouvoir de la période précoloniale.

Cependant, l'homme est marqué par la montée en puissance, il s'arroge tout le monopole du pouvoir et s'occupe des tâches de première nécessité.

Cette attitude discriminatoire de la puissance coloniale basée sur le genre, a eu des répercussions sur la société burundaise car elle va se manifester même après le départ des colonisateurs car l'homme a du mal à perdre ses privilèges, d'où le qualificatif de phallocratique, attribué à la société burundaise.

E. La place des femmes dans la gestion sociopolitique du Burundi postcolonial

La période postcoloniale est marquée par une faible participation de la femme dans la gestion sociopolitique. Les gouvernements qui se sont succédé ont donné la chance de participation dans l'administration à de femmes mais à une petite proportion. On a dû attendre la Conférence de Beijing de 1995, pour penser à une sorte de quotas qui seront dédiés à la participation des femmes burundaises au sein de l'administration, l'assemblée nationale et au sénat. L'accord d'Arusha de 2000 a calmé un peu la vague de réclamations féminines avec les 30% dédiés à la participation des femmes dans les instances du gouvernement.

Il importe de souligner, en plus, que le rôle prépondérant des femmes ne se limite pas à ces fonctions politiques, mais il s'étend également jusque dans la gestion de la famille. Les femmes sont les gestionnaires par excellence de la chose familiale et elles le font sans failles car les

hommes ne peuvent en aucun cas prétendre les destituer ou de chercher à les remplacer comme le montrent comme le précise Denis BUKURU :

« De façon manifeste, l'homme est le « ministre des affaires extérieures » tandis que sa femme est « ministre des affaires intérieures ». En définitive, si tout ce qui entre dans le domaine familial y entre par la volonté de l'homme, il n'en sortira cependant qu'avec l'autorisation de la femme. Sinon, le foyer sera toujours en feu»[21].

L'évidence est que la qualification de la société burundaise de phallocratique est une exagération si nous nous référons aux idées des auteurs susmentionnés. La négation d'une telle tendance et surtout en référence à cette période coloniale est à son tour une aberration. Conscients de cette subsistance d'un tel héritage discriminatoire, nous devons penser à la déconstruction effective des rapports sociaux de sexe afin d'arriver à un équilibre de genre, prometteur d'un développement inclusif et durable.

I.3.2. Regard sur les statistiques des emplois exercés par les femmes burundaises

Dans cette partie, nous avons parlé en général du travail féminin ainsi que des statistiques qui indiquent à quel pourcentage est tel ou tel autre emploi exercé par les femmes. Selon le rapport de l'ONU de 2011, dans son analyse par genre, le secteur agricole emploie environ 60% de la population active dont 77% sont des femmes.

Dans cette situation, ce pourcentage élevé reflète la réalité des femmes burundaises depuis l'époque traditionnelle, coloniale et période des indépendances où les femmes ont été toujours actrices principales dans le secteur agricole.

La participation des femmes et des hommes dans l'emploi formel et informel est notable dans tous les secteurs : 19% des femmes sont des salariés de la fonction publique contre 27% dans le parapublic et 28% dans le secteur privé. Elles sont 70% dans le secteur informel[22]. (Rapport BAD, 2011).

---

[21] BUKURU Denis, 2011 « La place centrale de la femme dans les institutions du Burundi précolonial: une leçon de la tradition à la modernité ». In Échos des cultures africaines. Paris : Le Harmattan, 2011, 137

[22] Rapport de la Banque africaine de développement, Profil Genre du Burundi, Tunis, novembre 2011, p. 42-44

Bien que le secteur informel regroupe plus des femmes, leur participation dans la maçonnerie est encore au stade embryonnaire selon nos observations et analyses tirées du terrain.

Le rapport ci-haut nous montre que l'accès des femmes à l'emploi reste problématique, même si la constitution affirme fortement des principes égalitaires et prônent les pratiques fondées sur la nécessité de corriger les déséquilibres et assurer une large représentation des femmes. Les femmes burundaises sont nombreuses, surtout dans le secteur de l'agriculture où elles représentent 90% de la main d'œuvre. En général, elles travaillent gratuitement sur les exploitations familiales et une minorité pratique le commerce de légumes, de fruits et autres denrées alimentaires. Certaines se sont lancées dans les micro-entreprises de lait, la poissonnerie, l'artisanat, etc. domaine où les hommes sont très nombreux.

Les problèmes liés à leur présence dans les secteurs d'emploi structuré et au niveau des postes de responsabilité résident dans le faible niveau d'instruction et freins socio-culturels. Pour pallier à ces défis, sont nées des associations féminines en vue de promouvoir les femmes au Burundi. Il s'agit par exemple de l'Association des Femmes Entrepreneurs du Burundi (AFAB, 1992) dont la mission est de promouvoir l'entreprenariat féminin.

D'autres associations à citer sont entre autres : ABFJO, Association burundaise des Femmes journalistes ; AFJB, Association des Femmes Juristes du Burundi ; CAFOB, Collectif des Associations féminines et ONG du Burundi, etc.

Enfin, les femmes ont intégré le milieu socio-professionnel malgré les multiples contraintes. Outre l'agriculture et les travaux domestiques, nous avons vu que les femmes actuelles participent dans des professions et métiers divers comme par exemple la présence des femmes au sein de l'armée, de la police, dans la fonction publique et dans le secteur privé. Mais nous avons constaté un problème du taux de participation sauf dans l'agriculture. La question qui se pose à ce niveau est que malgré les politiques d'égalité, les femmes ne sont pas encore bien entrées dans le marché du travail au Burundi.

Etant donné que les femmes représentent plus de 50% (ISTEEBU, 2022) de la population, elles doivent intégrer le monde du travail dans le secteur formel qu'informel pour contribuer au développement de leurs familles et du pays.

Dans le point suivant, il est important de traiter la question des métiers informels où les femmes sont presque absentes. Pour accroitre la visibilité des femmes dans le monde du travail, il est aussi important d'étudier les métiers traditionnellement masculins comme la maçonnerie, le métier de chauffeur ou de convoyeur, etc.

I.3.3. Etat des lieux des métiers féminisés au Burundi

Les tâches attribuées aux femmes et aux hommes varient au fil du temps. Certains métiers apparaissaient impossibles à confier aux femmes, se sont féminisées, tandis que d'autres, largement ouvert aux femmes, leur ont été par la suite fermés.[23]

Le Journal « Le renouveau du Burundi » a entretenu un cas où les femmes invitent d'autres femmes à oser affronter les métiers réservés, dans le passé, aux hommes. Selon les entretiens menés par « Le Renouveau » à l'endroit de trois femmes dont la femme bouchère, d'une femme conductrice d'un gros bus et celle d'un taxi-voiture, les femmes ont bravé les clichés sociaux[24].

> Ce journal donne l'exemple de Nyarwenda, l'une des femmes bouchères de Makamba travaillant dans un restaurant où elle vend de la viande grillée. La femme a raconté au Renouveau qu'elle a plus de dix-huit ans d'expérience et qu'elle se réjouit de son métier apprécié de ses clients qui lui permet de répondre aux besoins de sa famille.

Cependant, ce métier de boucher s'est féminisé surtout dans les quartiers de la ville de Bujumbura et dans d'autres centres du pays. C'est un métier qui se féminise progressivement. (Documentation et nos observations).

---

[23] Laure Bereni, Catherine Marry au travail, les femmes et hommes, même destin ?dans manuel indocile des sciences sociales, 2019,742-751.
[24] https://lerenouveau.digital>metiers...consultee le 7/1/2024 à 16h00min

Ensuite, Un autre entretien que le journal a entretenu avec Nina Ninette, chauffeur d'un gros bus de l'agence de transport Memento a indiqué qu'elle a toujours aimé de grosse voiture et toujours attirée par la conduite. Selon elle, être chauffeur est un métier comme tout d'autres et lui permet de gagner sa vie. Aujourd'hui, elle a su se faire de la place au sein de l'entreprise et précise jouer bien son rôle. Nina Ninette dit que conduire demande une attention et une concentration. S'il y a une petite inattention de la part d'une femme, certains hommes se livrent à des commentaires et à des injures non fondées à l'endroit de celle-ci. Ils accusent les femmes de ne pas être à mesure de bien conduire.

Un dernier entretien du journal « Le Renouveau » est celui fait à l'endroit de Nimbona claudine, mariée et mère de trois enfants, ancienne taxi-moto, désormais chauffeur de taxi-voiture dans la ville de Bujumbura a dit ceci :

« Je suis fière d'exercer ce métier de taxi-woman. Après avoir payé le versement journalier au propriétaire du véhicule, il me reste une certaine somme qui me permet de subvenir aux besoins de ma famille. Je suis heureuse et à l'aise quand je rentre à la maison après une journée de travail avec quelque chose dans la poche pour nourrir mes enfants.

De ces trois entretiens menés par le journal « Le Renouveau », Nous comprenons que les femmes burundaises font face à des résistances pendant leur intégration dans le milieu du travail traditionnellement masculin. Ces dernières rencontrent des difficultés d'intégration liées aux moqueries des hommes de sexe masculin. Malgré les difficultés rencontrées, les motivations selon ces femmes ne manquent pas pour affronter ces « métiers d'hommes ».Par exemple, elles illustrent la façon dont elles sont bien appréciées par les autres de même sexe ou de sexe opposé ; ces femmes trouvent encore dans ces métiers qu'elles exercent une réponse aux besoins de leurs familles et y gagnent de la vie.

Le journal « ibihe.org »[25] nous a décrit la situation d'une femme âgée de 33 ans, qui en 2012 a été recrutée comme secrétaire dans l'entreprise française SOGEA-SATOM, Mais passionnée par le métier de conduire, la nommée Dusabe a adressé une correspondance à ses supérieurs tout en voulant changer de métier passant de secrétaire au conducteur .Sa demande a été répondue favorable en sa faveur. En 2013, après la formation, elle est chauffeur de la machine Tamping et s'en sort bien et tire profit. Cependant, elle a dû surmonter toutes les railleries de ses semblables.

Une autre femme du nom de Ndayizeye Belyse est conductrice en machine Bulldozer. Elle est entrée dans ce métier en 2017 dans l'entreprise SOGEA SATOM, elle a commencé comme magasinière. Son rêve d'être chauffeur et surtout des véhicules de poids lourds a été de longtemps.

En effet, le développement du travail féminin peut émaner de ce genre de femmes qui osent exercer des emplois supposées être ceux des hommes. Le métier d'être chauffeur, bouchère ou maçonne n'est pas facile. Les interviewées dans les journaux qu'on vient de citer ci-haut, affirment avoir brisées les tabous pour se tailler une place dans cet univers masculin. Pour elles, les femmes ne devraient pas rester bien douces, cloitrées dans l'enclos familial. Les femmes peuvent faire mieux que les hommes, parfois les surpasser et en plus de cela, le travail pénible est celui qui est stable.

En outre, l'émergence socio-économique des femmes revêt une importance particulière pour éradiquer la faim et la pauvreté. Dans les ménages où les femmes gagnent de l'argent, elles appuient leurs maris.

Concernant notre exemple du métier de maçonnerie, le journal Burundi-Eco a donné une image des femmes de Rumonge qui ont appris la maçonnerie en 2018.

[25] https://www.ibihe.org consulté le 7/1/2024 à 17h46min

« Plus d'une centaine ont appris ce métier pour pouvoir accéder à l'emploi dans leur communauté. Cent et cinquante femmes des collines Busebwa, gatete, mugara et mutambara ont été formées pendant deux mois par le COPED (Conseil pour l'éducation et le développement). L'objectif du COPED était de combattre la pauvreté par la création de l'emploi en donnant des opportunités aux femmes d'accéder à l'emploi »[26].

Auparavant, les femmes étaient visibles sur les chantiers comme des aide-maçons uniquement, mais aujourd'hui, elles brisent le tabou en devenant des maçonnes, des charpentières et des ferrailleuses.

D'après les entretiens que le journal Burundi Eco a menés auprès de ses enquêtées, Mpawenimana, une femme rapatriée de la colline Mutambara disait ceci :

« Je suis fière qu'après cette formation de six mois en maçonnerie, les conditions de vie vont s'améliorer, car nous aurons accès à un emploi de maçon, nous devons briser les tabous pour faire avancer la société, il n'a plus de métier uniquement pour les hommes ou les femmes »[27]

Les acteurs au développement ont compris l'importance d'intégration des femmes dans les divers secteurs du travail. De ces encadrés précédents, nous constatons que le Conseil pour l'Education et le Développement (COPED) a appuyé les femmes pour une formation en maçonnerie.

Le journal Iwacu a fait ressortir que le métier de maçonnerie est depuis longtemps réservé à la gent masculine, mais le bâtiment voit arriver des femmes. Sans aucun complexe, elles sont aide-maçonnes, maçonnes voir charpentiers.

Ensuite, l'observation directe de ce journal a été aussi riche en informations. Il nous a décrit le terrain que faisait une femme-maçon comme un terrain caractérisé par de bruit de marteaux, soleil était accablant, poussière et pluie sont le lot quotidien des maçons et aide-maçons, parmi lesquels des femmes.

---

[26] https://burundi-eco.com consulté le 14/12/2023 à 20h40 min
[27] Mpawenimana Claudine, une femme en formation à la maçonnerie, interviewée par le journal « Burundi-Eco »en 2018

Des foulards couvrent leurs cheveux et pour monter à l'aise les échafaudages construits à l'aide de troncs d'arbres, elles ne portent qu'une culotte ou pantalon que cachent leurs pagnes. Au moins de 5 jours par semaine, elles se pointent à 7heure du matin pour ne rentrer qu'a 17heures. Elles passent des heures à soulever des seaux remplis de sable, de graviers ou de moellon.

L'interviewée a dit ceci au journal :

« c'est un métier qui demande de la force physique. Mais, il n'y a pas de métier facile. ».

La maçonnerie est l'un des métiers qui demandent plus d'énergie et dont les conditions de travail sont difficiles. Les femmes jugées fragiles, fainéantes par le monde masculin sont vues évoluer et apprécier dans ce nouveau métier.

Enfin, pour comprendre comment les femmes intègrent le métier de maçonnerie ou d'autres métiers, il faut étudier leur motivation au travail ainsi que les difficultés rencontrées par les femmes sur d'autres terrains autre que le Burundi.

I.3.4. Quelques facteurs d'intégration des femmes aux métiers

Dans une étude quantitative réalisée par Bellagh M.A. et Aïcha R. Constantine (1985), parmi les motivations poussant la femme au travail industriel, elle distingue trois types de motivation[28] dont :

- Motivation à haute fréquence : pour la grande majorité des femmes interviewées, le travail permet surtout d'aider les parents, acquérir une indépendance matérielle, préparer leur trousseau de mariage ;
- Motivation à moyenne fréquence : pour une certaine catégorie des femmes, le travail se présente comme une nécessité vitale parce qu'elles sont chargées de famille (33%, en majorité célibataires), parce qu'elles doivent subvenir aux besoins de leurs enfants (30%, en majorité veuves ou divorcées) ;

[28] Bellagh M.A. et Aïcha R. Constantine, dans leur étude intitulée : « La femme algérienne face au travail industriel : ses motivations et ses difficultés d'intégration », dans « Horizons Maghrébin-Le droit à la mémoire pp.81-104,1985

- Motivation à basse fréquence : pour 27% des femmes, le travail est celui qui leur permet de ne pas rester enfermées, 23% travaille pour se sentir utiles à la société et 7% pour être l'égale de l'homme tout au moins sur un plan économique.

Ces motivations évoquées par les deux auteurs, ressemblent à celles qui motivent les femmes-maçons et aide-maçons en ce sens que les motivations à moyenne fréquence, relève l'idée de charge familiale.

Bellagh M.A. et Aïcha R. Constantine (1985), dans leur étude intitulée *« La femme algérienne face au travail industriel »* identifie les facteurs de satisfaction et de mécontentement au travail.

En ce qui concerne les facteurs de satisfaction, le bénéfice des avantages sociaux détermine une satisfaction principale chez les travailleuses tandis qu'en ce qui concerne les motifs de mécontentement ce sont les relations interpersonnelles avec les supérieurs qui déterminent l'insatisfaction chez les travailleuses.

Les motifs de satisfaction et d'insatisfaction sont les suivants :

- Salaire et avantages sociaux : bien que généralement les psychologues industriels se rejoignent pour dire que le salaire et le statut importent d'avantage chez les jeunes tandis que la sécurité importent d'abord pour les anciens et que les femmes aient moins d'ambition professionnelle et financière que les hommes, il ressort qu'en ce qui concerne de l'unité de confection de Bab-el-oued. Les facteurs de satisfaction pour l'ensemble restent le salaire, la cantine, la coopérative et le transport.
- L'attitude des camarades de travail et le sentiment d'appartenance de groupe sont des éléments d'intégration socio-professionnelle et interviennent comme facteur de satisfaction et de « morale » ; ils permettent en effet, de ne pas se sentir à l'écart des autres travailleurs d'autant plus que l'usine représente particulièrement l'usine représente que l'usine représente particulièrement pour les jeunes filles un lieu de rencontre et de distraction.
- La possibilité de se former ou d'être promue donne de l'assurance à l'ouvrière pour poursuivre son activité professionnelle. En effet, la stagnation au travail est pour les ouvrières ayant plus de 5 ans d'expérience, un motif dévalorisant qui fait qu'elles pensent quitter le travail dès qu'il ne se présente pas pour elle comme une nécessité.

- La possibilité de prévoir et d'organiser le travail diminue la fatigue, donne l'impression de dominer la tâche et satisfait le besoin de « créativité ». l'application de la Gestion socialiste dans les entreprises peut- être à cet égard un facteur favorisant pour une meilleure intégration de la travailleuse à l'usine ;
- Les conditions de travail défectueuses ne permettent pas aux femmes de concilier ses obligations familiales et activités professionnelles. De ce fait même, l'existence d'avantages sociaux tels que transport du personnel, crèches, coopératives, de cantines sont vivement souhaités par les ouvrières.

Pour Front (1997), « Lorsque se multiplient les problèmes d'intégration, le taux de déperdition annule les effets de nouvelles embauches »[29].

Pour Marie Josée Legault, les obstacles propres aux femmes liés à leur intégration dans un milieu de travail traditionnellement masculin sont entre autres[30] :

- Les femmes qui s'intègrent dans ces secteurs d'emploi, tant qu'elles sont peu nombreuses, sont en état de survie dans le milieu de travail; leur place n'est pas acquise et, de ce fait, leurs gestes sont a priori posés en fonction de cela; comme elles ont choisi une voie difficile, on peut présumer qu'elles sont très résolues à atteindre leur objectif et, de ce fait, à s'imposer les compromis nécessaires.

- De façon corollaire, les femmes qui ont commis des « erreurs » dans leur intégration au milieu en sortent souvent, par la suite. Elles n'y sont tout simplement plus. De façon propre à ce type d'expérience, il est difficile de survivre à certaines conduites mal jugées par le milieu et les coupables subissent des pressions vigoureuses vers la sortie. Mais ceux et celles qui restent en parlent un peu.

Dans cette étude, Legault(2001) relève les attitudes qui compromettent l'intégration telles que :

- demander une réduction de la tâche normale en vertu du fait qu'elles sont des femmes;

---

[29] FRONT, *De solitaires à solidaires*, cahiers 1 et 2, Femmes regroupées en options non traditionnelles, octobre 1997

[30] Legault, M-J., Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins, Télé-Université, Mars 2001, pp.21-51

- emprunter la voie formelle du dépôt d'une plainte dès l'apparition d'un problème, avant d'avoir tenté une résolution entre individus.

- manifester une indisposition notable devant les paroles crues, les blagues sexistes, les « taquineries », etc.

- faire étalage d'une compétence supérieure à celle de ses collègues;

- revendiquer dès l'arrivée de grandes transformations des us et coutumes locales, ou encore une seule transformation mais qui concerne un objet tabou, par exemple l'affichage pornographique.

Pour Garon (1993), les obstacles que les femmes rencontrent au milieu du travail traditionnellement masculin, certains sont constatés quand les femmes sont sous haute surveillance.

« Il y a une curiosité certaine chez les hommes à l'arrivée des femmes et, pendant une période, la nouvelle recrue fait l'objet d'une grande attention. Les femmes interrogées racontent souvent qu'il y a une parade autour de leur poste de travail, chacun des collègues masculins émettant son commentaire, plus ou moins déplacé, plus ou moins provocant. Les femmes décrivent le sentiment très déplaisant d'être observée et, en plus, de voir adresser des commentaires à un collègue en leur présence. Lorsque le personnel est stable, comme dans une usine, la situation vécue comme humiliante se produit moins souvent, même si elle se produit quand même. Mais dans les chantiers, le personnel change chaque jour et l'événement se répète inlassablement ».[31]

Gallioz (2006) précise que les femmes dans les métiers de chantiers sont peu nombreuses dans l'absolu et elles restent enfermées dans certaines branches d'activités du bâtiment, comme celle de la peinture et de l'aménagement finition »[32]

---

[31] Garon, Anne (1993) Le travail non traditionnel des femmes dans Lanaudière, Regard en Elle inc.

[32] GALLIOZ, S., « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment. » in Travail, Genre et Société №16, novembre 2006, P.97

Yount (1991) a fait une étude anthropologique sur l'intégration difficile des femmes dans les mines de charbon, secteur traditionnellement masculin où les hommes étaient entre autres reconnus pour maintenir un climat de plaisanteries sexistes et salaces repère trois modes différents de réaction aux blagues de la part des femmes[33] :

- Les ladies sont les plus âgées; elles se tiennent à distance des hommes, se désengagent de rapports avec eux, évitent tout comportement « suggestif » et adoptent un style de vêtement et des manières de dames. Leur attitude a une double conséquence :

- les hommes les harcèlent moins;

- on leur donne les assignations les moins intéressantes, les moins prestigieuses et les moins rémunérées.

- Les flirts sont des célibataires en général plus jeunes; elles feignent d'être flattées par les plaisanteries qu'elles n'apprécient pas forcément. Elles subissent aussi une double conséquence de cette attitude :

- elles incarnent le stéréotype féminin aux yeux de leurs collègues;

- elles sont alors vues comme manquant de potentiel, on leur donne peu d'occasions de se perfectionner et d'établir leur identité sociale de mineures

- Les tomboys sont des célibataires moins jeunes que les flirts; elles focalisent sur leur identité et sur leur statut de mineures; elles se font une carapace, répondent avec humour, répliquent en parlant à leur tour de sexe, adoptent un rôle semblable aux hommes. On ignore si elles ont de meilleurs postes que leurs consœurs. Les hommes ont deux interprétations de cela qui peuvent même cohabiter :

- elles sont de mœurs légères et visent la promiscuité;

- elles ont violé la division sexuelle des rôles et on doit se méfier d'elles.

---

[33] Yount, K. R. (1991) « Ladies, flirts and tomboys: Strategies for managing sexual harassment in an undergrounde coal mine », Journal of Contemporary Ethnography, vol. 19, p. 396-422

I.3.5. Représentation du masculin et du féminin dans un milieu d'hommes

Dans une enquête menée par Gollac et Volkoff (2002), les femmes perçoivent qu'il y a des métiers où il y a le déséquilibre numérique entre les sexes voire la rareté des femmes. Cela signifie qu'il y a l'inégalité entre hommes et femmes dans ces métiers réservés aux hommes. Leurs enquêtées évoquent les conditions éprouvantes des métiers d'hommes. Ces conditions sont entre autres : la condition de travail salissant et de travail dur.

Gollac et Volkoff soutiennent l'expression ci-dessus en ces mots :

« Conformes au stéréotype de l'ouvrier viril, disponible pour un travail salissant ou dangereux»[34]

En essayant de comprendre cette citation, nous représentons certains métiers des hommes comme des métiers sales, bruyants, impressionnant, durs, physiques, dangereux. C'est la force qu'on peut donner dans ce travail faisant peur à certaines femmes.

Pour Tabet (1998), lui, il abonde dans le même ordre d'idée tout en soulignant qu'en effet, les métiers y ont été construits par et pour des hommes, selon un clivage fondé sur la force physique et l'usage de machines ou d'outils.[35]

Dejours (1993) pour lui, Les femmes s'ingèrent dans un monde où pour supporter ces conditions de travail opprimantes à tous points de vue et préserver une position sociale masculine, les hommes ont été conduits à adopter des stratégies virilistes[36]

Autrement dit, selon les termes de Michel Gollac et Serge Volkoff :

« *L'ouvrier qui affronte le risque de chute ou de pénibilité de l'effort physique, sans en tirer le plus souvent de compensation salariale, se rassure du moins sur le fait qu'il n'est pas une gonzesse* ».[37]

---

[34] Gollac Michel, Volkoff Serge (2002). « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières ». Travail,p.36 genre et sociétés, n° 8 « Ouvrières : les dessous de l'embellie ».pp 35-36
[35] Tabet Paola (1998). La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps. Paris, Le Harmattan « Bibliothèque du féminisme ».
[36] Dejours Christophe (1993). Travail : usure mentale. Paris, Bayard
[37] Gollac Michel, Volkoff Serge ,ibidem

De ces points de vue des auteurs à ce sujet, La survenue des femmes déstabilise ces stratégies protectrices. De fait, malgré la tonalité positive, dans le partage imposé de tâches difficiles, est-il laissé entrevoir les rapports de force qui se nouent avec les collègues masculins, au cours d'une intégration qui suppose de laisser à l'autre une place pour coopérer. (Michel Gollac et Serge Volkoff : 2002)

Les femmes rencontrées dans leur milieu du travail, pendant la période d'enquête, s'habillaient des habits sales et exécutaient des travaux durs. Malgré un nombre encore réduit de femmes dans des métiers de maçonnerie, notre travail a infirmé les hypothèses excluant une femme dans des métiers dits métiers d'hommes.

La raison de cette infirmation est qu'au cours d'une enquête réalisée au mois d'août 2023 auprès des femmes maçonnes, il nous a été difficile de distinguer les tâches spécifiques aux hommes et femmes. Tous les deux exécutaient les mêmes tâches sans ces qualifications de dureté, de saleté ou de technicité.

I.3.6. Construction du genre des organisations et des professions

Mary Sumner et Fred Niederman (2002) n'ont pas trouvé de différences significatives liées au sexe lorsqu'ils ont comparé les expériences de travail, les tâches et la satisfaction professionnelle des femmes et des hommes dans le secteur des nouvelles technologies.

Les certitudes sont encore plus rares concernant les types d'organisation qui favorisent ou au contraire entravent la réussite des femmes : on ignore si les femmes rencontrent plus d'obstacles dans les grandes organisations stables ou dans les petites organisations dynamiques.[38]

Judith McIlwee et Greg Robinson(1992), dans une étude portant sur les sociétés d'ingénierie, affirment que là où les ingénieurs ont beaucoup de pouvoir, dans certaines branches et dans certaines entreprises, notamment dans les *start-up* du secteur des nouvelles technologies où la bureaucratie est peu développée, les formes d'interaction masculines, la confiance qui émane d'une longue familiarité avec la technologie, et des types d'organisations où la maîtrise

[38] SUMNER Mary et NIEDERMAN Fred, The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction, Job Turnover, and Career Experiences of Information Systems Professionals, SIGCPR'02, Kristiansand, Norvège, ACM, 2002,

technique est la valeur suprême, ont pour effet de limiter les salaires et les chances de promotion des femmes .

Ces organisations doivent en outre faire face à des incertitudes particulières car il est difficile de connaître dès le départ l'idée que se font les clients d'un produit (site internet, bâtiment, transaction financière spécialisée) et d'évaluer le coût précis d'une prestation puisque les clients ont le droit de reformuler leurs exigences au cours du cycle de vie du projet[39].

Il existe de nombreux récits autobiographiques dans lesquels des femmes ayant occupé des postes importants racontent leur propre histoire : ce phénomène est de « *nature récursive et possède une dimension d'autopromotion* »[40] selon Sylvia Gherardi.

Dans ces études, les femmes sont présentées comme étant « aux prises avec l'identité et la différence, la permanence et le changement » (Gherardi, 1996, p. 188) et elles se retrouvent souvent marginalisées.

De plus en plus, les études insistent sur la diversité que l'on rencontre chez les femmes cadres ; Van Singh et Susan Vinnicombe (2000), par exemple, ont étudié ce que signifiaient les « responsabilités » pour des femmes et des hommes travaillant dans des sociétés d'ingénierie en Suède et au Royaume-Uni. Ils ont constaté à la fois des différences et des ressemblances, les cadres les plus haut placées partageant les valeurs de leurs collègues masculins – « le goût du challenge, la créativité et l'innovation, la nécessité d'être proactive, aimer s'acquitter d'une tâche, la conscience de la valeur ajoutée et la conscience commerciale » mais aussi « la volonté de réussir, d'être professionnelle, le rôle de la préparation, la nécessité de penser à soi autant qu'à l'organisation »[41] .

---

[39] MCILWEE Judith S. et ROBINSON J. Gregg, Women in Engineering: Gender, Power, and Workplace Culture, SUNY Press, Albany,.1992

[40] GHERARDI Silvia, "Gendered Organizational Cultures: Narratives of Women Travellers in a Male World", Gender, Work and Organization, 3 (4), pp. 187-201,1996

[41] SINGH Van et VINNICOMBE Susan, 2000,"Gendered Meanings of Commitment from High Technology Engineering Managers in the United Kingdom and Sweden", Gender, Work, and Organization, 7 (1).

Nous nous sommes intéressés à la manière dont les femmes s'affirment dans leur travail et dans les relations négociées avec leurs collègues, d'une part à la façon dont elles réagissent à la culture de l'organisation et aux normes des communautés professionnelles où elles travaillent et d'autre part à la manière dont elles contribuent à transformer cette culture.

Nous avons mis en perspective aussi la pratique de travail des femmes, en envisageant leur biographie individuelle et en cherchant à comprendre l'influence de thèmes récurrents dans leur vie, le rôle des personnes significatives et des moments décisifs dans leur carrière.

I.3.7. Sexisme et résistance au milieu du travail

Dans des métiers techniques masculins, les représentations et rapports sociaux semblent bien davantage figés que les technologies, et le sexisme est la première difficulté à laquelle les femmes sont confrontées.

Ce sexisme peut se manifester de plusieurs façons : par des réflexions, bref pour une femme, exercer un métier traditionnellement masculin, c'est prendre le risque de se heurter à des résistances. Si des accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle sont parfois signés, ils ne suffisent pas à protéger les femmes du sexisme.

Un manque de confiance, une mise à l'épreuve ou encore une non-reconnaissance ; les blagues, les remarques vis-à-vis de la maternité, les discussions à connotation sexuelle, l'affichage pornographique, les sollicitations sexuelles, sont autant de marques du sexisme. Celui-ci renvoie toujours à des stéréotypes et préjugés liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail. P. Glick et S. Fiske(1996)

Selon P. Glick et S. Fiske, le sexisme est ambivalent puisqu'il est formé de deux composantes clairement différenciées, bien qu'associées : l'hostilité et la bienveillance. Tandis que le sexisme hostile correspond fondamentalement à la conception traditionnelle du sexisme, à savoir une attitude négative à l'égard des femmes, le sexisme bienveillant, quant à lui, se manifeste comme

un ensemble d'attitudes plus insidieuses à leur égard. Il continue à les confiner à certains rôles, mais de façon positive[42].

Comme le soulignent M. Sarlet et B. Dardenne, ces formes implicites de sexisme passent à travers les mailles des filets législatifs et sociaux mis en place. Elles rendent ainsi possible la cohabitation du principe d'égalité avec un sexisme dont les conséquences délétères sont toujours bien présentes et observables.

Le sexisme bienveillant reste donc du sexisme, malgré les sentiments positifs qu'il peut susciter. Il repose sur la domination traditionnelle de l'homme et partage des présupposés du sexisme hostile, à savoir que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces comme ceux où elles ne doivent pas se salir et se faire fatiguées.

Avec le temps, cette bienveillance peut très bien se transformer en hostilité. Ainsi par exemple, une maçonne a subi depuis quelques temps les agissements hostiles, selon nos entretiens menés, de ses collègues masculins qui voient désormais en elle une opportunité de sexe.

Le manque de confiance est une autre facette du sexisme. Ainsi, pour les techniciennes, le temps est ainsi parfois long avant que ne soient reconnues, par leurs pairs, leurs compétences. Ce manque de confiance s'accompagne souvent d'une période de mise à l'épreuve, tout aussi sexuée. Face à ce sexisme ordinaire, les attitudes de défense des femmes divergent. La plupart du temps, elles font « *profil bas* », ou se sentent obligées d'en faire « *deux fois plus* »… Mais une autre forme de résistance féminine consiste à remercier *in fine* les hommes de les avoir mises à l'épreuve. « *Tenir bon* » peut alors être présenté comme une opportunité de devenir davantage professionnelle et compétente[43].

---

[42] P. Glick, S. Fiske The ambivalent sexism inventory : *Differentiating hostile and benevolent sexism*, Journal of Personality and Social Psychology, vol. 70, n°3, 1996

[43] M. Sarlet, B. Dardenne, *Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres*, L'Année Psychologique, n°112, 2012

Conclusion du premier chapitre

Le premier chapitre traite trois points essentiels tels que la théorie abordée, les concepts clés ainsi que d'écrits de certains auteurs qui ont travaillé sur la condition féminine et le travail féminin.

En effet, La théorie ancrée ou enracine nous a permis de découvrir de perspectives théorique à partir de la réalité telle qu'elle est vécue sur terrain. Les concepts construits comme stéréotype, féminisation et auto-détermination ont contribué à la clarification de ce travail.

Enfin, La littérature développée dans ce travail comme par exemple la représentation du Masculin et du Féminin et le sexisme et résistance, a permis aussi de confronter la réalité de notre terrain à celle des travaux existants.

CHAPITRE II. CADRE METHODOLOGIQUE

II.1. Cadre méthodologique

Selon Paul N'da (2015), la phase méthodologique concerne tout le plan de travail qui dictera les activités à mener pour faire aboutir la recherche. Les considérations d'ordre méthodologique ont pour but de recueillir toutes les informations utiles afin de résoudre à l'étude grâce à une vérification empirique

II.1.1. Méthode de recherche

Pour notre recherche, nous avons opté pour la posture qualitative ce qui a permis de collecter les conceptions propres à nos enquêtés.

Les méthodes et techniques ont aidé à dépasser les premières évidences voire les aprioris pour tenter de produire une analyse qui a contribué indubitablement à la compréhension des enjeux d'intégration féminine dans les métiers « d'aide-maçon » et de « maçon ».

Dans notre travail, la méthode qualitative a été choisie d'abord parce que nous avions l'objectif d'explorer les émotions, les sentiments ainsi que l'expérience personnelle des femmes-maçons et aide-maçons. Et encore parce que nous avons voulu comprendre le phénomène de féminisation en profondeur ainsi les motivations qu'ont les femmes exerçant le métier de maçonnerie et d'aide-maçonnerie.

II.1.2. Techniques de collecte des données

Les informations nécessaires et fiables vont nous être fournies par les témoignages femmes-maçons, aide-maçons, maçons et aide- maçons et chefs des chantiers. Il s'agira de l'information relevée de l'expérience ces derniers. Il en découle donc que l'entretien semi-directif nous sera une technique appropriée à même de nous permettre à atteindre les objectifs de notre recherche. Beaud et Weber conseille au chercheur de gagner la confiance de l'enquêté.

Selon Beaud et Weber (2008, p.203) donc, « le problème n'est pas non plus de savoir si vous devez poser les bonnes questions pour obtenir les bonnes réponses. L'essentiel est de gagner la confiance de l'enquêté. »

L'Entretien semi-direct nous a permis donc d'analyser des sentiments sous-tendant une opinion qui a été exprimée par les femmes-maçons, femmes aide-maçons, maçons et aide- maçons et chefs des chantiers. Nos enquêtées se sont exprimées sur leur vécu quotidien à la suite de leur préoccupation en dépit des stéréotypes et des préjugés qui pèsent sur elles et dont elles sont victimes spécialement sur la manière dont elles vivent le métier de maçonnerie d'aide-maçonnerie.

En plus de l'entretien semi-directif, nous avons fait la recherche documentaire sur la féminisation au Burundi. Nous avons consulté les rapports des ONGS et les ouvrages généraux, les articles scientifiques. A ce niveau, nous n'avons pas pu trouver une documentation sur les métiers des bâtiments au Burundi. Quelques ouvrages et articles trouvés datent des années quatre-vingt-dix et cela signifie que nous n'avons pas trouvé de la documentation récente.

Pour affronter ce défi, nous avons essayé d'analyser des situations à partir des données récoltées ou observées sur le terrain d'enquête.

II.1.3. Population d'enquête

Dans notre travail de recherche, la population d'enquête est porté sur les 26 personnes dont 13 femmes-maçons, 7 femmes aide-maçons, 2 maçons et 2 ingénieurs et 2 chefs de chantier. les critères de choix de nos enquêtés sont : être femme exerçant le métier de maçonnerie, jeune ou adulte, mère ou célibataire, être un homme qui a au moins travaillé avec les femmes-maçons et aide-maçons.

II.1.4. Techniques de choix des enquêtes

Dans notre travail, nous avons effectué notre enquête auprès des maçonnes, aide-maçonnes, maçons et aide- maçons et quelques chefs des chantiers. Pour choisir un échantillon de 26 personnes dont13 femmes-maçons, 7 femmes aide-maçons, 2 hommes maçons, 2 hommes ingénieurs et deux hommes tâcherons. Nous y sommes parvenus grâce au principe de la saturation (la saturation correspond au moment où chaque nouvelle interview qualitative ne produit que des données déjà découvertes auparavant). Pour construire notre échantillon, nous avons orienté le choix de nos enquêtés en tenant compte des caractéristiques qui nous ont été dictées par nos objectifs de recherche.

Selon Blanchet et Gotman (1992, p.56), « *Parallèlement à la définition de l'échantillon, il faut en prévoir le mode d'accès. Cette programmation doit répondre à une double exigence : pratique et neutralité*.»[44]

Nous avons donc choisi nos enquêtés en tenant compte des exigences pratiques et la neutralité en vue de mener à bien notre recherche. Ainsi nos sujets quels que soient leur âge et leur taille, ils doivent exercer le métier de maçonnerie et d'aide-maçonnerie et rencontrés sur le chantier de construction. Le critère âge et taille n'ont été pas pris en compte.

Nous avons en plus construit un échantillon accidentel que Mayer et Ouellet cités par Niyongabo, (2009) définissent comme étant *« constitué de gens que l'on rencontre au hasard jusqu'à ce que l'on atteigne le nombre de personnes désirées*. »[45]

Enfin, nous avons utilisé la méthode d'accès direct. Nous avons trouvé nos enquêtés dans les lieux de travail.

Cette technique d'échantillonnage accidentel nous a permis de trouver différentes femmes-maçons et aide-maçons. Comme ces derniers se trouvaient éparpillés dans différents chantiers, il nous a été le meilleur moyen de les rencontrer le plus facilement possible.

II.1.5. Déroulement de l'enquête

Avant l'enquête, nous avions déjà observé des femmes en train de travailler dans le bâtiment dans la ville de Bujumbura où beaucoup de chantiers étaient en cours de construction dans les quartiers miroir de la zone Buterere, quartier Gasekebuye de la zone Musaga, Nyabugete de la zone Kanyosha ainsi que d'autres quartiers se trouvant dans les périphéries de la ville de Bujumbura. Nous signalons que les maçonnes ont été rencontrées dans des grands chantiers exécutés par des sociétés (chargées de construction des bâtiments). Les aide-maçonnes sont nombreuses et elles sont soit dans les grands chantiers ou petits chantiers. Ce qui distingue les hommes et les femmes sur terrain est qu'il est rare de rencontrer une femme (maçonne ou aide-maçonne) dans les lieux appelés communément main d'œuvre (lieu d'attente des recruteurs) et

---

[44] Blanchet, A., Gotman, A., *L'enquête et ses méthodes. L'entretien*, Paris, Armand colin, 1992, p.57
[45] Meyer, J., Une vie sans conflit, Nîmes : Vida, 2009, p.10

encore plus, les hommes sont nombreux que les femmes dans les chantiers que nous avons pu visiter. Cet espace est un lieu auquel les chefs en construction viennent chercher des maçons et aide-maçons en vue de les recruter.

Lors de la pré-enquête, nous avons interviewé quatre personnes. Deux femmes-maçons et deux aide-maçons. C'était dans le but d'appréhender le guide d'entretien et de voir sa faisabilité. Après, cette pré-enquête, nous avons dû adapter notre guide d'entretien sur lequel figurait des répétions et des manquements.

Nous avons commencé notre terrain au mois d'août 2023. Après avoir élaboré un guide d'entretien en kirundi, nous nous sommes directement rendus sur les chantiers des quartiers miroir, industriel et Gasekebuye. Le nombre de vingt-six de nos enquêtés est constitué en général par des femmes exerçant le métier de maçonnerie et d'aide-maçonnerie.

Pour connaitre un endroit où nous pouvions rencontrer les interviewés, nous nous sommes rendus dans plusieurs chantiers en construction. Le premier chantier visité était à Gasekebuye. C'est à partir de ce chantier du quartier Gasekebuye que nos enquêtés nous ont pu orienter sur d'autres endroits des quartiers Miroir et industriel. Il était rare de rencontrer des femmes-maçons. Nombreuses étaient les femmes aide-maçons rencontrées dans presque tous les chantiers fréquentés.

En outre, nous avons rencontré les premiers enquêtés pendant leur pause de midi, un moment propice de se restaurer et de se détendre en peu de temps. C'est pendant cette pause que nous nous sommes présenté l'un à l'autre et puis nous avons annoncé le but de notre recherche. Ces dernières n'avaient pas un temps suffisant pour répondre à nos questions raison pour laquelle nous nous sommes fixés un rendez-vous le lendemain. Notons qu'il était impossible d'interviewer nos enquêtés sauf au moment de la pause de midi.

En effet, au lendemain de notre première rencontre, l'échange était facile parce que nous nous étions déjà présentés et avions dit le but de notre recherche. Ensuite, nous avons passé directement aux différentes questions contenues dans le guide d'entretien. Nos entretiens variaient entre dix minutes et quinze minutes. C'était impraticable d'interviewer plus de deux enquêtés à défaut du temps court de leur pause qui variait de vingt minutes à trente minutes.

De surcroit, c'est au cours de notre premier contact avec les enquêtés que nous nous sommes informés de comment faudrait-il rencontrer d'autres informateurs sans se rendre dans chaque chantier en cours de construction.

Notons que ce sont les premiers enquêtés qui nous ont orienté aux endroits auxquels les femmes maçonnes se rendaient pour chercher du job. Nous précisons encore que les endroits préférés par ces dernières sont les chantiers exécutés par les sociétés de construction par rapport au chantier de construction de simples ménages.

Ensuite, nous avons enregistré toutes les informations pendant le déroulement de l'enquête à l'aide du téléphone portable android. Nous avons noté dans notre guide d'entretien, quelques détails comme des noms et prénoms des enquêtés, l'âge, l'expérience, le sexe et d'autres données qui nous ont été utiles.

Enfin, Nous avons utilisé le kirundi entant que langue maternelle parce que la majorité des femmes que nous avons interviewées, ont un niveau primaire. Nous avons mené ces entretiens en kirundi dans le but de faciliter aussi la communication.

II.2. Description du terrain d'enquête

Pour pouvoir recueillir les données, nous nous sommes rendus sur terrain. Puis que notre terrain était vaste, nous l'avons délimité en en trois zones.

II.2.1. Brève description

Après avoir délimité notre terrain, nous avons choisi de travailler sur un seul chantier de la zone Buterere, quartier miroir, deux chantiers de la zone Ngagara, quartier industrielle et un seul chantier de la zone Musaga, quartier Gasekebuye.

Cependant, le quartier miroir est un quartier qui avait plus de chantiers en cours de construction. Ces chantiers étaient exécutés par la société de construction dénommée BMBC (Building Mult-Services Business Company). Après avoir échangé avec nos enquêtés, nous avons appris que cette société privilégie le recrutement des femmes et cela pour favoriser leur inclusion dans le secteur du bâtiment et contribuer à la croissance des revenus de leurs familles.

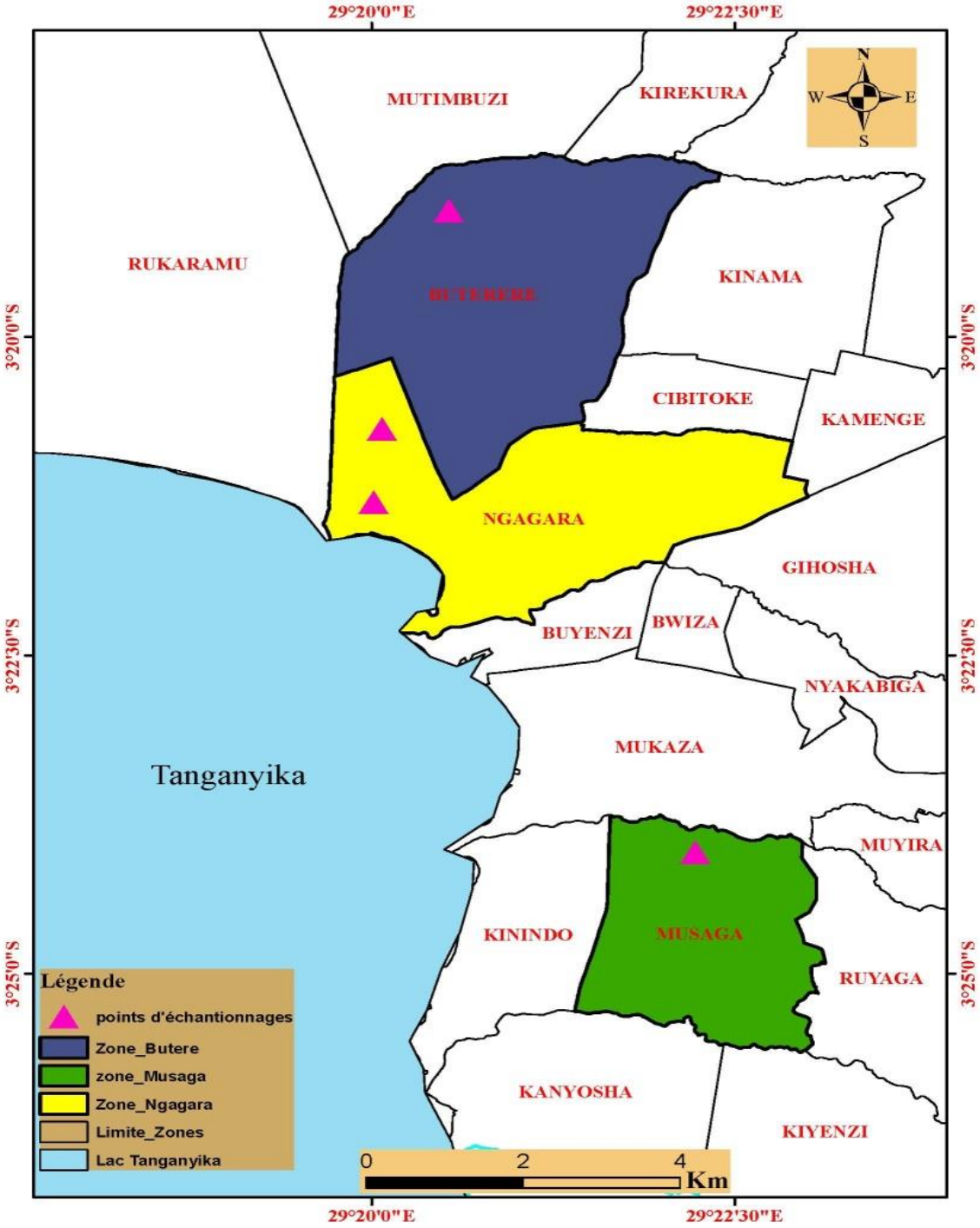
En plus, nous avons visité deux autres chantiers se trouvant dans la zone de Ngagara, quartier industriel. Ici, les femmes que nous avons interviewées y venaient les matins pour chercher du travail sur appel téléphonique de leurs collègues ou sans appel. Il leur arrivait de retourner chez elles une fois qu'elles manquaient la chance de trouver un travail. Nous avons constaté que les femmes ne se regroupaient pas dans les lieux communément appelés main-d'œuvre (lieux sur lesquels les hommes attendent leur sélection ou recrutement).

Dans les chantiers visités, les femmes rencontrées étaient spécialisées dans l'une, deux ou trois métiers du bâtiment. Il y avait celles qui étaient en même temps maçons et charpentières et ferrailleuses.

Dans le quartier Gasekebuye se trouvaient peu de chantier par rapport à ces deux autres quartiers ci-haut mentionnés. Ici, nous n'avons trouvé que des femmes aide-maçons. L'organisation du travail des aide-maçons était liée à la division sexuelle du travail. Par exemple au moment du bétonnage, les femmes aide-maçons étaient attribuées d'autres activités autres que le bétonnage. Nos enquêtés de sexe masculin considéraient que les femmes aide-maçons sont fragiles par rapport à eux bien qu'elles pouvaient aussi faire le bétonnage. Pendant ces activités du bétonnage, les femmes aides-maçons pouvaient réaliser des tâches comme apport du gravier, du sable, de l'eau, des briques, etc.

Enfin, pendant notre terrain du mois d'Août, nous avons constaté que chaque femme-maçon s'achète ses outils de travail propre à sa spécialisation. Parmi, celles que nous avons rencontrées, nous voyions en leurs mains les matins les outils travail, c'étaient les marteaux, les mètres, les niveaux-maçons, fil-maçons, truelles, scies, etc. Pendant le travail, elles portaient les habits appelés « inkima » (ce sont des habits sales ou déchirés portés par ces ouvrières : il s'agit des culottes ou pantalon avec des tricots ou chemises déchirés. Nous avons enfin constaté sur notre terrain que les femmes pouvaient monter à des hauteurs élevés des murs pour exécuter des tâches qui leur étaient attribuées.

II.2.2. Présentation de quatre zones d'enquête sur la carte



Source : Cette carte a été dessinée par Arthemon NDIKURIYO, Lauréat du Département de Géologie de l'Université du Burundi

Les points en couleur sous forme de triangle représentent les points d'échantillonnage. Nous n'avons pas mis les quartiers de la zone d'enquête en raison de la lisibilité de la carte. Mais les points représentés indiquent notre terrain, c'est-à-dire que nous avons un chantier comme lieu d'enquête dans la zone de Buterere, quartier miroir, deux chantiers dans la zone de Ngagara, quartier industrielle et un seul chantier dans la zone de Musaga, quartier Gasekebuye.

II.2.3. Autres illustrations de mon terrain



Source : photo prise par moi-même, l'auteur de ce mémoire en date du 11 Août 2023

Les deux premières photos illustrent une jeune femme qui exerce le métier de la maçonnerie. Quand on s'est rencontré pour la première fois, celle-ci a été refusée sur un chantier pour des raisons de non besoin de femmes dans le chantier qu'elle a abordé. Cette photo est prise par moi-même (auteur de ce mémoire) le lendemain de la première rencontre et nous avons passé un temps pour voir comment elle exerce son métier. Sur cette photo, il y a aussi les femmes aide-maçons et deux hommes maçons.



Source : Photo prise par moi-même l'auteur de ce mémoire en date du 11 Août 2023

La troisième photo montre une femme qu'on a initiée mais qui n'avait pas d'expérience dans le métier. Elle se trouvait au milieu de deux hommes. Notre informateur a précisé que cette femme est mise au milieu pour des raisons de manque d'expérience et que c'est dans le but de la contrôler facilement.

DEUXIEME PARTIE: PRESENTATION, ANALYSE ET DISCUSSION DES RESULTATS

CHAP. III. PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

III.1. Présentation des données

Dans cette partie, nous avons présenté quelques entretiens recueillis en tenant compte de l'organisation du guide d'entretien constitués et sous forme des encadrés.

Les entretiens liés aux conditions d'intégration des femmes dans la maçonnerie.

Comment vous intégrez le métier de maçonnerie?

« On est autorisée de venir travailler dans cette société quand on est femme. Cette société nous donne l'accès à l'emploi. Elle n'est pas corruptible et ne demande rien d'autres que la force individuelle. On a été formée ici même. Il y a une école. Quand on est aide-maçon et que tu as la volonté d'exercer la maçonnerie, tu t'adresses à ton chef et tu lui manifestes cette volonté. Celui-ci ne te demande rien qu'igifatamwiko (renvoie à une bière qu'on donne à celui qui t'initie au métier de la maçonnerie. » Rebecca, femme-maçon, 8 ans d'expérience

« Avant d'être formée, on donne igifatamwiko qui équivaut à une somme de trente mille et on devient automatiquement élève. Je ne suis pas encore intégrée parce que je dois d'abord donner un bouc ou cent mille pour son achat. Je passe ici cinq mois entant qu'élève en attendant mon intégration définitive. On me paie comme une aide-maçon parce que j'attends toujours une intégration définitive. J'ai déjà maitrisé le métier. »

Comment trouvez-vous du travail ?

« Quand on vient du travail, on se donne des numéros de téléphone entre amis dans le but de savoir où on peut trouver du boulot. Ou bien on peut demander du numéro au chef pour lui demander plus tard s'il peut me trouver du boulot. Je n'ai jamais été à la main d'œuvre depuis deux mille quatorze. Si on trouve un ami ou un chef au téléphone, on peut avoir chance en trouvant un nouveau chantier où on me donne du boulot » (Floride femme-maçon, 7 ans d'expérience)

Pouvez- vous me dire comment vous exercez ce métier ?

« Le métier de maçonnerie n'a pas des heures de travail. Les heures de sept heures du matin correspondent au moment d'attribution des tâches. Il est difficile de connaitre les heures de la rentrée parce qu'on peut faire le mélange du ciment ou du béton dans les heures avancées. On sait que ce mélange ne peut pas attendre jusqu'à son lendemain. Le métier est ainsi. Nous nous y sommes habituées, c'est toujours la fatigue, mais nous en sommes fières ». (Chantal femme-maçon, 15 ans d'experience)

Que donnez-vous pour intégrer définitivement dans le métier ?

« ….. Pour des raisons d'une chèvre qu'on donne en vue de faire savoir qu'on a maitrisé le métier. On se rend compte d'abord qu'on a bien maitrisé le métier parce que si on va dans un autre chantier et qu'on constate qu'il y a quelque chose qui ne va pas bien, on pourrait aussi te demander une autre chèvre et de la bière. Moi j'ai déjà donné la chèvre aux chefs et à l'ingénieur qui m'ont formée. Ce sont ces chefs qui témoignent que tu as été formée et qu'on a donné la chèvre. Ce bétail correspond à un diplôme parce que c'est celui-ci qui justifie qu'on a suivi et terminé avec succès le métier. ». (Rénilde femme-maçon, 4 ans d'expérience)

« J'ai donné une chèvre pour être intégrée dans le métier. On invite les autres maçons et tes amis des chantiers et on te baptise. Une partie de la viande de cette chèvre abattue est grillée tandis que l'autre partie est cuisinée. On mange tous, mais la tête de cette chèvre est celle qui est utilisée pour le rite d'initiation prévu. Il y a des paroles qu'on m'a adressées. D'abord, on te donne la langue, et les anciens prononcent que c'est cette langue qui te permettra de dire de bonnes paroles dans le métier, tu ne disputeras. En plus de la langue, on te donne les yeux de cette chèvre abattue. Les anciens ajoutent encore que ces yeux t'aideront à bien voir les mesures et de savoir mesurer .Ensuite, ils te donnent des oreilles. Ainsi ces oreilles t'aideront de comprendre ce qu'un chef t'indiquera. Et le cerveau, c'est l'intelligence qui te permettra de garder les connaissances que tu as acquises. » (Marie- Goreth, femme-maçon, 5 d'expérience)

Les entretiens liés aux difficultés d'intégration

Le métier de maçonnerie exige-t-il de la force physique ? Qu'en dites- vous ?

« Le métier est difficile et fatigant. J'exerce ce métier parce qu'il est ma vocation. Les pierres peuvent te casser ou bien si tu construis mal, on te fait payer une amende. Tu peux aussi payer le ciment utilisé. Une autre difficulté c'est tu peux tomber de haut en bas. Moi, je remercie Dieu pour n'être pas tombée aucun jour. »

« Les heures pour la rentrée est de dix-heures, mais on peut aussi dépasser ce temps. Le béton armé n'attend point le lendemain. Quand on commence à bétonner, il faut terminer cette tâche et oublier de regarder sur ta montre. »

Pourquoi il y a un nombre limité de femmes dans métier ?

« Je préfère être une femme-maçon parce qu'être aide-maçon fait fatiguer plus qu'être maçon. En plus, en aide-maçon, on nous donne la moitié du salaire des macons.je préfèrerais être maçon mais le problème c'est que ça demande un capital, ça demande plus de cent mille pour être formée » (femme-aide maçon).

« C'est difficile ! Quand tu es enceinte, tu arrêtes d'abord le métier. Ce n'est vraiment pas facile au moment où la famille a besoin de survivre. » (femme-maçon)

« Beaucoup de femmes méprisent ce métier. Autre chose c'est que les mamans ont peur de la fatigue que cause le métier. Aussi, elles ont peur de la force énorme déployée alors que nous les mamans, avons déjà la force. Certaines femmes ont cédé ce métier à des hommes» (femme-maçon).

Quels sont les obstacles que vous avez rencontrés avant, pendant et après l'exercice du métier ?

« Il y a des chantiers qui n'emploient pas des mamans, on les méprise en disant qu'il y a des tâches qu'elles ne peuvent pas faire. Nous leur demandons de nous tester, mais en vain quelque fois » (femme-maçon)

« Si l'ingénieur a une mauvaise impression envers toi, tu as un risque d'être renvoyée .des fois, les chefs nous demandent de coucher ensemble, moi, ça m'est arrivée ici au quartier miroir » (femme-maçon)

Quelles sont les paroles ou actions employées par vos collègues, qui ne vous conviennent pas ?

« Pour moi, ceux qui me découragent, disent que je ne mettrai pas au monde car je suis encore jeune fille. Mais, quand je réfléchis, je ne vois pas vraiment la cause de stérilité parce qu'il y a d'autres qui font le même métier qui procréent. D'autres me disent que je mourrai trop tôt, c'est décourageant ». (femme-maçon)

« Mes collègues aiment dire : « femme reste toujours femme ». Mais, quand on travaille, on ne voit pas la différence entre homme et femme. Quand ils prononcent le mot femme, ils veulent tout simplement dire que la femme est inapte. » (femme-maçon)

Les entretiens liés aux motivations des femmes intégrées dans la maçonnerie

Pourriez- vous me dire ce qui vous a poussé à exercer le métier de la maçonnerie ?

« Je vivais dans une maison de location et je manquais souvent les frais de location. Avant ce métier, quand mes enfants tombaient malades, je manquais des moyens pour les faire soigner au dispensaire. Tout cela se faisait parce que je n'avais pas du travail. Quand je faisais du commerce, je réalisais de la perte parce je n'avais pas de la chance d'exercer le commerce. Mais, depuis que je fais ce métier, je ne manque pas de ces frais divers à utiliser. » (femme-maçon)

« Ce qui a fait que je fasse ce métier, c'était pour voir comment mes enfants peuvent survivre. Je sentais une vie difficile et je cherchais du capital pour faire le commerce, mais en vain. Moi, pour aussi des raisons de n'avoir pas fréquenté l'école, j'ai opté de choisir ce métier de maçonnerie parce que je voyais que ce métier peut m'aider à bien vivre » (aide-maçon)

« Nous accédons à ce métier d'aide-maçonnerie parce qu'il est plus accessible par rapport à d'autres métiers. Nous accédons au métier sans conditions. » (aide-maçon)

Quel profit tirez-vous en général dans ce métier, parvenez- vous à vivre grâce à ce métier ?

« Je ne peux pas abandonner ce métier car il y'a du bon salaire, on nous paie quinze mille jusqu'à dix-sept mille par jour. Si, on est engagé par les sociétés de construction, on reçoit douze mille par jour. J'ai déjà acheté une parcelle à l'intérieur du pays. Si je rencontre des difficultés, je peux y aller et construire une maison d'habitation. J'ai une amie à Kanyosha qui s'est acheté trois parcelles, il y'a vraiment de l'argent »

« Quand je faisais le commerce des avocats, j'avais des difficultés de payer une maison louée. Je réalisais souvent des pertes. Mais, maintenant avec ce métier, je ne peux pas manquer l'argent de réaliser mes projets. » (femme-maçon)

« Quand je vais à la boutique, on ne peut pas me refuser de contracter une dette pendant que j'exerce ce métier. Ou bien si je contracte une dette à un ami, lui aussi ne peut pas refuser car il sait que c'est facile de lui rembourser » (femme-maçon)

III.2. Analyse des résultats

III.2.1. Les mécanismes d'intégration

Pour accéder à un chantier de construction, la femme voulant intégrer le métier de chantier doit d'abord s'y préparer. Des mécanismes d'intégration sont nécessaires pour cette dernière. Parmi ces mécanismes, nous avons dégagé par exemple la formation ou l'entrainement, les conditions d'intégration liées à l'entrainement et à la professionnalisation du métier

III.2.1.1. Formation et entrainement

Le métier de maçonnerie s'apprend à l'aide d'une formation acquise sur terrain ou à l'école. Dans nos entretiens, la grande majorité de femmes ont acquis le métier en étant déjà sur terrain. Cette présence sur terrain ne signifie pas leur formation ou entrainement. Elle renvoie plutôt à l'exercice des tâches qui n'exigent pas d'une plus grande technicité par exemple celles d'aide-maçons. Ces tâches d'aide-maçonnerie exercées par les femmes sont même en quelque sorte une source de motivation de présenter leur demande auprès de leurs collègues ou chefs à la formation.

A ce sujet, Rebecca notre informatrice indique ceci :

« On est autorisée de venir travailler dans cette société quand on est femme. Cette société nous donne l'accès à l'emploi. Elle n'est pas corruptible et ne demande rien d'autres que la force individuelle. On a été formée ici même. Il y a une école. Quand on est aide-maçon et que tu as la volonté d'exercer la maçonnerie, tu t'adresses à ton chef et tu lui manifeste cette volonté. Celui-ci ne te demande rien qu'igifatamwiko (renvoie à une bière qu'on donne à celui qui t'initie au métier de la maçonnerie. »

Dans le même ordre d'idées Jeanine ajoute ceci :

« Avant d'être formée, on donne igifatamwiko qui équivaut à une bière de trente mille et on devient automatiquement élève. Je ne suis pas encore intégrée parce que je dois d'abord donner un bouc ou cent mille pour son achat. Je passe ici cinq mois entant qu'élève en attendant mon intégration définitive. On me paie comme une aide-maçon parce que j'attends toujours une intégration définitive. J'ai déjà maitrisé le métier. »

« Les amis m'ont dit d'aller à l'école pour faire un métier. Il 'avait beaucoup de métier comme la couture, la cuisine, la maçonnerie etc., quand je faisais la couture, les Sœurs de Muramvya 'm'ont demandé de changer et de faire la maçonnerie. Pendant l'apprentissage, j'étais appréciée par des formateurs et mes amis. » (Chantal femme- maçon)

De ces trois entretiens, nous constatons que toute personne qui s'engage à exercer le métier de maçonnerie, doit d'abord être formée soit sur terrain ou à l'école des métiers. Notre terrain nous a révélé que la majorité de ceux qui exercent le métier de maçonnerie ont d'abord été des aide-maçons. Pour avancer de ce stade d'aide-maçon à celui de maçon, l'aide-maçon doit obligatoirement présenter une demande verbale et manifester une volonté à un chef de chantier tout en donnant ce qu'on appelle igifatamwiko. Ce geste « igifatamwiko » permet de tester si une aide-maçon ou toute autre personne qui veut s'engager dans ce métier a la volonté d'apprendre. La somme d'argent correspondant à cette bière appelée igifatamwiko varie d'un chantier à l'autre.

NGOROYIMANA abonde dans le même ordre d'idée quand il dit que :

« Le métier de maçonnerie exige une certaine spécialisation: tout individu qui aborde le métier est un aide-maçon ; la personne qui exerce ce métier est contrôlé, doit être disponible pour remettre tout matériel dont le maçon a besoin et se lamente d'avoir plus des travaux. Pour que celui-ci devienne maçon, il doit chercher un tuteur qui l'initie au métier. Le nouveau doit offrir un bouc (ISUGURU) et de la bière pour être présenté aux anciens qui doivent le guider et l'intégrer dans le métier.[46]

Enfin, nous pouvons souligner que le temps de formation et d'entrainement varie selon la souplesse des individus qui apprennent le métier. Pendant ce temps de formation de formation, l'apprenant peut apprendre plusieurs fonctions liées au métier de construction.

[46] NGOROYIMANA, Op. cit., p.5

III.2.1.2. Conditions d'intégration

Après la formation ou l'entrainement, les formées doivent être initiées. L'initiation correspond à une pratique liée au métier de maçonnerie. Avant d'être initiées, il est donné un temps à un apprenant de chercher un bouc ou l'argent pour pouvoir acheter un bouc et de la bière.

En effet, si un bouc et de la bière sont disponibles, il est organisé une fête d'initiation. Les anciens prononcent des « grandes » paroles auxquelles, il y a des conseils, des secrets du métier et des paroles de joie.

« ….. Pour des raisons d'une chèvre qu'on donne en vue de faire savoir qu'on a maitrisé le métier. On se rend compte d'abord qu'on a bien maitrisé le métier parce que si on va dans un autre chantier et qu'on constate qu'il y a quelque chose qui ne va pas bien, on pourrait aussi te demander une autre chèvre et de la bière. Moi j'ai déjà donné la chèvre aux chefs et à l'ingénieur qui m'ont formée. Ce sont ces chefs qui témoignent que tu as été formée et qu'on a donné la chèvre. Ce bétail correspond à un diplôme parce que c'est celui-ci qui justifie qu'on a suivi et terminé avec succès le métier. ». (Rénilde femme-maçon)

« Pour entrer définitivement dans le métier, tu es accueilli sur terrain par un chef qui t'a acceptée surtout l'ingénieur puis il te présente à un maçon qui t'entraine. Si tu as déjà maitrisé le métier on te demande une chèvre et cela ne doit pas être autre qu'une chèvre. » (Eliane, femme-maçon)

« J'ai donné une chèvre pour être intégrée dans le métier. On invite les autres maçons et tes amis des chantiers et on te baptise. Une partie de la viande de cette chèvre abattue est grillée tandis que l'autre partie est cuisinée. On mange tous, mais la tête de cette chèvre est celle qui est utilisée pour le rite d'initiation prévu. Il y a des paroles qu'on m'a adressées. D'abord, on te donne la langue, et les anciens prononcent que c'est cette langue qui te permettra de dire de bonnes paroles dans le métier, tu ne disputeras. En plus de la langue, on te donne les yeux de cette chèvre abattue. Les anciens ajoutent encore que ces yeux t'aideront à bien voir les mesures et de savoir mesurer .Ensuite, ils te donnent des oreilles. Ainsi ces oreilles t'aideront de comprendre ce qu'un chef t'indiquera. Et le cerveau, c'est l'intelligence qui te permettra de garder les connaissances que tu as acquises. » (Marie- Goreth, femme-maçon)

De ces trois entretiens, il découle qu'il y a des conditions nécessaires pour être femme-maçon. Elles correspondent à la formation lorsqu'on donne une somme d'argent aux anciens pour achat de la bière (Igifatamwiko) et une somme d'argent pour achat d'une chèvre liée à un rite d'initiation qui doit être organisé au profit des nouveaux. Ces conditions permettent aux nouveaux d'être fiers et fidèles à leur métier. Le métier de la maçonnerie est celui qui ne peut être donné à qui que ce soit. Il faut remplir toutes ces conditions nécessaires pour exercer le métier de la maçonnerie.

III.2.1.3. Processus de recrutement

Cette étape de recrutement est cruciale. Comme il est le cas pour le recrutement des maçons, c'est très différent pour le recrutement des femmes-maçons. D'abord, les maçons et aide-maçons se regroupent très tôt les matins de lundi à samedi dans les endroits appelés communément « main d'œuvre » (ce mot main- d'œuvre ici signifie simplement le lieu où les maçons et les aide-maçons attendent leur sélection). C'est dans cet endroit même où s'opère le choix des maçons et aide-maçons selon le besoin en main d'œuvres du recruteur. Le recruteur est l'un des chefs qui ont été attribué le chantier. Il peut-être l'ingénieur ou le tâcheron et ou le propriétaire du chantier.

Par contre, les femmes-maçons ou femmes aide-maçons ne se rendent pas dans ces lieux communément appelées main-d'œuvre. Elles cherchent du travail en se servant du téléphone ou en se rendant dans des nouveaux chantiers, c'est à dire des chantiers qui sont au début dans les activités. Avec téléphone, les femmes-maçons peuvent appeler leurs collègues et les chefs avec qui elles ont travaillé ensemble.

« Quand on vient du travail, on se donne des numéros de téléphone entre amis dans le but de savoir où on peut trouver du boulot. Ou bien on peut demander du numéro au chef pour lui demander plus tard s'il peut me trouver du boulot. Je n'ai jamais été à la main d'œuvre depuis deux mille quatorze. Si on trouve un ami ou un chef au téléphone, on peut avoir chance en trouvant un nouveau chantier où on me donne du boulot » (Floride femme-maçon).

« En ce moment-ci, on travaille ici parce qu'on a été formé ici. Puisque ce boulot va bientôt mettre fin, nous allons chercher du boulot dans de nouveaux chantiers. Si on arrive par chance à un nouveau chantier après avoir parcouru et visité quelques chantiers, on demande du travail et des fois, on te donne un rendez-vous. Si une fois, on donne un pot de vin, on accède automatiquement au travail » (Fidella femme-maçon)

De ces deux entretiens, nous constatons que les femmes-maçons accèdent au travail de manière différente par rapport aux maçons et aide-maçons de sexe masculin. Ces femmes nouent des relations professionnelles avec leurs collègues et leurs chefs raison pour laquelle elles peuvent téléphoner à ces derniers pour question de s'informer. Ces femmes s'informent pour éviter la perte du temps que leurs collègues subissent dans les main-d 'œuvres où ils peuvent passer toute une journée sans trouver le travail

III.2.1.4. Exercice du métier

Le métier de maçonnerie s'exerce de façon organisée. Sur le chantier en cours de construction, il y a plusieurs tâches. Celui qui exerce le métier des maçons doit se réveiller très tôt pour se rendre au chantier ou à la main-d'œuvre. Quand les femmes-maçons arrivent au travail vers sept heures, le chef du chantier procède à l'appel et à l'attribution des tâches. Chacun de ces maçons prend sa place et agit.

Cependant, quelques-uns de nos informateurs nous ont informés qu'ils rencontrent des difficultés liées à la fatigue parce qu'ils travaillent de sept heures vers dix-huit heures. En plus, il n'y a pas de tâches réservées aux femmes ou aux hommes. Chacun exerce des tâches qu'il a apprises et maitrise sur le chantier.

« Le métier de maçonnerie n'a pas des heures de travail. Les heures de sept heures du matin correspondent au moment d'attribution des tâches. Il est difficile de connaitre les heures de la rentrée parce qu'on peut faire le mélange du ciment ou du béton dans les heures avancées. On sait que ce mélange ne peut pas attendre jusqu'à son lendemain. Le métier est ainsi. Nous nous y sommes habituées, c'est toujours la fatigue, mais nous en sommes fières ». (Chantal femme-maçon)

En plus, nous constatons que les femmes-maçons ne se lamentent pas de la pénibilité et des conditions dures de ce métier. D'ailleurs, les femmes ont toujours occupé des métiers pénibles comme l'agriculture traditionnelle. Les femmes se défendent et ne distinguent pas des tâches dans le métier de la maçonnerie. C'est ce que notre informatrice Fidella affirme :

« Quand on exerce ce métier de maçonnerie, il n' n'y a pas distinction de tâches selon les sexes. Chacun réalise ses tâches selon son domaine de formation. Ici dans le chantier, il y a des maçons, des charpentiers, des filaires, etc. »

La femme- maçon doit prester avec ses outils de travail par exemple, il faut avoir du marteau pour le travail des pierres et de la charpente, un niveau, une truelle et une mètre pour la mesure.

NGOROYIMANA l'a signalé en ses termes : « Ces lieux sont soumis à des diverses conditions: la première condition renvoie à la présence du maçon sur place et doit également se munir des outils de travail (niveau-maçons, fil-maçons, une scie, truelle (umwiko),…) »

Enfin, l'exercice du métier de la maçonnerie par la femme burundaise est méconnu bien que cette dernière joue son rôle moteur dans les métiers de chantier particulièrement le métier de maçonnerie.

III.3. Difficultés d'intégration

III.3.1. Contraintes financières

Les femmes-maçons font face à quelques difficultés dans leur intégration. Les obstacles qu'elles rencontrent sont liés au manque de moyens financiers. Certaines femmes manquent des frais de formation. Une somme d'argent qui consiste à acheter de la bière « igifatamwiko »[47] et de l'argent correspondant à l'achat d'une chèvre qui sert aux cérémonies rituelles de leur accueil définitif sont les deux conditions essentielles qui enfreignent la participation de la femme dans le métier de la maçonnerie.

[47] Igifatamwiko C'est une somme d'argent ou de la bière qu'un apprenti donne aux expérimentés dans le métier de la maçonnerie pour manifester la volonté d'apprendre ou tout simplement ce mot renvoie aux frais de s'inscription à la formation dans ce métier.

Nos deux informatrices nous disent ceci :

« *Je préfère être une femme-maçon parce qu'être aide-maçon fait fatiguer plus qu'être maçon. En plus, en aide-maçon on nous donne la moitié du salaire des macons.je préfèrerais être maçon mais le problème c'est que ça demande un capital, ça demande plus de cent mille pour être formée* » (femme-aide maçon).

Joana ajoute ceci : « *ce n'est pas facile d'accéder à ce métier. D'abord, on discute avec le chef du chantier, puis on donne une somme d'argent. Cette somme d'argent est d'achat de la bière appelé igifatamwiko. Une somme qui est demandée, dépend d'un chantier à l'autre. Il y a où on cède une somme de cinquante mille ou quatre-vingt mille*. »

Cependant, la somme d'argent qui est en jeu dans l'apprentissage de ce métier est l'un des facteurs entravant l'intégration de la femme dans le métier de maçonnerie. En plus de cette somme d'argent liée à la formation et à l'intégration, notons qu'une femme-maçon ou un maçon doit s'acheter des outils de travail comme le marteau, la truelle, le mètre, etc. cela a été affirmé aussi par Ngoroyimana dans son travail *les maçons à Bujumbura : entre survie et dynamisme*, 2022.

III.3.2. La pénibilité et prolongement des heures de travail

La maçonnerie est l'un des métiers du secteur informel qui est bâtie sur la pénibilité. Une femme-maçon doit monter sur des murs à hauteur élevée. Elle soulève des objets ou matériaux lourds. La durée du travail presque interminable est l'un des défis liés à l'intégration qu'ont été évoqués par nos informateurs.

Ainsi, une femme-maçon nous éclaire ceci en ce qui est de la pénibilité : « … puis qu'il est un métier difficile et fatigant. J'ai fait ce métier parce qu'il est ma vocation. Les pierres peuvent te casser ou bien si tu construis mal, on te fait payer une amende. Tu peux aussi payer le ciment utilisé .une autre difficulté c'est tu peux tomber de haut en bas. Moi, je remercie Dieu pour n'être pas tombée aucun jour. »

Une autre femme-maçon figurant dans nos informateurs nous a signalés que ce métier de maçonnerie fait partie de l'un des métiers dont les conditions sont déplorables. Elle évoque le prolongement des heures de travail.

« Les heures pour la rentrée est de dix-heures, mais on peut aussi dépasser ce temps. Le béton armé n'attend point le lendemain. Quand on commence à bétonner, il faut terminer cette tâche et oublier de regarder sur ta montre. »

Cependant, ces deux contraintes ci –haut existent dans d'autres métiers. Bien qu'elles entravent le processus d'intégration de la femme burundaise dans le métier de la maçonnerie, les femmes en général exercent des métiers de pénibilité.

Enfin, Les métiers de chantier restent physiquement difficiles, mais certains d'entre eux, comme la peinture, semblent l'être moins. En fait, le métier de référence demeure celui du maçon. Gallioz (2006)

III.3.3. L'état de maternité

La femme burundaise est incitée à produire et à s'insérer dans le monde du travail. C'est la conjoncture économique qui exige sa participation pour faire vivre la famille. Pourtant, son rôle de procréation entrave en quelque sorte son accomplissement normal des tâches dans les autres secteurs de vie en l'occurrence le secteur emploi.

En effet, les femmes-maçons et aide-maçons sont autant touchées par des problèmes liés à la maternité. Quand les femmes-maçons ou aide-maçons sont enceintes, elles arrêtent immédiatement toutes les tâches liées à son métier.

Parmi nos enquêtées, certaines femmes-maçons et aide-maçons nous ont indiqués ceci :

« C'est difficile ! Quand tu es enceinte, tu arrêtes d'abord le métier. Ce n'est vraiment pas facile au moment où la famille a besoin de survivre. » (femme-maçon)

« Quand tu n'as pas d'enfants majeurs, tu engages une bonne » (femme-maçon)

Cependant, nous constatons que l'arrêt du travail affecte leur vécu quotidien. Pour pallier à cela, certaines femmes-maçons enceintes continuent à travailler. En plus, il y a ceux qui acceptent d'engager les bonnes pour garder les petits enfants au lieu d'arrêter le travail. La majorité de maçons ou aide-maçons hommes ou femmes vit du jour au jour. Leur absence au travail impacte leur revenu.

Contrairement à la fonction publique ou à d'autres métiers formels dont les contrats sont déterminés ou indéterminés, les employés peuvent bénéficier des indemnités de congé lié à la maternité.

III.3.4. La discrimination basée sur le sexe

Le milieu du travail est l'un des milieux dont les employés peuvent subir des harcèlements et des discriminations de tout genre. Notre terrain a aussi révélé la présence des femmes-maçons ou aide-maçons qui ont accepté de changer de chantiers suite à des harcèlements sexuels. En plus du harcèlement sexuel, d'autres subissent une discrimination basée sur les stéréotypes de sexe.

En effet, les propos de nos enquêtées précisent que les discriminations et harcèlements sexuels qu'elles subissent proviennent de leurs chefs ou des ingénieurs.

« Si l'ingénieur a une mauvaise impression envers toi, tu as un risque d'être renvoyée .des fois, les chefs nous demandent de coucher ensemble, moi, ça m'est arrivée ici au quartier miroir » (femme-maçon)

« Il arrive que l'employeur a de mauvais comportements (d'envie sexuel), mais tu dois s'abstenir et abandonner le travail. Sinon, tu peux te retrouver dans ces actes ignobles. » (femme-maçon)

Dans cette recherche, les propos de nos enquêtées n'ont pas évoqué des actes ignobles commis par leurs collègues envers elles, mais plutôt elles ont souligné des bonnes relations.

Néanmoins, certains recruteurs de chantier ont une tendance de mépriser et dévaloriser les femmes. Nos enquêtées précisent que ces recruteurs s'appuient sur le mot « umugore » qui prendrait comme signification la faiblesse.

« Il y a des chantiers qui n'emploient pas des mamans, on les méprise en disant qu'il y a des tâches qu'elles ne peuvent pas faire. Nous leur demandons de nous tester, mais en vain quelque fois » (femme-maçon)

Enfin, certaines femmes affrontent la maçonnerie et s'en sortent bien. Il y a celles qui ont déjà pris cette position de recruteurs. D'autres ne sentent plus de discrimination et de harcèlement sexuel. Par contre, il y a d'autres qui voient la discrimination et le harcèlement comme une difficulté de leur intégration définitive.

III.3.5. Perception du métier

Les barrières à l'entrée des femmes dans le métier de maçonnerie et d'aide-maçonnerie peuvent être liées à façon dont le métier est perçu. La sociologue Gallioz(2006) perçoit le secteur du bâtiment :

« Comme un bastion masculin. D'une part, la main-d'œuvre est composée à 90 % par des hommes, les femmes représentant à peine plus de 1 % dans les fonctions de chantier (ouvrier). D'autre part, ce secteur d'activité est imprégné d'une culture ouvrière traditionnellement masculine. Si seuls les travaux de force, ceux qui requièrent robustesse et résistance physique du corps – masculin –, sont dignes d'être valorisés, c'est avant tout pour garantir certaines valeurs et principes virils, et pour s'affranchir de tous caractères jugés féminins. »[48]

En effet, les femmes considèrent ce métier de maçonnerie comme un métier d'hommes. Cela ralentit l'augmentation du nombre de femmes qui voudraient se choisir ce métier. Dans nos informations recueillies sur terrain, les femmes-maçons disent que les femmes ont en général peur de leur métier à cause de sa pénibilité. En plus, elles disent que ce métier est perçu par les femmes qui ne l'ont pas encore exercé comme un métier d'hommes.

« En peu de mots, les femmes se rabaissent, elles trouvent qu'un c'est un métier difficile à réaliser. Les femmes voient que c'est un métier des hommes. » (femme-maçon)

« Beaucoup de femmes méprisent ce métier. Autre chose c'est que les mamans ont peur de la fatigue que cause le métier. Aussi, elles ont peur de la force énorme déployée alors que nous les mamans, avons déjà la force. Certaines femmes ont cédé ce métier à des hommes» (femme-maçon).

Bien que le métier de la maçonnerie soit perçu comme un métier qui exige de l'énergie du corps, nous pourrions nous demander pourquoi il y a ceux qui exercent bien ce métier étant femmes. Et d'ailleurs, ce métier n'est pas la seule qui exige la force physique que les femmes exercent. Notre étude a aussi constaté que ce métier n'est pas connu par les femmes, car elles le considèrent comme un métier d'hommes.

---

[48]Gallioz, S., Op. cit, P.31

III.3.6. Stéréotypes et préjugés

L'entrée des femmes dans ce secteur de la maçonnerie est contrainte par le jeu des stéréotypes, il est d'autant plus intéressant de s'interroger sur les différents stéréotypes préjugés attribués aux femmes-maçons et aide-maçons.

Cependant, ces stéréotypes et préjugés à l'endroit des femmes sont diversifiés selon les propos de nos informateurs, Il s'agit par exemple de l'inaptitude, fragilité des femmes, infécondité pour les jeunes filles.

« Pour moi, ceux qui me découragent, disent que je ne mettrai pas au monde car je suis encore jeune fille. Mais, quand je réfléchis, je ne vois pas vraiment la cause de stérilité parce qu'il y a d'autres qui font le même métier qui procréent. D'autres me disent que je mourrai trop tôt, c'est décourageant ». (femme-maçon)

« Mes collègues aiment dire : « femme reste toujours femme ». Mais, quand on travaille, on ne voit pas la différence entre homme et femme. Quand ils prononcent le mot femme, ils veulent tout simplement dire que la femme est inapte. » (femme-maçon)

Selon nos enquêtes du terrain, nous pouvons affirmer que l'inaptitude des travailleurs ne peut pas être généralisée. La différence des tâches entre hommes et femmes sur terrain était difficile à cerner pendant nos observations.

A ce sujet, Gallioz Stéphanie ajoute ceci : « nous avons en effet démontré, c'est à la fois le cadre structurant des stéréotypes de sexe (force physique masculine et incompétence technique des femmes) qui contribuent à encadrer (et limiter) le processus de féminisation dans le secteur du bâtiment, mais également le rôle d'autres stéréotypes de sexe (courtoisie masculine et minutie féminine) qui conduisent à « favoriser » les femmes dans la division sexuelle du travail ».[49]

---

[49] Stéphanie Gallioz**,** *la féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe* in Sociologies pratiques 2007/1 (n° 14), Éditions Presses de Sciences Po, p.43

Enfin, les stéréotypes de sexe évoqués soit par nos enquêtés ou soit par des chercheurs, font parties des freins qui consistent à stagner le processus de féminisation dans le métier de la maçonnerie au Burundi. La déconstruction de ces stéréotypes de sexe par les femmes-maçons est un pas géant pour une motivation aux autres femmes.

III.4. Les facteurs de motivation

Dans tout travail, il y a d'arguments qui déterminent, expliquent et justifient un acte ou une conduite et qui sont à l' origine du comportement individuel. A part les difficultés qui ont été identifiées au point précèdent, nous avons aussi relevé quelques motivations qui ont poussé les femmes-maçons et aide-maçons à intégrer dans leur métier ou bien des raisons justifiant leur persistance. Parmi ces facteurs de motivation, on peut citer entre autres : l'accessibilité au métier, confiance par des pairs, estime de soi, capacité de travail et le salaire.

III.4.1. Accessibilité

Le métier de la maçonnerie ou d'aide-maçonnerie est l'un des métiers les plus accessibles. C'est un métier qui n'exige pas un cursus scolaire ou académique. Quand, on n'est pas encore maçon(e), on est aide-maçon(e) ou un(e) apprenti(e). Pour être aide-maçon(e), il n'y a aucune exigence sauf la volonté, la disponibilité.

Néanmoins, nos interviewés nous ont précisé ceci : « Parmi les métiers existants, ce métier est disponible tout près des quartiers où logent les gens qui abordent ce métier. En plus, les sociétés de construction privilégient les femmes qui maitrisent le métier ; elles sont mises en avant au cours des recrutements. » (Maçon et chef de chantier)

En plus, une aide-maçon de nos enquêtés a ajouté : « nous accédons à ce métier d'aide-maçonnerie parce qu'il est plus accessible par rapport à d'autres métiers. Nous accédons au métier sans conditions. » (aide-maçon)

Bien que nous ayons évoqué quelques conditions d'intégration dans ce métier de maçonnerie ; il n'exige pas un capital énorme ou de longues durées d'apprentissage comme l'école formelle. Enfin, l'accessibilité est l'un des facteurs qui ont motivé les femmes à intégrer le métier de la maçonnerie.

III.4.2. Salaire

La rémunération que perçoivent les femmes-maçons et aide-maçons en contre partie de leur travail est l'un des facteurs de satisfaction. En comparant leur salaire à celui d'autres métiers du secteur informel, les femmes-maçons s'attachent plus à leur métier en raison du salaire qu'elles perçoivent.

« Quand je faisais le commerce des avocats, j'avais des difficultés de payer une maison louée. Je réalisais souvent des pertes. Mais, maintenant avec ce métier, je ne peux pas manquer l'argent de réaliser mes projets. » (femme-maçon)

« Quand je vais à la boutique, on ne peut pas me refuser de contracter une dette pendant que j'exerce ce métier. Ou bien si je contracte une dette à un ami, lui aussi ne peut pas refuser car il sait que c'est facile de lui rembourser » (femme-maçon)

« Je ne peux pas abandonner ce métier car il y'a du bon salaire, on nous paie quinze mille jusqu'à dix-sept mille par jour. Si, on est engagé par les sociétés de construction, on reçoit douze mille par jour. J'ai déjà acheté une parcelle à l'intérieur du pays. Si je rencontre des difficultés, je peux y aller et construire une maison d'habitation. J'ai une amie à Kanyosha qui s'est acheté trois parcelles, il y'a vraiment de l'argent »

Dans les entretiens ci-haut, nous constatons que les femmes qui exercent ce métier trouvent de satisfaction liée au salaire. Elles peuvent réaliser des projets divers et résoudre quotidiennement leurs besoins au sein de la famille. Ainsi, Bellagh M.A. et Aïcha R. Constantine, dans leur étude intitulée : « La femme algérienne face au travail industriel précisent que : « *Les facteurs de satisfaction pour l'ensemble restent le salaire, la cantine, la coopérative et le transport* »[50]

Pour clore, Nos interviewées ont aussi évoqué d'autres facteurs de satisfaction (motivation positive) tels que la confiance et l'émancipation. La confiance qu'elles ont à l'égard de leurs collègues et chefs leur a permis de persister

[50] Bellagh M.A. et Aïcha R. Constantine, op. cit, p.104

III.4.3. Précarité et pauvreté en famille

Des facteurs de motivation varient positivement et négativement selon les motifs ou raisons qui poussent le sujet à agir de façon différente. A ce point, nous avons considéré la précarité et la pauvreté comme un motif négatif qui justifie la participation des femmes dans ce métier de la maçonnerie.

Citant Sagna, Kwizerimana Françoise définit celui qui est précaire comme « celui qui n'a rien de stable, d'assuré, celui qui est dans l'incertain, le provisoire. »[51]

Cependant, la notion de précarité et de pauvreté est identifiée dans les entretiens suivants recueillis auprès de nos enquêtées.

« Je vivais dans une maison de location et je manquais souvent les frais de location. Avant ce métier, quand mes enfants tombaient malades, je manquais des moyens pour les faire soigner au dispensaire. Tout cela se faisait parce que je n'avais pas du travail. Quand je faisais du commerce, je réalisais de la perte parce je n'avais pas de la chance d'exercer le commerce. Mais, depuis que je fais ce métier, je ne manque pas de ces frais divers à utiliser. » (femme-maçon)

« Ce qui a fait que je fasse ce métier, c'était pour voir comment mes enfants peuvent survivre. Je sentais une vie difficile et je cherchais du capital pour faire le commerce, mais en vain. Moi, pour aussi des raisons de n'avoir pas fréquenté l'école, j'ai opté de choisir ce métier de maçonnerie parce que je voyais que ce métier peut m'aider à bien vivre » (aide-maçon)

Cependant, nous constatons que le manque du travail stable a été l'une des raisons qui a motivé nos enquêtées à embrasser le métier de la maçonnerie. En plus, le manque du capital pour exercer le commerce ou d'autres activités génératrices de revenus poussent certaines femmes à exercer le métier d'aide-maçonnerie parce que ce dernier n'exige pas de capital.

En plus, le commerce est précaire ; c'est ce que quelques-unes de nos informatrices nous ont fait constater quand elles préfèrent faire de la maçonnerie que le commerce puis que dans le commerce, elles dégageaient des pertes.

---

[51] Kwizerimana Françoise Romaine (2020), *Dynamique socio familiale autour d'un enfant malnutris dans le district sanitaire de Muyinga*, mémoire de Master en socio-anthropologie, Bujumbura, U.B, 86 p

Enfin, malgré la précarité du métier de la maçonnerie (NGOROYIMANA : 2022), il y a ceux qui l'exercent pour se débarrasser de la pauvreté ou d'autres métiers plus précaires que la maçonnerie.

III.4.4. Rôle du métier de maçonnerie en famille

Le travail est indispensable pour les hommes. C'est dans le travail que l'homme tire profit de ce qui le fait vivre et vivre sa famille. Dans ce point, nous avons montré le rôle du métier de la maçonnerie en famille de celles qui l'exercent. Autrement dit, nous avons répondu à la question : quelle est la contribution des femmes-maçons et aide-maçons dans leurs ménages ?

Néanmoins, la place qu'occupe ce métier consiste d'un côté à faire les dépenses familiaux et de l'autre côté à résoudre des conflits conjugaux liés à la crise financière.

« Chez nous en famille, nous avions toujours un problème financier. Nous disputions souvent. Ce métier contribue aux achats de la ration et aux autres besoins comme savon, sel, …..Ce métier a arrêté nos disputes en famille. »

« Je suis bien avec ce métier. Mes enfants connaissent que je dois rentrer avec de l'argent chaque dimanche. Cet argent est utilisé pour mes dépenses familiales. »

Enfin, les femmes-maçons profitent de leur métier pour le développement familial. Certaines ont contribué à l'achat des parcelles et à satisfaire les besoins élémentaires. On peut dire que les femmes-maçons sont l'un des piliers du développement dans leur famille parce que leur contribution est importante.

Conclusion du troisième chapitre

Ce troisième chapitre traite des mécanismes, des difficultés et motivations d'intégration des femmes-maçons et aide-maçons. En effet, ces mécanismes sont caractérisés par la formation ou l'entrainement et l'initiation à l'intégration définitive du métier. D'abord, l'apprenant(e) est obligée de donner la somme d'argent appelée igifatamwiko (somme d'argent destinée à acheter de la bière en vue de manifester une volonté d'apprendre le métier et ensuite, une somme d'argent destinée à acheter une chèvre pour leur initiation définitive à la maçonnerie.

Cependant, nous avons identifié des contraintes liées à leur intégration. Ces contraintes sont entre autres : financières, pénibilité du métier, prolongement des heures de travail, problème liés à la maternité, et ensuite, les contraintes de discrimination et de harcèlement sexuel. Enfin, les difficultés d'intégration qui sont aussi liées à la perception du métier et aux stéréotypes de sexe.

En définitive, les femmes-maçons ou aide-maçons entrent dans le métier ou le maintiennent suite à un certain nombre de motivations telles que : l'accessibilité, le salaire, la pauvreté et la précarité dans la famille.

CHAP. IV. DISCUSSION DES RESULTATS

Selon le sociologue Paul N'Da (2015), la discussion des résultats est une étape assez importante et incontournable dans la réalisation d'un travail de recherche scientifique. Le chercheur, la poursuit-il, quand il discute les résultats de sa recherche, il évalue si les résultats obtenus ont pu répondre à sa question de recherche. Il met en relation les résultats obtenus et d'autres travaux antérieurs voire le cadre théorique. Il peut également évaluer si les résultats de sa recherche ont répondu aux hypothèses formulés au départ. Le chercheur peut également mettre un accent particulier sur les implications des résultats de sa recherche au niveau de la discussion

Tout au long de notre recherche, la problématique était centrée sur la compréhension de l'intégration des femmes dans le métier de la maçonnerie. Ainsi dans le cadre opérationnel, trois questions fondamentales ont été explorées : Quelles sont les conditions préalables exigées pour les femmes pendant leur processus d'intégration dans le métier de la maçonnerie ? Quels sont les obstacles qui entravent le processus d'intégration des femmes-maçons pendant leur intégration dans le métier ? Quelles sont les motivations ou les raisons qui expliquent la présence des femmes dans le métier de la maçonnerie ?

En effet, Deux hypothèses formulées au départ pour répondre à ces questions sont les suivantes : Les frais exigés pour l'apprentissage du métier et pour les rites d'initiation à l'intégration totale entravent le processus d'intégration des femmes-maçons et aide-maçons dans leur insertion ; La précarité et la pauvreté expliquent la participation et l'insertion des femmes-maçons et aide-mâcons dans le métier de la maçonnerie. Nous avons constaté que ces deux hypothèses ont été confirmées sur base du terrain et de la théorie et des travaux antérieurs.

Au terme de notre enquête, les conditions exigées pendant le processus d'intégration des femmes-maçons sont conditionnées par une formation. Pour accéder à cette dernière, les femmes manifestant la volonté d'apprendre doivent donner une somme d'argent aux anciens pour achat de la bière (Igifatamwiko) en vue d'avoir la possibilité d'apprendre et une somme d'argent pour achat d'une chèvre liée à un rite d'initiation qui doit être organisé au profit des nouveaux. Ces conditions permettent aux nouveaux d'être fiers et fidèles à leur métier. Le métier de la maçonnerie est celui qui ne peut être donné à qui que ce soit. Il faut remplir toutes ces conditions nécessaires pour l'exercer.

A ce sujet, NIYUNGEKO : 2007, La socialisation peut être considérée comme l'intégration de l'individu dans la société et ses vocables peuvent être définis comme étant le résultat de l'action de se socialiser, laquelle action suppose d'une part le développement de la socialisation de l'individu et d'autre part la réaction positive de la société ou du milieu à son égard. Durkheim traite la question de l'intégration sous l'angle du degré de cohésion qui rattache l'individu au système social global dont il fait partie. Dans cette approche sociologique, l'intégration sociale représente la conséquence logique de l'incorporation des individus dans les structures sociales d'appartenance, les facteurs favorables au processus étant recherchés du côté des institutions. Toute société doit intégrer ses membres en leur transmettant des valeurs, des modèles de comportement et des normes par les instruments de socialisation tels que la famille, l'école et le milieu professionnel. En cas de crise de ces instances de socialisation s'installe la désintégration du lien social.

Cependant, nous avons répondu à la deuxième question concernant les difficultés d'intégration. Nous n'avons constaté que femmes-maçons sont exposées à des contraintes financières, de pénibilité de métier, de prolongement des heures de travail, de maternité, de harcèlement sexuel, de discrimination basée sur et celles liées à la perception du métier et aux stéréotypes de sexes.

Michel Gollac et Serge Volkoff(2002) en ont parlé les contraintes de pénibilité. En plus, Gallioz (2006) a évoqué les contraintes liées à la pénibilité : « Les métiers de chantier restent physiquement difficiles, mais certains d'entre eux, comme la peinture, semblent l'être moins. En fait, le métier de référence demeure celui du maçon » et ensuite le même chercheur a relevé des contraintes liées aux stéréotypes de sexes *:* « nous avons en effet démontré, c'est à la fois le cadre structurant des stéréotypes de sexe (force physique masculine et incompétence technique des femmes) qui contribuent à encadrer (et limiter) le processus de féminisation dans le secteur du bâtiment, mais également le rôle d'autres stéréotypes de sexe (courtoisie masculine et minutie féminine) qui conduisent à « favoriser » les femmes dans la division sexuelle du travail .

P. Glick et S. Fiske(1996) ont démontré que les stéréotypes de sexe liés à la capacité physiques sont l'un des entraves que les femmes rencontrent à leur milieu du travail. Michel Gollac et Serge Volkoff(2002) se sont aussi exprimés sur la pénibilité comme contrainte d'accessibilité des métiers du bâtiment.

En ce qui est des discriminations basées sur sexe et de harcèlement sexuel : Gherardi (1996), M. Sarlet et B. Dardenne (2012), Yount (1991) ; P. Glick et S. Fiske(1996) ; Dunnigan(1982). Pour la perception de certains métiers comme métier appropriées aux hommes, Gallioz (2006), Marie Josée Legault (2001), Gollac et Volkoff (2002) ; Tabet (1998) ; Dejours (1993) ont relevé ce défi d'intégration des femmes dans les milieux traditionnellement masculins.

Enfin, nous avons répondu à la question liée aux raisons qui expliquent l'entrée des femmes dans métier de maçonnerie. Nous avons pu relever les motivations comme : accessibilité du métier, le salaire et la pauvreté et la précarité. A ce sujet, Bellagh M.A. et Aïcha R. Constantine (1985), a évoqué le salaire est comme l'une des facteurs qui attirent les femmes à intégrer le milieu traditionnellement masculin. Ngoroyimana(2022), lui, a souligné la pauvreté et précarité comme raisons qui poussent certaines personnes à exercer le métier de la maçonnerie. Edward Deci et Richard Ryan (1985), définit quatre types de motivation parmi lesquelles, il y'a les motivations extrinsèques. La motivation extrinsèque : L'individu recherche une récompense externe (un bon salaire) ou veut éviter une punition externe (mise à pied). Pour notre cas, les femmes aide-maçons recherchent le salaire double en devenant femmes-maçons. Sinon, nous avons constaté que les femmes aide-maçons reçoivent la moitié du salaire des femmes-maçons. Parmi la typologie des motivations, Fabien Fenouillet (2014) distingue aussi deux types de motivation : motivation positive et motivation négative. Nous avons constaté que la pauvreté et/ou la précarité est l'un des facteurs négatifs qui poussent certaines femmes à intégrer le métier de la maçonnerie.

CONCLUSION GENERALE

Notre sujet « Enjeux d'intégration féminine dans les métiers d'aide-maçon et de maçon » décrit la féminisation des métiers au Burundi comme un sujet d'actualité. Des métiers et professions qui étaient exercés par les hommes, sont aujourd'hui exercés aussi par les femmes. Pour comprendre ce phénomène de féminisation et ses enjeux, nous avons étudié comment les femmes intègrent dans le métier de la maçonnerie.

Cependant, Notre travail a été traité en quatre chapitres. Le premier chapitre concerne le cadre conceptuel et théorique. Nous avons défini le concept d'intégration, de l'autodétermination, de métier de maçonnerie, de stéréotypes de sexe ainsi que le concept de féminisation des métiers et des professions. En plus, pour aboutir aux résultats de notre travail, La théorie ancrée a été utilisée. Cette théorie permet de comprendre et de construire les concepts d'un phénomène à partir des données du terrain. La théorie ancrée ou enracinée se définit comme une méthodologie de recherche qualitative qui tente de comprendre la signification des interactions, des actions sociales et des expériences des personnes. En d'autres termes, ces explications sont fondées sur les propres interprétations ou explications des participants (Paillé, 1994).

Du point de vue de la revue de la littérature, nous avons présenté l'image des femmes burundaises d'une façon générale. Celles-ci étaient exclues dans certains métiers suite à certaines normes sociales dans l'organisation traditionnelle et suite à des conséquences liées à la colonisation. Mais, aujourd'hui, elles ont brisé le cliché social pour intégrer dans certains métiers traditionnellement masculin s.

Ensuite, ce travail a identifié les motivations et les obstacles que certaines femmes rencontrent dans les métiers féminisés. La littérature a aussi expliqué la façon dont les métiers féminisés sont perçus soit par les femmes qui s'y intègrent, soit par la société en général.

Le deuxième chapitre a été consacré à la méthodologie du travail. Nous avons utilisé la méthode qualitative en raison de la qualité de notre sujet. Quant aux techniques de collecte des données, l'entretien semi-directif et la recherche documentaire ont été choisis. L'échantillonnage par effet boule de neige a été la technique de choix de nos enquêtés sous le principe de saturation.

Le troisième chapitre concerne l'analyse des données récoltées sur terrain. Il analyse les mécanismes, les difficultés et les motivations d'intégration des femmes-maçons et aide-maçons. Nous avons relevé la formation et l'initiation à l'intégration définitive au métier comme étapes suivies pour être intégré dans le métier de la maçonnerie.

Ensuite, nous avons identifié des contraintes liées à l'intégration des femmes-maçons et aide-maçons. Ces contraintes sont entre autres : financières, pénibilité du métier, prolongement des heures de travail, problème liés à la maternité, et ensuite, les contraintes de discrimination et de harcèlement sexuel. Enfin, les difficultés d'intégration qui sont aussi liées à la perception du métier et aux stéréotypes de sexe.

De plus, l'accessibilité, le salaire, la pauvreté et la précarité dans la famille ont été identifié comme motifs qui ont favorisé l'entrée de certaines dans le métier de la maçonnerie, un métier traditionnellement masculin. D'autres raisons comme l'émancipation, la vocation ont été aussi à l'origine de l'intégration de quelques femmes dans le métier de la maçonnerie.

En définitive, Au niveau des aspects, la présente recherche n'a pas appréhendé toute les disciplines. Elle concerne principalement une lecture sociologique et anthropologique. Des horizons sont donc ouverts aux champs qui se situent entre autres : histoire, psychologique, économique, juridique et géographique.

Enfin, à côté des ouvertures déjà mentionnées, nous avons terminé notre travail avec une série de questions auxquelles les travaux ultérieurs pourront s'intéresser :

- Quel taux de représentation des femmes dans les métiers féminisés ?
- Quel rôle des acteurs au développement socio-économique sur la question d'intégration féminine dans les métiers ?

Pour clore, nous recommandons :

Premièrement le Gouvernement du Burundi, à augmenter plus d'énergies dans le processus de féminisation des métiers et des professions, car le phénomène de féminisation contribue à l'éradication des inégalités au sein de la société.

Deuxièmement les femmes en général, à revendiquer leurs droits et se tailler une place dans les métiers supposés « métiers d'hommes » car les conditions socio-économiques les obligent à y participer pour faire vivre leurs familles.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

I. Ouvrages généraux

1. BEAUD, S., et WEBER, F., Guide de l'enquête de terrain, Paris: La découverte, 2008, p.203
2. BELLAGH M.A. et AÏCHA R., dans leur étude intitulée *: La femme algérienne face au travail industriel : ses motivations et ses difficultés d'intégration*, dans « Horizons Maghrébin-Le droit à la mémoire pp.81-104,1985
3. BLANCHET, A., GOTMAN, A., *L'enquête et ses méthodes. L'entretien*, Paris, Armand colin, 1992, p.57
4. CAMPENHOUDT, L;V et al, *4 méthodes de recherche en sciences sociales*: cas pratique pour l'Afrique francophone et le maghreb, Dunod, mai 2014, p.37
5. CARBONNEAU N., VALLERAND R., *La théorie de l'autodétermination* : Aspects théoriques et appliqués, 1994, p.65
6. DECI, E.L.et RYAN, R.M., Intrinsic *motivation and self-determination in human behavior*. New York, Plenum Press. 1985), 1-10
7. DEJOURS C., *Travail* : *usure mentale*. Paris, Bayard, 1993
8. DELAFOSSE, M;S. *Les méthodes qualitatives en psychologie*, Paris, Dunod, 2001
9. DELAMARE, J., *dictionnaire des termes de médecine*, Paris, Maloine, L'image du stéréotype est plutôt négative.) ,1989
10. DUBY G., PERROT M. (sous la dir.), *Histoire des femmes*, Paris, Plon, 1992
11. DUNNIGAN, L., *Analyse des stéréotypes masculins et féminins dans les manuels scolaires au Québec*, Gouvernement du Québec, 1982, p.15
12. DURKHEIM, E., *L'éducation morale*. Paris: Presses Universitaires de France, 1963, 233 p
13. FRONT, *De solitaires à solidaires*, cahiers 1 et 2, Femmes regroupées en options non traditionnelles, octobre 1997
14. GALLIOZ, S., « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment. » in Travail, Genre et Société №16, novembre 2006, P.97
15. GARON, A., *Le travail non traditionnel des femmes dans Lanaudière*, Regard en Elle Inc., 1993

16. GHERARDI S., *Gendered Organizational Cultures: Narratives of Women Travellers in a Male World,* Gender, Work and Organization, 3 (4), pp.187 201, 1996
17. GLICK, P., FISKE, S., *The ambivalent sexism inventory*: Differentiating hostile and benevolent sexism, Journal of Personality and Social Psychology, vol. 70, n°3, 1996
18. GOLLAC, M., VOLKOFF, S., *La mise au travail des stéréotypes de genre*.in « Les conditions de travail des ouvrières ». Travail, p.36 genre et sociétés, n° 8 « Ouvrières : les dessous de l'embellie ».pp 35-36,2002
19. IONESCU, B., BLANCHET, S., A., *Psychologie sociale*, Paris, PUF, 2006, p.58
20. LAFON, R., *Vocabulaire de psypédagogie et de psychiatrie de l'enfant*, Paris, PUF, 1979, P.369
21. LEGAULT, M-J., *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins*, Télé-Université, Mars 2001, pp.21-51
22. MCILWEE Judith S. et ROBINSON J. Gregg, *Women in Engineering*: Gender, Power, and Workplace Culture, SUNY Press, Albany, 1992
23. MEYER, J., *Une vie sans conflit*, Nîmes : Vida, 2009, p.10
24. MUCHIELLI, R., *Le questionnaire dans l'enquête psycho-sociale*, Paris, Les éditions E.S.F, 1975, P.16
25. PORTONOY, H., Demain la pédagogie, Paris, Magnard, 1969, P.101
26. QUIVY, R., CAMPENHOUDT, L;V, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1995
27. RESCH, Y (dir.). , *Définir l'intégration*? Perspectives nationales et représentations symboliques. Québec: XYZ éditeur, 2001,167 p.
28. ROUSSEL, P., *Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi* (Toulouse), (2000*). La motivation au travail : concept et théories*. LIRHE, Université des sciences sociales de Toulouse.
29. SARLET, M., DARDENNE, B*., L'Année Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres*, L'Année Psychologique, n°112, 2012
30. SINGH, V., et VINNICOMBE S., *Gendered Meanings of Commitment from High Technology Engineering Managers in the United Kingdom and Sweden*, Gender, Work, and Organization, 2000

31. SUMNER M., et NIEDERMAN F., *The Impact of Gender Differences on Job Satisfaction*, Job Turnover, and Career Experiences of Information Systems Professionals, SIGCPR'02, Kristiansand, Norvège, ACM, 2002
32. TABET, P., La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps. Paris, Le Harmattan « Bibliothèque du féminisme », 1998
33. VALLERAND R.J, Thill (dir), *introduction à la psychologie de la motivation*, Laval, Canada : Editions Etudes vivantes, 1993, 436-464
34. YOUNT, K. R. « Ladies, flirts and tomboys: Strategies for managing sexual harassment in an undergrounde coal mine », Journal of Contemporary Ethnography,vol. 19, p. 396-422,1991

II. Dictionnaires

1. LAROUSSE, *dans dictionnaire français*, paris, PUF, 1995 P.40
2. BIROU, A., « Vocabulaire pratique des sciences sociales », les éditions ouvrières, 12, avenue Sœur Rosalie, Paris, p.176
3. SILLAMY, N., *Dictionnaire encyclopédique de psychologie*, Edition Larousse, Paris, Bordas, 1980, p.48

Thèses et mémoires

1. KWIZERA, C., *Les enjeux de l'entrepreneuriat féminin en artisanat au Burundi,* Mémoire de Master, Université Lyon 2, 2014-2015, p.29
2. KWIZERIMANA, F., *Dynamique socio familiale autour d'un enfant malnutris* dans le district sanitaire de Muyinga, mémoire de Master en socio-anthropologie, Bujumbura, U.B, 2020, 86 p
3. NDAYIRAGIJE, G., Image de la femme au Burundi à travers les contes et les épithalames, Mémoire de Master, Université d'Oslo, Automne 2011, p.21
4. NIYUNGEKO, C., « approche anthropologique du rituel de naissance comme moyen d'intégration dans la société burundaise. » Mémoire, UB, FLSH, 2007, P.12

III. Articles et autres documents

1. BERENI, L., *MARRY*,C., *Au travail, les femmes et hommes, même destin* ?dans manuel indocile des sciences sociales, 2019,742-751
2. BUKURU, D. et al, *les femmes dans l'organisation socio-politique du Burundi comme source de déséquilibre sociétal* in « Pensées genre, penser autrement. » vol.1, №1§2, 2021, p.137
3. CATHERINE Achin, «*Un métier d'hommes » ?les représentations du métier de député à l'épreuve de sa féminisation* dans Revue française de science politique 2005/3 (Vol. 55), Éditions Presses de Sciences Po, p.477
4. DECI, E. L., RYAN, R. M., *The empirical exploration of intrinsic motivational processes* in BERKOWITZ, L., (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, New York, Academic Press, 1980, (Vol. 13, pp. 39–80).
5. GALLIOZ, S., *La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe* in Sociologies pratiques 2007/1 (n° 14), Éditions Presses de Sciences Po, p.43
6. GALLIOZ, S., « Force physique et féminisation des métiers du bâtiment. » in *Travail, Genre et Société* №16, novembre 2006, P.97
7. Glaser,B.,§ Strauss,A., *The discovery of Grounded Theory* : Strategy for Qualitative Research. Mill, CA: Sociology Press, 1967, p.12
8. HAJAYANDI, N., *Autonomisation de la femme et reconstruction des rapports sociaux de sexe en milieu familial burundais*, colloque, 22-24 mars 2022, UB
9. MACLOUF, P., *L'administration publique du travail » comme objet de connaissance, perspectives pour l'histoire du ministère du travail* dans revue française des affaires sociale, 2001 ,121-139
10. MALOCHET, G., *La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre* dans sociologies pratiques (n°14), 2007, P.91-99
11. MATHIEU N., 1985, *Quand céder n'est pas consentir*, in L'arraisonnement des femmes. Essais en anthropologie des sexes, EHESS, Paris, 1985, pp. 169-245.
12. NGOROYIMANA, Ph., les maçons à Bujumbura : entre survie et dynamisme, colloque, 22-24 mars 2022, UB

13. *RAPPORT DE LA BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT*, Profil Genre du Burundi, Tunis, novembre 2011, p. 42-44
14. ROUBAN,L., « *La féminisation des Élites administratives : avancée sociale ou nouvelle discrimination* ? » dans revue française d'administration publique 2013/1 (n° 145), Éditions Institut national du service public, p.5

IV. Webographie

https://www.toupie.org>integration,...consulté...le31/12/2023...à...9h26min

https://www.cidj.com>metier>m consulté le 31/12/2023 à 22h 26min

https://dictionnaire.lerobert.com consulté le 30/12/2023 à 12h 24 min

https://www.linternaute.fr>definition consulté 1/1/2024

https://www.persee.fr/doc/lgge-0458-726x-1968-num-3-11-2900, consulté le 24 Novembre

https://lerenouveau.digital>metiers...consultee le 7/1/2024 à 16h00min

https://www.ibihe.org consulté le 7/1/2024 à 17h46min

https://burundi-eco.com consulté le 14/12/2023 à 20h40 min

https://www.universalis.fr consulté le 29 juillet 2024 à 10h01 min

https://www.groundedlab.org consulté le 2/7/2023 à 18h35min

ANNEXES

Annexe 1 : Guide d'entretien

Ibibazo vyabajijwe (guide d'entretien en kirundi)

Nitwa NAHIMANA Fiston, nkaba ndi umunyeshure mu gice ca kabiri c'amashure ya kaminuza (master) mu gisata c'ivyigwa vy'imibano muri kaminuza y'u Burundi. Nkaba ndiko ndagira uburondezi mu bijanye no kwandika igitabu c'ukurangiza amashure ya kaminuza. Muri nya gitabu ngomba gutahura ingene abakenyezi binjira mu mwuga w'ikimaso n'ikiyede,ingorane bagira hamwe nigituma bawijukiye kuko ari umwuga wiharijwe kuva kera n'abagabo. Nkaba ndabemereyeko ivyo muja kumbwira ko atamazina yanyu azogaragara ko ari mwebwe mwabimbwiye nzobifata nk'ibanga. Igihambaye ku bwanje ni ivyiyumviro vyanyu muja gushikiriza nk'inyishu. Ni vyashika ntimutahure ikibazo ntimutinye kumbwira ndabahe umuco kugira kumbure mutahure. Murakoze.

Umwidondoro w'abishuye ibibazo

Wombwira amazina yawe

Ufise imyaka ingahe ?

Urangura umwuga uwuhe?

Umaze igihe kingana iki muri uwo mwuga

Igice ca mbere :ibijanye n'ingene abakenyezi binjira mu mwuga w'ikimaso n'ikiyede hamwe n'ibisabwa.

Mbega mwinjira gute mu mwuga ?

Mu kuronka akazi bigenda gute ?

mukwinjira burundu mu mwuga mutanga iki ?

Mwotwiganirira muri make ingene uyu mwuga muwurangura

Igice ca kabiri : Ibijanye n'intambamyi abakenyezi bagira iyo bariko bararangura umwuga w'ikimaso n'ikiyede.

Imwuga wo kwubaka woba usaba inguvu n'ubuhinga ?ubivugako iki ?

Mbega nikubera iki uyu mwuga atabakenyezi benshi bawurimwo ?

Mbega vyarakworoheye kugira winjire muri uno mwuga ?

Mbega ni izihe ntambamyi ubona ufise muri uwu mwuga ?nikubera iki abakenyezi badahurumbira uyu mwuga

Ni ayahe majambo akoreshwa n'abantu mukubaca intege muri uno mwuga

Igice ca gatatu : Ibijanye n'igituma abakenyezi bakora umwuka w'ikimaso n'ikiyede

Wotubwira icatumye ukora uyu mwuga ,ivyakuryoheye ni ibihe ? ?

Mbega uyu mwuga ukumariye iki.muri rusangi ubayeho gute ubeshejweho n'uyu mwuga ?

Mwotubwira ivyagiye birabaranga mu myaka mumaze muri uno mwuga(bijanye n'akazi).ivyabagoye ni ibihe ? ivyaboroheye ?

Nimba atari ibanga ku musi uhembwa gute, ukora amasaha angahe ?mutangura saa ngapi mugaheza saa ngapi ?

Ibibazo vyishurwa n'abayede gusa

Mwoba mwipfuza kwinjira no kuguma mu mwuga wo kwubaka ?nimba uvyipfuza kubera iki ? nimba utavyipfuza ni kubera iki ?

Mbega bigenda gute kugira umukenyezi yinjire mu mwuga wo kwubaka ?canke iyo agomba gukora ikiyede

Mbega abayede habuze iki namwe kugira mube ababatsi canke abahinga mu bindi bijanye no kwubaka ?hari intambamyi mubona zihari ? nimba zihari ni izihe ?

Ni igiki gituma mukora canke muhurumbira uyu mwuga w'ikiyedi ?

Ibibazo vyishurwa n’uwukoresha canke uwukorana n’umukenyezi ari w’igitsinagabo.

Mbega uwo mukoresha/ canke mukorana yabigenjeje gute kugira ashobore uno mwuga udashoborwa n’abatari bake ?

Mbega hari intambamyi mubona bagira iyo baje muri uno mwuga wo kwubaka ? nimba zihari ni izihe ?nimba atazihari n’ibihe ubona bituma boroherwa kwinjira mu mwuga no kuwurangura

Mbega mubona ari iki gituma abakenyezi bijukira umwuga wo kwubaka

Guide d'entretien en français

Je m'appelle NAHIMANA Fiston, je suis étudiant en master 2 dans la faculté de socio – anthropologie à l'université du Burundi. Je suis en train de récolter les données dans le cadre du mémoire de fin d'études. A travers ce mémoire je veux comprendre comment les femmes parviennent à s'intégrer dans le métier de maçonnerie et d'aide-maçonnerie, un monde du travail traditionnellement masculin. Je tiens à vous rassurer que les données collectées dans ce travail seront traitées de manière anonyme. Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse, ce qui compte c'est votre opinion. Si vous ne comprenez pas le sens de la question n'hésitez pas à me signaler pour que je puisse vous donner les précisions nécessaires. Je vous remercie de bien vouloir m'accorder ce temps. Merci.

Identification des enquêtés

Comment t'appelles-tu ?

Quel est ton âge?

Quelle est ta fonction?

As-tu l'expérience de combien d'années dans le métier?

Thème 1 conditions d'intégration des femmes dans la maçonnerie

Comment vous intégrez le métier de maçonnerie?

Comment trouvez-vous du travail ?

Que donnez-vous pour intégrer définitivement dans le métier ?

Pouvez-vous me dire en peu de mots, comment vous exercez ce métier ?

Thème 2 : Difficultés liées à l'intégration de la femme dans la maçonnerie

Le métier de maçonnerie exige-t-il de la force physique. Qu'en dites-vous ?

Pourquoi il y a un nombre très limité de femmes dans ce métier ?

Ça vous a été facile d'intégrer ce métier ?

Quels sont les obstacles que vous rencontrez dans ce métier ?

Quelles sont les paroles ou actions employées par vos collègues et vos chefs qui vous dégoutent ?

Thème 3 : motivations des femmes intégrées dans la maçonnerie

Pourriez-vous nous dire ce qui vous a poussé à exercer le métier de la maçonnerie ?

Quel profit tirez-vous en général dans ce métier ? Parvenez-vous à vivre grâce à ce métier ?

Pourriez-vous nous dire ce qui vous a caractérisé pendant l'exercice de ce métier dans le temps écoulé jusqu'à présent ?

Quel salaire obtenez par jour ? A quelle heure vous commencez à travailler et rentrez-vous quand ?

Quelques questions

1. Pour les aides-maçons

Auriez-vous la volonté d'intégrer le métier de maçonnerie ? Si vous le souhaitez dites pourquoi. Si vous ne le souhaitez pas, dites pourquoi ?

Comment la femme intègre-t-elle dans le métier de la maçonnerie ou d'aide-maçonnerie ?

Qu'est- ce qui manque pour que les aide-maçons (femmes) soient femmes-maçons ? Y'aurait-il des obstacles ?lesquels ?

Qu'est-ce qui vous poussent ou vous motive à exercer le métier d'aide-maçonnerie ?

2. pour les recruteurs ou collègues de sexe masculin

Comment la femme que tu as recrutée ou que vous travaillez ensemble surmonte-t-elle les difficultés liées au métier ?

Y'aurait-il des barrières que les femmes rencontrent quand elles intègrent le métier de la maçonnerie. Si il y'en a, lesquelles ?

Qu'est-ce qui explique la présence des femmes dans le métier de la maçonnerie ?

Annexe 2 : Liste et profil des enquêtés

Prénoms	age	fonction	expérience
Joana	22 ans	Femme-maçon	1,5 ans
Oscar	32 ans	Tacheron	5 ans
micheline	21 ans	Femme- maçon	2 ans
Renilde	27 ans	Femme-maçon	4 ans
pascasie	34 ans	Femme-maçon	6 ans
Jeanine	29 ans	Femme-maçon	3 ans
Chantal	40 ans	Femme-maçon	15 ans
Jacqueline	42 ans	Femme-maçon	9 ans
Floride	37 ans	Femme-maçon	7 ans
Jacqueline (autre)	32 ans	Femme-maçon	1 an
Rebecca	25 ans	Femme-maçon	8 ans
Eliane	31 ans	Femme-maçon	4 ans
Antoinette	29 ans	Femme-maçon	1 an
Marie Goreth	36 ans	Femme-maçon	5 ans
Florence	29 ans	Aide-maçon	4 ans
Anatolie	52 ans	Aide-maçon	30 ans
Renilde(autre)	22 ans	Aide-maçon	2 ans
Esperance	35 ans	Aide-maçon	15 ans
Sandrine	20 ans	Aide-maçon	2 mois
Aline	35 ans	Aide-maçon	2,5 ans
Cynthia	23 ans	Aide-maçon	4 ans
Innocent	30 ans	Tacheron	5 ans
sylvere	28 ans	maçon	8 ans
Jean Marie Vianney	25 ans	maçon	4 ans
Desire	40 ans	ingénieur	5 ans
kevin	38 ans	ingénieur	6 ans

NB : Compte tenu de l'éthique de la recherche sur terrain, les prénoms de nos informateurs sont présentés sous l'anonymat.