

# Les femmes dans le secteur de la construction

Linda Clarke  
Université de Westminster

## Introduction

À quelques exceptions près, en particulier à l'est et en temps de guerre, la participation des femmes est restée extrêmement faible dans la plupart des emplois du secteur de la construction à travers l'Europe. L'égalité entre les femmes et les hommes semble hors de portée. Néanmoins, et malgré les affirmations selon lesquelles les femmes ne sont pas physiquement capables de travailler dans une industrie aussi exigeante, les statistiques révèlent qu'elles y ont toujours été présentes — y compris comme maçons et charpentiers — à l'exception des périodes et des lieux dont elles ont systématiquement été exclues, comme dans l'Allemagne de l'Ouest d'après-guerre. Par ailleurs, dans de nombreux pays européens, on enregistre un nombre systématiquement plus élevé de femmes entreprenant des stages d'enseignement et de formation professionnels dans le métier de la construction que celui des femmes employées dans la construction, ce qui indique que de nombreuses femmes veulent travailler dans le secteur mais ne parviennent pas à y avoir accès. Comment expliquer les mécanismes d'exclusion et comment la participation des femmes dans la construction peut-elle être améliorée ?

Alors que l'emploi de femmes dans l'industrie européenne de la construction, qui occupe 14,8 millions de travailleurs et contribue à 10,4 % du PIB, est relativement faible, avec une participation moyenne de 4-6 %, on note une variation importante entre les pays, de 2 % en Grèce à près de 10 % au Danemark, en France et aux Pays-Bas. Au Royaume-Uni, en 2014 près de 11 % des personnes employées dans ce secteur étaient des femmes, mais seulement 1 % d'entre elles en moyenne étaient dans des activités manuelles, ce qui est légèrement inférieur aux niveaux du 19<sup>e</sup> siècle (Clarke et Wall 2014 ; Clarke *et al.* 2015). En Autriche, les femmes représentent 11,9 % de la main-d'œuvre totale de la construction, y compris dans les emplois administratifs, techniques et qualifiés tels que les ingénieurs et les architectes (Schulz 2015). Par contre, 8,5 % de l'ensemble des apprentis du secteur de la construction et de la menuiserie en Autriche sont des femmes, en particulier dans les emplois de la menuiserie et de la peinture.

Ces statistiques masquent une réalité beaucoup plus encourageante sur le plan local, en termes de participation et d'initiatives visant à changer la situation, y compris venant des syndicats de la construction. Celles-ci offrent un aperçu des obstacles liés à l'amélioration de la participation et aux mesures qui peuvent être couronnées de succès. Dans les Midlands anglais, par exemple, le Leicester City Council Building Department emploie depuis longtemps des femmes, avec

123 employées en 2012 sur une main-d'œuvre de 431 personnes et 18 apprenties sur 75 (Craig et Oates 2014). Au Danemark, près de 70 % du nombre total de femmes employées dans l'industrie de la construction au cours de la dernière décennie ont entre 35 et 60 ans et les femmes représentent 27 % des peintres syndiqués, ce qui démontre un sérieux changement (Pedersen 2015).

Les syndicats sont devenus plus actifs dans la promotion des femmes, ce qui représente un écart par rapport aux résultats d'une enquête de 2004 du programme d'égalité des sexes des partenaires sociaux européens de la construction qui, tout en tenant un « discours » d'égalité des sexes, corrobore plus qu'il ne contre l'inertie et le conservatisme dans les politiques, les conventions collectives et les politiques d'intégration des femmes (Clarke *et al.* 2005). Le syndicat britannique Union of Construction, Allied Trades Technicians (UCATT) a, par exemple, créé un Women's Network Forum et publie une newsletter *Women in Construction*. Bien que 3,1 % seulement des quelque 116 000 travailleurs organisés dans le syndicat autrichien de la construction et des menuisiers (GBH) sont des femmes, c'est un des premiers syndicats autrichiens à créer un département des femmes et il organise à présent une conférence des représentantes syndicales des femmes tous les cinq ans, une réunion nationale du comité des femmes au moins deux fois par an, et des comités régionaux des femmes dans quatre des neuf régions. Depuis 2008, des stages de formation spéciaux sont également proposés chaque année pour les comités d'entreprise et les membres féminins concernant les problèmes juridiques et sociaux, le travail en équipe, l'autonomisation personnelle, le stress psychologique, etc. (Schulz 2015). En 2014, à l'initiative du syndicat allemand de la construction, IG-BAU, les membres féminins des syndicats allemand, suisse et autrichien de la construction (IG-BAU, UNIA et GBH) ont intensifié la coopération transnationale entre les départements des femmes lors d'une *Conférence Future*, au cours de laquelle les participants ont élaboré les principes d'un meilleur monde du travail, plus humanisé. Plus tôt, en décembre 2011, le Congrès de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) a approuvé une résolution reconnaissant l'importance d'un Réseau des femmes et ses priorités, encourageant toutes les organisations affiliées à mettre l'accent sur les questions de genre et l'égalité des chances et à renforcer la participation des travailleuses et des femmes dans les structures et activités de la FETBB (Lorenzini 2015).

## Obstacles pour les femmes

Plusieurs travaux de recherche ont abordé les obstacles structurels et culturels à l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction, y compris les conditions de travail et d'emploi médiocres et inappropriées, en particulier, les longues journées de travail, l'emploi fragmenté, la persistance des stéréotypes traditionnels et des attitudes sexistes et machistes, les pratiques de recrutement et de sélection discriminatoires basées sur le bouche à oreille plutôt que sur les qualifications et l'absence de possibilités de conciliation travail-vie personnelle (Clarke *et al.* 2004 ; Wall et Clarke 1996 ; Clarke et Gribbling 2008 ; GLA 2007 ; Fielden *et al.* 2000 ; Sang et Powell 2012). On a découvert que l'ab-

sence de réglementation étatique et de responsabilité de l'employeur jouent aussi un rôle important, ainsi que la nature du marché du travail et la formation professionnelle, les difficultés liées au passage de l'école au travail, le désengagement de l'employeur à l'égard de la formation et une baisse des apprentissages dans de nombreux pays (Clarke et Wall 2014).

Les études mettent avant tout l'accent sur l'impact de la nature des emplois comme le souligne, par exemple, l'étude de l'Autorité du Grand Londres (GLA) sur le manque de diversité dans la construction (2007) : « La prévalence du travail indépendant et du travail intérimaire (en particulier concernant les travailleurs migrants) sur des projets de courte durée sur sites, souvent selon des modalités et des conditions différentes, y compris sur le même site et dans le même métier, entrave le développement d'une main-d'œuvre stable avec des voies de recrutement et de progression claires, qu'un réservoir de main-d'œuvre plus vaste, plus diversifié, permet de prendre en considération. » (GLA 2017 : 93-94).

Les longues journées de travail en particulier constituent un obstacle à la participation des femmes, et le produit de leur exclusion historique du monde du travail : « Les journées de travail longues et irrégulières et les temps de déplacement souvent requis dans la construction ont pour effet d'exclure de nombreuses personnes du travail dans le secteur en raison de la difficulté de combiner le travail et les responsabilités familiales et autres. Ces modèles de travail soutiennent la préférence pour l'engagement de travailleurs mobiles... et entravent le développement d'un marché du travail durable. » (GLA 2017 : 94).

L'étude de l'Autorité du Grand Londres sur des projets majeurs, comme le Terminal 5 (T5) d'Heathrow et le stade de Wembley, recommandait la promotion « d'heures de travail stables et de temps de déplacement plus courts, en conformité avec les exigences de la directive sur le temps de travail, des politiques de l'environnement et du transport propre, des procédures et des mesures de santé et de sécurité efficaces, et l'atténuation des perturbations pour le grand public » (GLA 2017 : 60). Il s'agit aussi de considérations importantes pour les hommes et les femmes travaillant dans la construction.

## **Tentatives d'inclusion des femmes**

De par leur taille, leur complexité et leur nature, les grands projets d'infrastructure sont souvent forts réglementés et soumis à un contrôle, ce qui permet une politique d'emploi plus inclusive, ainsi qu'un changement dans la composition des équipes. Un certain nombre de mégaprojets ont entrepris d'utiliser leur taille, leur capacité et leur notoriété pour mener une politique différente en matière d'égalité des sexes et fixer des objectifs et des aspirations ambitieux en guise de préalable à l'action.

Ils mettent l'accent sur des facteurs particuliers, essentiels pour la mise en œuvre d'une plus grande inclusion, tels que :

- l'assurance d'un accord absolu avec toutes les parties prenantes, y compris les contractants, sous-contractants, syndicats, clients, et pouvoirs locaux sur les conditions de travail, l'emploi direct (par ex : Olympic Park - Wright 2013);
- le respect des contrats, incluant des mesures d'égalité et des objectifs d'emploi dans tous les documents d'appel d'offres, grâce à des réunions préalables portant sur la conformité et une surveillance permanente (New York Times Building – Moir 2014);
- le recrutement, la fixation d'objectifs clairs, le recours à une main-d'œuvre qui est le reflet de la population locale, l'application proactive des politiques d'égalité des chances par tous les contractants et sous-contractants;
- la formation, y compris les liens officiels avec les écoles des environs, les placements et l'expérience professionnels (Vancouver Highway, Canada – Griffin Cohen et Braid 2000);
- les conditions de travail, y compris les horaires de travail structurés, des structures de garde des enfants, et le congé de maternité inclusif;
- l'obtention du soutien de l'échelon supérieur et des groupes de femmes et des syndicats dans le respect des objectifs ainsi que la surveillance, et l'organisation de réunions et de conférences.

À la suite de la mise en œuvre d'un certain nombre de ces mesures, les femmes employées par Crossrail à Londres représentaient 29 % des chefs de projet, 12 % des apprentis et 19 % des diplômés (Kitching 2014). Au Canada, les femmes de l'autoroute de Vancouver représentaient 5 % des employés et 10 % des heures de travail effectuées, y compris dans les professions de charpentiers, ouvriers non qualifiés et opérateurs de machine (Calvert et Redlin 2003). De même, aux États-Unis, le New York Times Building (2004-7) avait un taux de participation de femmes de 15 % (Moir 2014).

Une grande attention a été accordée à la mise en œuvre des politiques de Gestion des ressources humaines, incluant la création de réseaux de soutien, le travail flexible et le mentorat dans le secteur. Néanmoins, des recherches ont révélé que ces initiatives n'affectent pas sensiblement les perspectives de carrière globales des femmes, bien qu'elles assurent un environnement de travail plus heureux et plus facile à concilier avec une vie familiale (Francis 2017). En fait, les facteurs qui influencent positivement l'avancement professionnel des femmes dans la construction sont les mêmes que ceux des hommes, c'est-à-dire les organisations pour lesquelles elles ont travaillé, le niveau d'éducation et les qualifications, l'expérience professionnelle et les heures prestées.

## **Évolutions actuelles du secteur de la construction**

Les changements opérés et requis par le secteur ouvrent actuellement la voie à une plus grande inclusivité. En particulier, les impératifs liés à une construction faible en énergie, afin d'augmenter les énergies renouvelables et de réduire les émissions de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) de 20 % d'ici 2020, le secteur de la construction étant responsable de 40 % des émissions de CO<sub>2</sub> de l'Union eu-

ropéenne (UE). Le programme *Build-up Skills* de l'UE met l'accent sur l'impératif d'améliorer considérablement la qualité globale des stages de formation dans de nombreux pays afin de répondre aux exigences des « bâtiments à consommation d'énergie quasi nulle » (BCQN) et aux objectifs en matière d'énergies renouvelables. Il a révélé le manque de connaissances et de compétences liées à l'exercice de la profession, la coordination insuffisante entre les emplois et le peu de possibilités de formation interdisciplinaire (Cliquot et Gausas 2014 : 26). En termes de qualité, un BCQN est différent du processus de construction traditionnel car il requiert une approche particulière de l'enveloppe du bâtiment par toutes les professions, mettant l'accent sur la continuité de l'isolation, le traitement de ponts thermiques et une étanchéité à l'air ciblée, afin que les métiers sur site aillent au-delà de leur sphère immédiate de responsabilités et comprennent la structure du bâtiment comme un système unifié. Cela suggère une plus grande contribution éducative afin d'aboutir à une bonne compréhension thermique, des profils de qualification plus larges en vue de maîtriser les interfaces entre les activités des métiers différents, un travail d'équipe et une communication intégrés compte tenu des processus de travail complexes impliqués. Les impératifs visant à améliorer l'efficacité énergétique peuvent donc être perçus d'une part comme allant à l'encontre d'un processus de travail souvent caractérisé par des relations contractuelles fragmentées, une vaste sous-traitance, l'utilisation du travail intérimaire et du travail indépendant ; et d'autre part comme offrant de nouvelles opportunités pour ouvrir l'industrie à un plus large éventail de candidats, et simultanément pour transformer le système d'enseignement et de formation professionnelle.

En Europe, de nombreux pays sont aussi confrontés à ce qui pourrait être considéré comme une crise de recrutement dans l'industrie de la construction, marquée par une incapacité à accroître le nombre de candidatures, à attirer des candidats de grande qualité, et par un vieillissement de l'effectif de la construction. Parmi ceux qui entament une formation dans la construction, un grand nombre effectuent des stages à temps plein, ce qui indique un recours accru d'une part au recrutement directement dans les lycées professionnels, où l'on trouve des proportions généralement plus élevées de femmes que sur le marché du travail, et d'autre part à la mise à disposition d'une expérience de travail et de stages. La relation de travail elle-même a également subi une transformation, y compris grâce à l'utilisation d'agences spécialisées, de sorte que le réseau des « anciens », dont dépendait beaucoup le recrutement, s'affaiblit. Les pratiques de recrutement plus formelles, qui accordent une plus grande reconnaissance aux qualifications obtenues et sont plus favorables aux femmes, augmentent également. Enfin, l'UE et la politique de la confédération européenne des syndicats (CES) donnent un élan supplémentaire à l'augmentation de la participation des femmes à la construction, y compris la dimension de genre de la Stratégie 2020 et la politique pour l'égalité des sexes.

## Conclusion

Tous ces changements impliquent une transformation du secteur de la construction et une réforme des normes existantes sur le lieu de travail des hommes afin d'englober la construction durable, l'emploi stable, l'éducation et la formation de la main-d'œuvre. Le danger rencontré actuellement dans les efforts visant à accroître la participation des femmes est que l'on compte trop sur les femmes pour changer la situation et que l'on a recours à des arguments purement économiques, en particulier ceux qui sont intégrés dans l'analyse de rentabilité comme les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, en écartant ainsi le rôle des hommes dans l'industrie. Ces arguments voilent le vrai problème rencontré, qui est avant tout politique : la nécessité de changer les relations de pouvoir. On ne peut jamais atteindre l'équité grâce uniquement aux efforts des femmes, mais seulement avec le soutien actif des hommes. Enfin, c'est l'industrie de la construction qui doit changer pour répondre aux besoins des femmes, et pas l'inverse, et le moment est propice pour cela, dans l'intérêt des hommes et des femmes.

## Références

- Calvert J. et Redlin B. (2003) Achieving public policy objectives through collective agreements: the project agreement model for public construction in British Columbia's transportation sector, *Just Labour*, 2, 1-13.  
<https://doi.org/10.25071/1705-1436.171>
- Clarke L. et al. (dir.) (2004) *Women in construction*, Brussels, CLR/Reed Business Information.
- Clarke L. et Gribling M. (2008) Obstacles to diversity in construction: the example of Heathrow Terminal 5, *Construction Management and Economics*, 26 (10), 1055-1065.
- Clarke L. et Wall C. (2014) Are women 'not up to' working in construction – at all times and everywhere?, in Munn M. (dir.) *Building the future: women in construction*, London, Smith Institute, 10-19.
- Clarke L., Pedersen E.F., Michielsens E. et Susman B. (2005) The European construction social partners: gender equality in theory and practice, *European Journal of Industrial Relations*, 11 (2), 151-177.
- Clarke L., Michielsens E., Sniijders S., Dainty A. et Barnard S. (2015) 'No more softly, softly': review of women in the construction workforce, London, University of Westminster.
- Cliquot N. et Gausas S. (2014) *Build up Skills – EU overview report*, Staff working document. [https://ec.europa.eu/easme/sites/easme-site/files/overview-report\\_buildup\\_skills.pdf](https://ec.europa.eu/easme/sites/easme-site/files/overview-report_buildup_skills.pdf)
- Craig S. et Oates A. (2014) Empowering women in construction, in Munn M. (dir.) *Building the future: women in construction*, London, Smith Institute, 78-86.
- Fielden S.L., Davidson M.J., Gale A.W. et Davey C.L. (2000) Women in construction: the untapped resource, *Construction Management and Economics*, 18 (1), 113-121.
- Francis V. (2017) What influences professional women's career advancement in construction?, *Construction Management and Economics*, 35 (5), 254-275.

- GLA (2007) The construction industry in London and diversity performance, London, Greater London Authority.
- Griffin Cohen M. et Braid K. (2000) Training and equity initiatives on the British Columbia Vancouver Island Highway Project: a model for large-scale construction projects, *Labor Studies Journal*, 25 (3), 70-103.
- Kitching R. (2014) Women in engineering: leading the charge, *New Civil Engineer*, 1 juillet 2014. <https://www.newcivilengineer.com/archive/women-in-engineering-leading-the-charge-01-07-2014/>
- Lorenzini C. (2015) Women in construction. EFBWW's commitments on gender-related issues, *CLR News*, 3, 55-57.
- Moir S. (2014) Gender segregation in the construction trades: lessons from thirty-five years of US policy failures, communication présentée à l'International Labour Process Conference, Londres, 7 avril 2014.
- Pedersen E.F. (2015) Women in construction. A comment of the moment, *CLR News*, 3, 57-60.
- Sang K. et Powell A. (2012) Equality, diversity, inclusion and work-life balance in construction, in Dainty A. et Loosemore M. (dir.) *Human resource management in construction: critical perspectives*, London, Spon Press, 163-196.
- Schulz B. (2015) Women in construction. The importance of employee and trade union involvement: a survey of the Austrian situation, *CLR News*, 3, 43-47.
- Wright T. (2013) Promoting employment equality through public procurement: report of a workshop held by the Centre for Research in Equality and Diversity, Queen Mary, University of London.
- Wall C. et Clarke L. (1996) *Staying power: women in direct labour building teams*, London, London Women and the Manual Trades.