



DOSSIER

Les femmes dans la construction

Le 8 mars, c'était la Journée internationale des femmes. De bonnes et de moins bonnes nouvelles ont été divulguées ce jour-là. Dans de nombreux pays, l'égalité des droits n'est toujours pas totale. D'autre part, en Belgique, l'écart salarial entre les hommes et les femmes a été réduit de moitié au cours des dix dernières années.

Nous ne sommes pas encore le meilleur élève en la matière, mais nous faisons déjà mieux que la plupart des pays de l'OCDE.

Et qu'en est-il des femmes dans le secteur de la construction, en Belgique ? En résumé, nous restons le secteur industriel le plus masculin, mais la proportion de femmes a tout de même augmenté ces dernières années. Dans ce dossier, après avoir donné les statistiques à ce sujet, nous nous penchons sur leur expérience dans le secteur.



STATISTIQUES

Combien de femmes travaillent dans la construction ?

Pour commencer ce dossier, intéressons-nous tout d'abord strictement aux chiffres. Combien de femmes travaillent dans le secteur ? Il s'agit d'une question un peu rhétorique. Parce qu'intuitivement, vous connaissez déjà la réponse : pas beaucoup. Les statistiques confirment d'ailleurs cette hypothèse. Mais la situation évolue.

Un constat pour commencer : nous ne savons pas combien de femmes sont cadres dans les entreprises de construction. Nous pourrions examiner le nombre de femmes au Conseil national de la Confédération. Lorsque nous avons écrit ces lignes, il y avait 10 membres sur un total de 102. Arrondi, cela fait 10 %.

Mais il ne peut s'agir que d'une estimation très approximative. Une femme que nous avons interrogée, dans le cadre de ce dossier, souligne que le flux de femmes au sein de la Confédération vers des mandats, surtout à Bruxelles, pourrait être amélioré, même si nous avons eu entre-temps Colette Golinvaux comme présidente de l'organisation professionnelle. Les 10 % pourraient donc être une sous-estimation.

Indépendants

Parmi tous les travailleurs indépendants du secteur de la construction, 6 % sont des femmes. C'est relativement peu, mais il y a une certaine féminisation en cours. Entre 2015 et 2020, le nombre de femmes indépendantes, dans notre secteur, a augmenté de 35 %. C'est plus que l'augmentation de 28 % du nombre total

Entre 2015 et 2020,
le nombre de femmes
indépendantes, dans notre
secteur,
a augmenté de

35 %

d'indépendants, au cours de la même période.

Ouvrières

En particulier, les ouvrières du secteur de la construction ne sont pas nombreuses. Si l'on considère les entreprises belges qui relèvent de la CP 124 de la construction, on dénombre au total 154.099 ouvriers, au troisième trimestre 2021. À peine 1.433 d'entre eux étaient des femmes, soit 0,9 %.

L'équilibre est davantage présent concernant les employés de ces entreprises. Sur 49.375 employés, 18.610 sont des femmes, soit près de 38 %. Malheureusement, les chiffres disponibles ne nous permettent pas de déterminer si ces femmes occupent des postes administratifs, commerciaux ou techniques.

Les entreprises d'installation électrique relevant de la sous-commission paritaire 149.01 comptent un peu plus d'ouvrières. En 2020, l'organisation sectorielle Volta de ces entreprises a réalisé son dernier tableau sectoriel. À l'époque, 3 % des ouvriers de ces entreprises étaient des femmes.

En revanche, seuls 8 % de l'ensemble de tous les travailleurs du secteur des installations électriques (ouvriers et employés confondus) étaient des femmes. Dans les entreprises de la CP 124, le chiffre était de près de 10 % au troisième trimestre de 2021.

Évolution

Sur la période 2011-2020, on constate toutefois une légère augmentation de la proportion de femmes dans notre secteur. Dans les entreprises relevant du code NACE 41 (construction de bâtiments; développement de projets de construction), la part est passée de 7 % en 2011 à 11 % en 2020.

Dans le secteur des voiristes et des voies hydrauliques (NACE 42), une augmentation de 6 à 8 % a été enregistrée. Une légère augmentation de 8,5 à 9 % a également été enregistrée

dans la NACE 43. Il s'agit de travaux de construction spécialisés, un groupe qui comprend les démolisseurs, les terrassiers, les installations électriques, la finition des bâtiments, les plombiers et autres installateurs.

Ici aussi, ces pourcentages concernent les ouvrières et employées ensemble. Si on compare les chiffres globaux, on constate que le nombre de salariées dans la construction a augmenté de 19 % entre 2015 et 2020. « *La construction évolue : d'un secteur plutôt dur, sale et dangereux, vers un secteur technologique, plus propre et plus sûr. Cette évolution attire clairement plus de femmes* », souligne Niko Demeester, le CEO de la Confédération.

Campagnes de recrutement

Plus que jamais, la construction offre des opportunités aux femmes qui recherchent un emploi dans un secteur plein de défis et tourné vers l'avenir. Il

appartient maintenant au secteur de convaincre les femmes du changement qui a été opéré et des changements qui s'annoncent. Nous le ferons également dans le cadre de nos campagnes de recrutement régionales (voir la stratégie wallonne à ce sujet pp. 20-21 de ce dossier) et de notre campagne d'image à grande échelle et à long terme qui est sur le point d'être lancée. ●

Nous remercions Constructiv, Volta et Techlink pour ces chiffres.



« La construction évolue : d'un secteur plutôt dur, sale et dangereux, vers un secteur technologique, plus propre et plus sûr. Cette évolution attire clairement plus de femmes. »

Niko Demeester



POLITIQUE

Une stratégie wallonne pour intégrer plus de femmes dans le secteur

Le constat est clair : la participation des femmes dans le secteur de la construction est particulièrement minoritaire. En concertation avec le secteur (CCW et Constructiv) ; Christie Morreale, la ministre de l'Emploi, met en place une stratégie wallonne d'intégration des femmes dans la construction. Elle comprend différentes actions qui concernent l'image du secteur, un accompagnement plus adapté et les ressources humaines.

En 2021, 3.246 femmes travaillaient dans la construction wallonne, près de 199 ouvrières sur 43.500 ouvriers et 3.047 employées sur 9.026 employés, ce qui porte la part des femmes dans le secteur wallon à 6 %. De tous les ouvriers de la construction en Wallonie, 0,5 % sont des femmes, tandis que 34 % des employés sont des employées. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la construction a besoin de tout le monde. Et si les femmes pouvaient constituer une partie de la solution ?

Selon **Francis Carnoy**, le directeur général de la CCW, toutes les sources de main-d'œuvre sont à activer, y compris le public des femmes. « *La pénurie de main-d'œuvre qui touche notre secteur est telle que nous devons diversifier nos sources de capital à mobiliser. Notre priorité reste bien sûr les demandeurs et demandeuses d'emploi wallons. Mais en parallèle de ce public, nous souhaitons également favoriser l'insertion de publics tels que les femmes et les demandeurs d'asile. Celles-ci constituent un potentiel d'insertion très important qui a encore une belle marge de progression. Mais nous le répétons, la construction aura besoin de tout le monde et les femmes font partie intégrante*

de notre stratégie de lutte contre les pénuries de main-d'œuvre dans notre secteur. »

Changer les mentalités

La construction et ses différents métiers évoluent. Il faut changer les mentalités et mener une campagne de recrutement sur le long terme. Via cette stratégie, la Région wallonne souhaite donc davantage intégrer la gent féminine dans le secteur. Aussi, beaucoup de moyens dégagés dans le plan de relance sont orientés vers des secteurs principalement masculins. L'objectif est donc aussi de ne pas creuser cette distinction entre les hommes et les femmes dans les différentes mesures prises au niveau du gouvernement.

La stratégie devra, tout d'abord, se poser des questions sur tous les freins à l'insertion et aussi s'assurer du maintien des femmes dans le secteur, une fois entrées. La mesure 315 du plan de relance, adopté par le gouvernement wallon en septembre 2021 après les inondations du mois de juillet, va financer des actions « *genre* » dans l'intégration des femmes dans le secteur.

Image des métiers

Ces actions devront agir sur l'image

du secteur. Il faudra y prêter une attention constante et analyser l'attrait qu'elle peut susciter auprès des publics féminins. Il s'agira de garantir une représentation des femmes dans la campagne de communication régionale du secteur à concurrence d'au moins 40 %, veiller à ce qu'elles ne soient pas représentées dans une position de subordination par rapport à un homme, capitaliser sur les « *success stories* » wallonnes des femmes dans le secteur, et garantir la féminisation de toutes les offres d'emploi, que ce soit au niveau du Forem ou des agences intérimaires, ainsi que de la liste des fonctions critiques et métiers en pénurie.

Accompagnement plus adapté

Les actions « *genre* » devront assurer un accompagnement plus adapté des femmes dans l'orientation professionnelle et la formation ainsi que des entreprises. À ce sujet, les acteurs de l'orientation professionnelle devront recevoir une formation systématique sur les biais de genre et la déconstruction des stéréotypes. Sont concernés : les conseillers référents du Forem et conseillers emploi des missions régionales ; les conseillers « *entreprise* » du Forem ; les conseillers IFAPME et les

conseillers en orientation du réseau des Cités des métiers et enfin ceux des agences d'intérim.

Il s'agira aussi de soutenir le recrutement d'un coach sectoriel, au sein de Constructiv, qui travaillerait en relation étroite avec les acteurs de l'orientation et de la formation, ainsi qu'avec les entreprises. Ce coach pourrait également soutenir les femmes dans les difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans

leur parcours de formation ou encore dans la recherche d'un stage.

Le coach sectoriel jouera un rôle essentiel, en amont, pour leur insertion dans le secteur. Soulignons aussi, à ce sujet, le rôle important des tuteurs qui sera de maintenir les femmes en entreprise, une fois entrées.

Ressources humaines

L'aspect RH est capital pour une

meilleure insertion. Les femmes doivent bien se sentir sur chantier. Il est important pour l'entreprise de veiller à un environnement et des infrastructures adaptées avec, par exemple, des vestiaires, des douches, des toilettes...qui leur sont spécifiquement destinées. Des adaptations d'horaires sont également une piste à creuser pour permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Aussi, la question de la force physique ne doit pas être un frein. Les métiers évoluent dans la construction. La technologie est davantage présente sur chantier et allège fortement la charge des tâches à effectuer.

La stratégie encourage également le secteur à faire adopter un plan égalité-diversité qui met l'accent sur le respect dans les relations professionnelles et clarifie les procédures en cas d'abus, de harcèlement ou encore de discrimination. La mixité des équipes peut être un atout pour une entreprise de construction. Il faut renforcer la conscientisation des employeurs et leurs gestionnaires de ressources humaines (dans le cadre de formations existantes) sur les enjeux sociaux et juridiques liés à cette mixité. Les retours des départements RH des entreprises que nous recevons sont favorables à l'ouverture aux genres. Le problème qu'ils soulignent est le fait de trouver les candidates.

Conclusion

Soyons clair et répétons-le, les femmes ne constitueront pas LA solution unique au problème de pénurie de main-d'œuvre que connaît le secteur. Mais bien l'une des multiples solutions. Le politique a pris le dossier en main et veut, via cette stratégie, davantage féminiser le secteur (changer les mentalités, image du secteur, accompagnement adapté, adaptation du chantier...). La CCW ne peut que s'en réjouir et espérer pouvoir récolter les premiers fruits à court terme, même si cette stratégie vise le long terme. ●



« La construction aura besoin de tout le monde et les femmes font partie intégrante de notre stratégie de lutte contre les pénuries de main-d'œuvre dans notre secteur. »



PROFIL CHEFFE D'ENTREPRISE

« Le genre n'a aucune importance, c'est la personnalité qui compte »

Natacha Jérouville est une figure bien connue à la Confédération. Elle siège au C.A. de l'organisation professionnelle, au bureau de la CCW et préside BIB Constructiv. Mais elle dirige aussi l'entreprise familiale Jérouville, à Libramont, spécialisée dans la pose de voies ferrées. Elle nous a fait part de son expérience de cheffe d'entreprise et de sa vision de la gent féminine dans le secteur.

Malgré une grande partie de la famille active dans le secteur de la construction, **Natacha Jérouville** ne s'est pas dirigée vers des études « construction ». Non, elle a opté pour une formation « administration des affaires », à Liège. « Mais la dernière année de mes études, je l'ai passée dans les bureaux de l'entreprise de construction familiale dirigée par mon père. Et une fois que j'ai été diplômée, j'ai travaillé dans différents départements de la société: administratif, financier, assurances et ensuite les RH. Tout s'est fait petit à petit et en 1996, j'ai rejoint la direction. En 2011, mon papa a pris sa retraite et depuis lors, je dirige l'entreprise seule et je m'occupe aussi des RH », explique-t-elle.

Aucun problème

À la tête d'une entreprise d'environ 180 personnes, essentiellement des hommes, depuis des années; elle

affirme ne jamais avoir rencontré le moindre problème de leadership, de par son genre. « Le fait d'être une femme n'a jamais rien influencé dans ma vie, si ce n'est d'être mère de cinq enfants et donc d'avoir dû accoucher cinq fois. En interne, je n'ai jamais rencontré le moindre problème d'autorité. Je pense d'ailleurs pouvoir dire que je fais preuve d'autorité naturelle. Je dis ce que je pense. Il ne faut pas se cacher derrière le fait d'être une femme. Le genre n'a aucune importance, c'est la personnalité qui compte », souligne Natacha Jérouville. « En externe, un client me disait souvent qu'il m'avait eu au téléphone car il pensait que j'étais la secrétaire. Je devais lui expliquer que je dirigeais l'entreprise. Cela s'arrête là ».

Pas d'ouvrière

La société compte une petite dizaine d'employées, mais pas d'ouvrière.

« Chez moi, l'activité est essentiellement de la pose de voies pour Infrabel. Il faut marcher sur les ballasts et parfois aller très loin sur les voies. C'est un métier très physique et très manuel qu'il est difficile

« Chaque entreprise doit avoir sa propre stratégie en matière de recrutement des femmes. »

de demander à une femme. On parle beaucoup de numérisation dans le secteur. Mais dans la pose de voies, je ne vois pas trop ce que vous allez numériser. Ce type de travail ne se fait pas derrière un ordinateur », indique-t-elle. « Mais je précise que je parle de mon cas et de nos métiers. Je vois bien, par exemple, des femmes peintres ou carreuses, même si

les carrelages sont actuellement beaucoup plus lourds qu'à une certaine époque. »

Pénurie de main-d'œuvre

Quand on évoque avec elle le sujet de la pénurie de main-d'œuvre et de la solution que pourrait constituer la gent féminine, la cheffe d'entreprise étoffe son point de vue. « Comme je l'ai dit plus haut, dans mon cas, c'est difficile. Mais chaque entreprise doit avoir sa propre stratégie en matière de recrutement des femmes. Et tout dépend des métiers. Mais je pense qu'il y a un gros frein : les horaires. Dans la construction, et notamment au sein de ma société, les ouvriers partent souvent sur chantier, en camionnettes, vers 5h30-6h du matin. Vous comptez en tout 2h de route

aller-retour, 1h de pause sur le temps de midi et 8h de travail. Cela fait souvent des journées de 11h. Vous vous rendez compte ? Ces horaires ne sont pas conciliables pour une femme qui est maman et qui doit gérer une vie de famille. Travailler à mi-temps ? Le chantier va donc durer deux fois plus longtemps. Et dans les marchés publics, notamment, on ne peut pas se le permettre. »

Fonctions d'encadrement ou de bureau

La cheffe d'entreprise voit donc davantage des fonctions d'encadrement ou de bureau pour les femmes, dans le secteur. « Pour être honnête, je ne vais jamais sur chantier, allez disons deux fois par an. Ce qu'il s'y passe ne m'intéresse pas trop, tant que le travail est bien réalisé. J'ai des équipes parfaitement en place pour gérer ça. J'ai aussi repris la fonction de RH. Si j'ai l'intuition féminine pour mieux détecter les problèmes ? Je ne pense pas. Je répète, c'est une question de personnalité, pas de genre. Les mentalités ont évolué en ce qui concerne les fonctions dirigeantes féminines. Je prends l'exemple d'Infrabel qui est notre principal client. Dans les années 90, quand j'ai commencé, il y avait très peu de fonctionnaires dirigeantes. Ce n'est plus le cas maintenant. Il y en a beaucoup et elles sont aussi mobilisées le week-end. »

Natacha Jérouville dirige l'entreprise familiale spécialisée dans la pose de voies ferrées.

Confédération

Très active au sein de la Confédération, nous lui avons également posé la question de la parité des genres, au sein des différents conseils d'administration de l'organisation professionnelle. Les femmes sont-elles bien représentées dans les organes de décision de la Confédération ? « Pour être honnête, je n'y porte pas vraiment attention car je ne suis pas du tout une féministe. Pour moi, le plus important, c'est la parité linguistique ! », conclut-elle. ●





PROFIL INGÉNIEURE

« Il faut savoir s'imposer et ne pas avoir peur de quelques blagues grivoises »

Ursula Hallet est responsable QSE au sein du groupe Eloy. Cette ingénieure civile architecte de formation occupe donc une fonction transversale au sein de l'entreprise. Elle va au contact des équipes, aussi bien au sein des bureaux, des lignes de production que sur chantier.

Depuis de nombreuses années, elle côtoie le monde masculin de la construction.

« Et cela ne me pose aucun problème », souligne-t-elle.

Déjà durant sa formation, Ursula Hallet était baignée dans un milieu essentiellement composé de garçons. « *Déjà en secondaire, nous étions une classe de 13 élèves et il n'y avait que 2 filles. Durant mes études d'ingénieure à l'ULG, sur 300 étudiants en première année, nous n'étions même pas 30 filles, soit moins de 10 %. Je suis donc habituée à fréquenter un milieu masculin depuis mon adolescence* », souligne-t-elle.

Le diplôme en poche et son stage réalisé, elle suit très vite une formation de « *qualificatrice* » et de « *conseillère en prévention* », niveau 2. « *J'ai ensuite rejoint le bureau d'expertise judiciaire Rigo & Partners, actif dans le secteur de la construction. Dans le cadre de cette collaboration, j'ai été amenée à suivre des dossiers en litige. Dans une expertise, autour de la table, j'étais aussi essentiellement confrontée à un monde d'hommes, celui des entrepreneurs. Par ailleurs, ce bureau effectuait*

également de l'accompagnement « Qualité » pour les entreprises de construction. »

Elle rejoint ensuite SECO Belgique. Pour SECO, elle réalise les audits et visites techniques des centrales à béton, dans le cadre de la certification BENOR – béton prêt à l'emploi. Elle est également auditrice des systèmes de management, dans le cadre des certifications

ISO (9001, 14001 et 45001) et VCA, et ce, pour le BCCA (Belgian Construction Certification Association asbl). Elle gère également le développement du label « *Construction Quality* », en collaboration avec la Confédération.

Fonction chez Eloy

En 2019, elle entre chez Eloy comme responsable QSE (qualité-sécurité-environnement). L'entreprise, située à Sprimont, est spécialisée dans l'aménagement d'infrastructures, l'assainissement et la construction de bâtiments, les solutions en traitement des eaux, les bétons prêts à l'emploi et la promotion immobilière. Elle emploie environ 520 travailleurs. « *Ma fonction consiste à coordonner les démarches Qualité, Sécurité et Environnement, ainsi que les personnes qui les animent dans les différentes entités du groupe. L'objectif est double : assurer la transversalité des thématiques mais également entre entités. Je suis amenée à rencon-*

« Si on veut être respectée comme un homme, il faut aussi pouvoir s'adapter à la situation. »



**Ursula Hallet est responsable QSE
au sein du groupe Eloy.**

employeur y est pour beaucoup dans la bonne ambiance de travail, qui règne au sein de l'entreprise. *« Eloy est une structure familiale et est dirigée par la troisième génération. Elle a la volonté de rester dans ce genre de relations. L'entreprise a des valeurs et la notion de respect en fait partie de manière intrinsèque. Ce respect de l'autre, peu importe le genre, lui tient particulièrement à cœur. Et on le ressent au travers de toute la ligne. »*

Comme dans certaines sociétés, la notion de quotas hommes/femmes a déjà fait l'objet de discussions chez Eloy. *« Et la conclusion qui en a été tirée est qu'on engage une personne pour son savoir, en termes de compétences et de savoir-être plutôt qu'en fonction de son genre »,* précise Ursula Hallet.

Évolution des mentalités

De manière générale, depuis toutes ces années passées à fréquenter le secteur de la construction, elle constate une évolution majeure des mentalités. *« Dans les années 80 ou 90, je ne suis pas sûre qu'on aurait assisté à la reprise d'une entreprise familiale par une « fille de ». À notre époque, cela se produit de plus en plus, tous secteurs confondus, et donc aussi dans celui de la construction. On constate de plus en plus l'émancipation des femmes qui occupent désormais des fonctions dirigeantes. Ne dit-on pas qu'une femme est mieux organisée, carrée et structurée ? Oui, même si c'est un peu cliché d'affirmer cela. C'est un peu comme la notion de force physique. On dit que certaines tâches ne peuvent pas être effectuées par des femmes. Mais c'est aussi valable pour les hommes. Tous n'ont pas la même force ! ».*

Quant à la pénurie de main-d'œuvre, elle ne pense pas que la gent féminine pourrait résoudre le problème. *« Être ouvrier, dans des conditions parfois difficiles, n'est pas un métier évident. C'est une passion qui se transmet parfois de génération en génération. Or de nos jours, un jeune préfère rester scotché sur son écran. C'est une question sociétale, pas de genres »,* conclut la responsable QSE. ●

trer l'ensemble du personnel, des membres de la direction aux personnes exerçant leur fonction sur le terrain. Actuellement, sur les chantiers et sur les lignes de production, ce sont majoritairement des hommes. Cela étant, depuis quelques mois, nous comptons une opératrice de production et une conductrice de chantier, preuve que les mentalités changent, même si ce changement est extrêmement lent. »

Expérience

Au quotidien, elle ne rencontre aucune difficulté majeure dans l'exercice de ses fonctions. Elle nous parle de son expérience. *« Dans les bureaux, chez*

Eloy, la répartition hommes-femmes, c'est quasiment du 50-50. Quand je vais sur chantier, je ne rencontre pas de problème particulier et je trouve même que le milieu évolue. Evidemment, il faut savoir s'imposer et ne pas avoir peur de quelques blagues grivoises. Il faut aussi venir dans une tenue adaptée, pas en pantalon blanc, hauts talons et donner l'impression de sortir de chez la coiffeuse. Si on veut être respectée comme un homme, il faut aussi pouvoir s'adapter à la situation. Je sais où je mets les pieds », indique-t-elle.

Respect

Elle souligne aussi que son



PROFIL OUVRIÈRE

« La construction devrait mieux mettre en évidence le caractère passionnant de la profession »

Commencer son premier emploi en tant qu'ouvrier de la construction, passé la cinquantaine, est rare. Et pour une femme, c'est encore plus rare. Pourtant, Ingrid Deklerck a franchi le pas. Un entretien en duo avec Ingrid et Généreux Oushoorn, le manager d'AKSIS qui l'a recrutée.

En réalité, cette introduction sous-estime l'intérêt de cette histoire. Ingrid vient d'un emploi dans le secteur des soins de santé. Ainsi, en deux temps trois mouvements, elle est passée du secteur le plus féminin au plus masculin de l'économie. Pourquoi faites-vous cela? «*J'ai toujours aimé faire des petits boulots. J'aidais mon père et j'aimais travailler dehors. À mon époque, l'enseignement donnait trop peu l'opportunité aux filles de découvrir un métier technique. L'école ne m'a jamais motivée à ce sujet. Il n'était pas accepté qu'une fille puisse avoir de tels intérêts. C'est dommage, car les gens devraient faire ce qu'ils aiment*», explique Ingrid. Ce qui n'était plus le cas après douze ans dans les soins de santé...

À 52 ans, Ingrid a donc commencé à chercher un autre emploi. Et le secteur de la construction a suscité son intérêt. «*Mais je n'avais pas de diplôme « construction », et les offres d'emploi dans les entreprises du secteur demandaient toutes une expérience. Je pouvais suivre une formation, mais je trouvais que c'était une perte de temps. J'ai alors trouvé une offre sur Internet chez AKSIS. J'ai postulé et il s'est avéré que le coordinateur de l'atelier était également une femme. J'ai été immédiate-*

ment attirée par l'entreprise. En novembre de l'année dernière, j'ai commencé à y travailler. En attendant, je monte déjà des armoires et je me déplace aussi avec eux pour les installer. »

Enthousiasme

Notre membre AKSIS d'Eke (Flandre orientale) est spécialisé dans la menuiserie intérieure et réalise des projets, allant de la démolition à la création et à l'installation complète de l'intérieur. On pourrait s'attendre à ce que cette entreprise accorde, elle aussi, de l'importance à l'expérience en matière de recrutement. Mais le manager Généreux Oushoorn s'intéresse aussi à d'autres aspects chez les candidats. «*Nous sommes toujours heureux lorsque quelqu'un postule, car cela fait un certain temps que nous avons plus d'offres d'emploi que de candidats. Ingrid est apparue comme très enthousiaste et désireuse d'apprendre. Désormais, ma femme et moi préférons les personnes enthousiastes, même si elles ont peu ou pas d'expérience. Elles peuvent apprendre le métier auprès de nos collègues expérimentés. Nous n'avons donc pas dû réfléchir longtemps avant de donner une chance à Ingrid*», indique Généreux Oushoorn. «*Nous*

supposons aussi qu'une femme, parmi les hommes, pouvait être un facteur d'apaisement. Qu'elle pouvait faire en sorte que les collègues abordent les choses différemment. Je veux dire par là ; la propreté, l'amabilité envers les clients et le respect mutuel. »

Bien se défendre

S'il y a bien un secteur qui n'a pas l'image qu'il mérite, c'est bien celui de la construction. Ingrid n'y a pas échappé non plus. «*Je dois admettre qu'au début, je pensais à des clichés. Je devrais bien me défendre. Mais je n'ai pas eu peur de cela. Dans mon travail dans le domaine des soins de santé, j'ai vu beaucoup de personnes ayant des problèmes : consommation de drogues, alcoolisme, violence conjugale... Je savais comment m'en occuper. Mais chez AKSIS, j'ai découvert que travailler dans la construction n'est pas différent de n'importe quel autre emploi. J'aime le monde de la construction. Au début, mes collègues étaient prudents à mon égard. Vous n'allez quand même pas déposer une plainte pour comportement déplacé comme Bart De Pauw, hé ! (ndlr : Bart De Pauw est un producteur de télévision flamand reconnu coupable d'harcèlement envers plusieurs femmes)*», indique Ingrid.

On dit souvent que la construction est moins adaptée aux femmes parce que le travail est physiquement exigeant, mais Ingrid a une vision plus claire sur le sujet. « *Le secteur des soins de santé est aussi physiquement exigeant, vous savez. Pensez aux personnes que vous devez déplacer et qui ne veulent ou ne peuvent pas coopérer. Il faut tirer son propre poids. Grâce à mon précédent emploi, je sais aussi comment travailler en économisant le dos. Tous les acteurs du secteur de la construction devraient y prêter davantage attention.* »

Généreux Oushoorn ne dit pas le contraire. « *Oui, c'est vrai. J'ai aussi des personnes parmi mes ouvriers masculins qui souffrent de problèmes de dos. Mais nous prenons en compte cet aspect physique. Nous n'envoyons pas Ingrid avec une équipe qui doit effectuer des travaux de démolition lourds. Nous avons différentes équipes avec différentes forces, et nous les déployons de la meilleure manière possible, sans discrimination.* »

AKSIS a déjà communiqué au sujet d'Ingrid sur les médias sociaux. Les réactions ont été très positives. Mais parfois, les clients trouvent tout de même étrange une femme sur chantier. « *Je reçois beaucoup de regards. Ils n'y sont pas habitués, ils réagissent de manière atten-*

« À mon époque, l'enseignement donnait trop peu l'opportunité aux filles de découvrir un métier technique. »

Ingrid Deklerck

tiste, et parfois ils ont un peu peur. Mais je reçois aussi beaucoup de réactions positives et régulièrement un 'Félicitations'! »

Inconvénients

La présence d'une ouvrière dans l'entreprise nécessite une certaine adaptation à laquelle AKSIS doit répondre. Ingrid se change donc temporairement dans l'espace sanitaire des bureaux. L'entreprise a déménagé à l'été 2021 et – un peu ironique pour une entreprise active dans la décoration intérieure – ce n'est pas encore tout à fait terminé. « *Mais à part cela, je ne vois pas de problèmes pratiques pour l'organisation du travail* », précise Généreux Oushoorn. « *Je trouve parfois que les longs trajets sont un problème pratique. C'est ce qu'il y a de moins attirant dans le job* », enchaîne Ingrid Deklerck. « *Effectivement, notre réseau de clients est réparti dans tout le pays. Les déplacements sont compensés par une indemnité kilométrique* », poursuit le manager. « *... et le papier toilette. Je le prends toujours avec moi, car il y en a rarement sur chantier* », précise encore Ingrid.

Mais les inconvénients d'un emploi dans la construction ne l'emportent pas sur les avantages, selon Ingrid. « *Je le recommande, sans hésiter, aux femmes. Un job dans la construction est une aventure, et c'est ce qui le rend si attrayant. On ne sait jamais ce qui va se passer. Si un problème survient, vous devez le résoudre. C'est ce que j'aime faire. Je suis toujours satisfait lorsque j'ai trouvé une solution. Financièrement, j'ai fait un pas en arrière par rapport à mon précédent emploi. Mais j'ai senti que je devais faire ce que je fais maintenant. Je suis motivée à 200 %.*

Travailler de ses mains, réaliser un projet, faire quelque chose à partir de rien, c'est merveilleux. Je trouve que la formation sur le terrain est plus efficace dans ma situation. C'est ainsi que l'on soutient les personnes engagées. »

Attirer des femmes

Le secteur de la construction est toujours à la recherche d'une main-d'œuvre adéquate. Doit-il faire plus d'efforts pour attirer des ouvrières? « *Pour nous, c'est une bonne solution. Le recrutement d'Ingrid ne nous a pas fait de mal. Si une femme sollicite demain pour le même poste, j'oserai certainement l'engager. Mais s'agit-il d'une solution structurelle pour l'ensemble du secteur? Je ne sais pas. D'une certaine manière, AKSIS est dans le secteur 'soft' de la construction. Nous ne sommes par un entrepreneur actif dans le gros-œuvre, par exemple* », indique Généreux Oushoorn.

Pour Ingrid Deklerck, c'est aussi une question de mentalité féminine qui ne doit pas rester figée. « *Les femmes devraient penser différemment et être plus ouvertes à un emploi dans le secteur. Mais surtout, le secteur de la construction devrait mieux mettre en évidence le caractère fascinant de la profession, y compris pour les femmes.* »

« *Je suis d'accord avec cela. Un moment, vous travaillez dans un aéroport, ensuite dans un cinéma. Vous rencontrez des gens différents, c'est très varié et stimulant* », indique encore Généreux Oushoorn.

Et puis ce mot 'ouvrier'... « *La profession de menuisier ne se limite pas à assembler et visser des pièces ensemble. Nos collègues sont en contact quotidien avec nos clients, ils doivent être capables de réagir aux changements de circonstances sur le chantier, de lire des dessins techniques et de les mettre en pratique... Le travail ici est aussi un travail intellectuel! Ouvrier, concepteur, chef de projet, tout le monde doit réfléchir ensemble, sinon vous n'obtiendrez pas un bon résultat. Vous avez besoin de cerveaux dans notre métier. Cet aspect est souvent sous-estimé* », conclut Généreux Oushoorn. ●



Ingrid a commencé à travailler chez AKSIS, en novembre 2021, après douze ans dans les soins de santé.