Comment une poignée de femmes entendent changer le visage de la construction britannique

Initialement conçu comme un projet éphémère, adossé à la construction du parc olympique de Londres, Women Into Construction s'est mué en organisation pérenne pour favoriser l'emploi des femmes dans le bâtiment. L'enjeu ? Renverser plusieurs siècles de domination masculine dans l'industrie la plus ségréguée du Royaume-Uni. Si les résultats sont prometteurs dans le secteur public, les femmes se heurtent encore à une industrie sexiste, sclérosée et très conservatrice.

Emmanuel Sanséau
Journaliste, correspondant de www.bastamag.net

Vue générale du centre aquatique du Parc olympique de Londres. Quelque 250 femmes ont participé à la construction des infrastructures des Jeux de 2012.
Image: © Belga

Les chaussures des employés pressés, les taxis noirs aux vitres teintées, les façades des banques dressées vers le ciel : tout est sombre et scintillant. Nous sommes à Canary Wharf, le quartier d'affaires londonien et ses buildings vitrés. Du vingt-huitième étage de la tour Citibank où se situe le bureau de Kath Moore, seuls les toits rouges des bus à impériale fendent la grisaille. Kath Moore, petite femme chétive au regard perçant, la cinquantaine, aurait pu construire ces grands immeubles. Cela fait trente ans qu'elle travaille dans le bâtiment. Et cela fait sept ans qu'elle dirige Women Into Construction (WIC), une association britannique visant à promouvoir l'emploi des femmes dans la construction. L'administration de Crossrail, nouveau et pharaonique projet ferroviaire du Grand Londres, offre gracieusement refuge à son équipe.

La sous-traitance du travail et le travail en "indépendant" participent à la précarisation de la main-d'œuvre, accentuent un "sectarisme" au sein de l'industrie et renforcent l'exclusion des femmes.

Jusqu'en 2008, Kath faisait partie des 1% de la main-d'œuvre féminine exerçant un travail manuel sur les chantiers britanniques. À 19 ans, après une formation en charpenterie, elle s'étonne, "naïvement", de ne compter aucune femme parmi ses collègues. Une anecdote grinçante : pour son premier emploi, le petit vestiaire qui fait office de salle de repos est tapissé de posters de femmes nues. "Une fois qu'ils ont appris à me connaître, ils les ont retirés, se rappelle-t-elle. J'ai bougé, travaillé sur différents chantiers, mais je me sentais isolée. Même sur d'énormes chantiers, j'étais la seule femme ! Au cours de ma carrière, je n'ai vu aucun changement." Dans l'ensemble de la construction, postes administratifs compris où les femmes sont les moins sous-représentées, les hommes comptent pour environ 89% de la main-d'œuvre. Pareille domination masculine n'est visible dans aucune autre industrie.

Une opportunité se présente en 2008 avec la construction du parc olympique de Londres. Kenneth Livingstone, alors maire de la capitale, s'intéresse moins aux sports qu'aux capitaux qui afflueraient dans ses quartiers pauvres. Le mot-clef du travailliste : "régénération". Dans une allocution fameuse, il admettra plus tard avoir soutenu la candidature de Londres pour les Jeux "parce que c'était la seule manière d'obtenir des milliards de livres du gouvernement pour développer l'East End". Le projet ambitionne ainsi d'être "inspirant, sûr et inclusif"[1]. Des objectifs sont fixés pour employer une main-d'œuvre "plus diverse", locale et pour "combattre la ségrégation hommes-femmes dans la construction". C'est ainsi qu'est fondé le projet WIC sous la houlette de l'Olympic Delivery Authority (ODA), en charge du chantier, pour favoriser l'emploi des femmes. "Je me suis dit 'enfin, il est temps que quelqu'un réalise qu'il y a un problème !'", assure Kath.

Le WIC remporte alors un franc succès. Il pourvoit 87 stages, accompagne l'embauche de 255 femmes sur le chantier – doublant ainsi leur proportion par rapport à la moyenne de l'industrie – et se targue même d'avoir "changé la culture de la construction". Si quatre ans plus tard, l'emploi des femmes y demeure obstinément bas, le WIC s'est forgé une réputation et est reconnu comme exemple à suivre par le gouvernement britannique. Après la livraison du parc olympique, il est un temps chapeauté par le géant de la construction Lendlease puis devient une organisation à but non lucratif en janvier 2015. Il est dès lors exclusivement financé par la commission de formation Construction Industry Training Board (CITB), qui reçoit ses principaux fonds des employeurs du secteur. "C'est inhabituel, assure Tessa Wright, du Centre de recherche sur l'égalité et la diversité à l'Université Queen Mary College London. Beaucoup de projets bénévoles pour l'égalité des sexes perdent leurs financements au bout d'un certain temps. Le WIC a un modèle performant et, avec le soutien de l'industrie, il peut continuer indéfiniment."

Une main-d'œuvre d'appoint

Les hommes dominent lourdement l'industrie depuis au moins le XIXe siècle. C'est qu'en pleine révolution industrielle et en l'absence de régulations, employeurs et syndicats excluent quasi-systématiquement les femmes des apprentissages, principales voies d'accès à l'industrie. Qu'elles puissent faire un "travail d'homme", alors synonyme de concurrence sur les salaires, inspire à ces derniers "une intense aversion"[2].

Si bien qu'au siècle dernier, on ne voit des femmes travailler massivement sur les chantiers que lors des deux guerres mondiales, pour être remerciées aussitôt les hommes revenus du front. Les voilà réduites à une main-d'œuvre d'appoint bon marché, avec des salaires en moyenne 40% inférieurs aux hommes. Même en pleine reconstruction, elles ne représentent que 0,5% du travail dans le bâtiment. C'est seulement en 1955 que les syndicats de la construction réclament des salaires égaux et leur reconnaissance comme travailleuses qualifiées. Depuis lors, leur présence est demeurée "obstinément basse". Et ce n'est pas faute de volonté. "Quand vous faites le tour des universités qui proposent des formations dans l'industrie, vous voyez qu'il y a une plus grande proportion de femmes et de personnes de communautés immigrées que sur les chantiers, explique Linda Clarke, professeure de relations industrielles européennes à l'université de Westminster. Donc même si elles réussissent leurs formations, elles n'arrivent pas à entrer dans la construction."

Le sexisme ordinaire qui imprègne l'industrie ne joue certainement pas en faveur d'une plus grande mixité. Les études pointent aussi des conditions de travail difficiles, des modes de recrutement informels et discriminatoires, ainsi qu'une cadence de production effrénée comme principaux obstacles à l'entrée des femmes. Cela n'explique pas tout : dans le secteur de la santé qui connaît des conditions de travail tout aussi rédhibitoires (longues journées, horaires peu favorables à une vie de famille, etc.), les femmes sont largement surreprésentées. Tandis que le nombre de cas reconnus de maladie professionnelle diminue lentement depuis une décennie, les accidents mortels demeurent plus nombreux dans la construction que dans les autres industries : 35 personnes sont

1. *Olympic Delivery Authority – equality and diversity strategy*, juillet 2007.
2. *Are women 'not up to' working in construction – at all times and everywhere ?*, Smith Institute, mars 2014, p. 11. https://smithinstitutethinktank.files.wordpress.com/2014/09/building-the-future-women-in-construction.pdf

décédées sur les chantiers ces deux dernières années, dont la majorité à la suite de chutes[3].

Phénomène plus récent, l'essor de la sous-traitance du travail, via les agences d'intérim, et du travail en "indépendant" participent à la précarisation de la main-d'œuvre, accentuent un "sectarisme" au sein de l'industrie et renforcent l'exclusion des femmes. "Si vous avez la chance de travailler pour une grande entreprise, vous pouvez bouger d'un projet à un autre, observe Kath. Dans le cas contraire, lorsqu'un chantier est terminé, vous perdez votre emploi." Les salaires y sont en moyenne inférieurs de quelque 23 %[4] à ceux de leurs collègues masculins – contre un écart de 19 % en moyenne au niveau national. Les femmes du BTP représentent cependant à Londres environ 7 % des élèves en formation continue, contre à peine 1 % sur les chantiers. Sur les quelques ouvrières qui parviennent à rejoindre l'industrie, une grande majorité la quitte au bout de cinq ans[5].

Kath Moore, la cheville ouvrière du projet Women Into Construction.
Image : © Emmanuel Sanséau

"Si vous n'êtes pas habituée, ça peut être choquant"

Sarah (prénom modifié à sa demande), la trentaine, s'installe aux côtés de Kath. "Les discriminations ? Oui, les hommes ne sont pas habitués à vous voir sur un chantier, c'est comme un mécanisme de défense. Mais c'est une question de temps. Si vous n'êtes pas préparée, le comportement des hommes habitués à être entre eux peut être choquant", observe-t-elle fébrilement. Sarah vient d'obtenir un stage de six semaines sur un site de Crossrail, le réseau ferré urbain de Londres, où elle veillera à la sécurité du chantier. Quand l'inégalité commence dès la recherche d'emploi, où des dizaines de CV envoyés restent lettre morte, les candidates se présentent au WIC par le biais de leurs écoles ou des agences pour l'emploi.

L'organisation leur offre en premier lieu les formations nécessaires puis utilise son réseau de recruteurs londoniens – une soixantaine d'entreprises – pour leur proposer de courts stages non rémunérés ou des emplois. Dans le cas de Sarah, le WIC s'est assuré qu'elle détenait la certification de sécurité adéquate, précieux sésame pour entrer sur les chantiers, et a couvert les frais de son équipement de protection. "C'est un gros coup de pouce, assure-t-elle. Une fois que vous avez un pied dans le milieu, vous trouvez plus d'opportunités, vous gagnez de l'expérience, et ça donne vraiment de l'espoir."

Le WIC se place ainsi en intermédiaire entre candidates et employeurs, substituant un travail de niche que les agences pour l'emploi britanniques rechignent à effectuer – austérité oblige, leurs budgets se réduisent comme peau de chagrin. "Le problème des Job Centers, c'est qu'ils ne se préoccupent pas vraiment de la nature de l'emploi, ajoute Kath. Ils veulent juste que les gens disparaissent des registres du chômage. Donc si une femme vient les voir et leur dit 'j'essaie d'être électricienne et on m'a offert un stage', ils ne sont pas vraiment intéressés. De leur point de vue, c'est juste six semaines supplémentaires d'allocations de chômage à verser. Ils préféreraient les voir travailler dans la vente, par exemple."

L'accompagnement du WIC a permis de "lever les barrières à l'emploi" pour des centaines de femmes. L'organisation peut aussi rembourser leurs outillages, leurs équipements de protection et leur frais de garde d'enfant – qui peuvent se révéler hors de prix si elles dépendent d'allocations sociales. Le WIC assure en outre un suivi des candidates sur les chantiers, et relance les employeurs une fois les stages arrivés à terme. Résultat : tandis qu'environ 80 % des candidates étaient au chômage avant de se présenter à l'équipe de Kath, plus de la moitié d'entre elles ont obtenu un emploi après leur stage[6].

> "Avec l'essor de la construction à basse énergie, l'industrie doit se repenser elle-même en même temps que son organisation du travail."
>
> Linda Clarke, université de Westminster

"Dans le privé, ça reste extrêmement difficile"

Plonger dans la poignée d'études destinées à la profession révèle parfois de charmantes inepties. Les femmes seraient en effet dotées de capacités psychiques stupéfiantes, capables "d'adoucir leur environnement" de travail, "d'inspirer l'innovation, de défier les normes et d'améliorer les collaborations"[7]. D'après le Chartered Institute of Building (CIOB), les employer dans la construction ne serait d'ailleurs "plus seulement convenable ('a nice thing to do'), mais une nécessité"[8].

Face à un argumentaire aussi chatoyant, l'industrie prend lentement conscience du problème. Seuls des "cas isolés de bonnes pratiques" sont observés par Tessa Wright.

3. *Health and safety in construction sector in Great Britain, 2014/15*, Health and Safety Executive. http://www.hse.gov.uk/statistics/industry/construction/construction.pdf
4. D'après Nicky Morgan, ministre des Femmes et des Égalités : https://www.gov.uk/government/speeches/championing-women-in-the-construction-industry
5. *Women in construction, time to think differently ?*, Smith Institute, mars 2014, p. 68.
6. Chiffres de 2014. Cf. *The women into construction project, an assessment of a model for increasing women's participation in construction*, Queen Mary University, p. 22.
7. *Professional women in construction*, Smith Institute, mars 2014, p. 46.
8. *Inclusivity : The changing role of women in the construction workforce*, Chartered Institute of Building, 2006, p .1.

L'industrie du BTP devra rapidement revoir ses habitudes de recrutement : depuis 2007, une sévère pénurie de main-d'œuvre pointe à l'horizon. Pendant la crise financière, alors que les carnets de commande du bâtiment s'amaigrissaient brutalement, environ 400 000 travailleurs ont déserté les chantiers britanniques. Maintenant que les grues réapparaissent dans Londres et la province, près d'un travailleur sur cinq approche de la retraite. Le Construction Industry Training Board estime qu'il lui faudra 182 000 nouvelles recrues d'ici 2018.

La pénurie est d'autant plus aigüe que le nombre d'apprentissages est "à son plus bas niveau jamais enregistré". L'industrie dépend lourdement de travailleurs mieux formés en provenance d'Europe de l'Est, observe Linda Clarke, de l'université de Westminster. "Avec l'essor de la construction à basse énergie, l'industrie doit se repenser elle-même en même temps que son organisation du travail, ajoute-t-elle. Ce n'est quasiment plus un travail manuel, donc l'argument selon lequel les femmes ne sont pas assez fortes physiquement n'a plus de sens. Désormais, il s'agit beaucoup plus d'une question de qualifications, ce qui est à bien des égards à l'avantage des femmes." Dès lors, s'il n'est pas pour autant une "baguette magique qu'il suffit d'agiter" contre les maux du bâtiment, le bassin de recrutement plus large et potentiellement plus qualifié qui lui est offert par le WIC pourrait bientôt s'avérer indispensable.

Dans les grands projets publics, en revanche, les progrès sont moins conditionnés au bon vouloir des employeurs. C'est notamment sur les chantiers de Crossrail que le WIC envoie un quart de ses candidates. Les lois Equality Act de 2010 et Public Services (Social Value) Act de 2012 ont en effet renforcé le contrôle des autorités publiques sur l'impact social de leurs activités. La première leur impose de veiller à la réduction des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans l'exercice de leurs fonctions. Cela leur permet d'imposer des critères de recrutement spécifiques aux entreprises qui répondent à leurs appels d'offres, comme ce fut le cas pour le parc olympique de Londres. La seconde requiert qu'elles prennent en compte l'amélioration du bien-être économique, social et environnemental sur les zones de leurs activités, y compris au travers des services qu'elles commissionnent.

"Les projets publics établissent des critères à respecter", explique Kath. "Ils n'imposent pas nécessairement d'employer des femmes mais recommandent souvent l'embauche de travailleurs locaux ou d'une main-d'œuvre plus diverse. Il arrive même que des entreprises viennent directement nous voir lorsqu'elles réalisent qu'elles perdent des contrats car elles ne respectent pas ces critères. Nous disons aux entreprises commissionnées : on peut vous aider pour ça, si vous avez besoin d'une femme qui vit par exemple à Lambeth [sud de Londres, NDLR], une stagiaire ou une électricienne, on peut consulter notre base de données et vous trouver quelqu'un. L'idée, c'est de faciliter le travail de ces entreprises."

Des résultats prometteurs ont aussi été obtenus parmi la main-d'œuvre directe des autorités publiques où, par ailleurs, le syndicat du bâtiment (UCATT) est plus représenté. Ainsi la municipalité de Leicester emploie environ 13 % de femmes pour l'entretien de son parc locatif[9]. "Beaucoup d'entre elles se rendent compte qu'il est moins cher d'employer directement plutôt que de sous-traiter le travail, ajoute Linda Clarke. En outre, elles sont plus sensibles à embaucher une main-d'œuvre mixte, à encourager les femmes et à les former. Mais dans le secteur privé, ça reste extrêmement difficile."

Une citation bien connue de Kath, prononcée par un chef d'entreprise resté anonyme, résume "l'esprit" de la construction : "Il y a plus de personnes dans notre conseil d'administration qui s'appellent Geoff que de femmes." Pour encore longtemps ?

9. La municipalité y employait entre 400 et 450 personnes en 2015, dont 57 femmes. "Women in construction in Leicester city council", *CLR News*, 2015, p. 39.

Électricienne et unique femme sur un énorme chantier immobilier

Jenne est électricienne. Avant, elle était plâtrière. Et plombière, maçonne ou charpentière aussi, si bien qu'elle en a presque oublié son premier job : graphiste. "Vous savez, je suis très créative. En fait, je crois que j'aurais dû faire architecte d'intérieur, ou quelque chose comme ça." Jenne habite au sud de Londres, dans le quartier pavillonnaire de Streatham. Ses parents sont nés en Jamaïque. Elle n'en a gardé qu'un léger accent doublé d'une politesse toute britannique. "Mon job ? Oui je m'en sors… Pour le moment. On est jamais très sûr ici." La trentenaire s'est tournée vers la construction parce qu'il fallait "payer la garderie" et parce qu'elle a un "bon sens pratique".

Jenne travaille aussi pour Women In Construction (WIC), à mi-temps comme gestionnaire de projet. L'autre moitié de la semaine, elle est sur un chantier de Battersea Park, à 30 minutes de Westminster : "un chantier immobilier énorme, de 500 appartements où il fait très froid, donc il ne faut jamais s'arrêter de bouger". Elle y est la seule femme. Son premier stage lui a été proposé par le WIC, en 2012. Trois mois qui lui ont permis ensuite de décrocher un emploi sur un chantier ferroviaire, puis dans des stations de métro. Pour le WIC, elle cherche des stages pour des femmes qui sont plombières ou électriciennes. "C'est pratique parce que je connais le réseau. Et je rencontre les mêmes galères que les candidates…", explique-t-elle.

Principales contraintes : la précarité et l'arbitraire. "Si vous êtes sensible, ça peut vous mettre sur les nerfs." Sur un chantier ferroviaire de Crossrail, il lui est arrivé une fois de "dire ce qu'elle avait à dire" à son employeur alors qu'il s'en prenait à un de ses collègues. Quelques semaines plus tard, elle perd son emploi. "Vous savez rarement quand votre job se termine, seulement une estimation de combien de temps vous y restez. S'il y a des heures supplémentaires, bien sûr que vous allez les faire parce qu'il faut anticiper le moment où vous n'avez plus de travail. Vous travaillez souvent les samedis et les dimanches, parce que vous ne savez jamais quand vous allez être en 'vacances'." Son compagnon et ses trois enfants ne la voient pas souvent.

Interrogée sur les conditions de travail que l'on dit difficiles dans l'industrie, Jenne balaie aussitôt la question de la main. "On entend souvent dire que 'dans la construction, les conditions de sécurité sont mauvaises'. Mais on ne transporte pas beaucoup de choses et il y a beaucoup d'assistance mécanique de nos jours. Ce n'est pas un métier si difficile !" Mise à part l'incertitude permanente de trouver du travail, ou pas.