



Programme d'éducation
et de formation
tout au long de la vie



Dispositif de sensibilisation et d'inclusion sociale d'un public féminin dans le secteur de l'éco-construction bois

1

Projet « Women's Wood Green Building – 2 WEB »

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui
pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



L'Europe et l'emploi des femmes

1. En Europe

La hausse des taux d'emploi féminins constitue depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne et de la Stratégie Européenne pour l'Emploi un objectif majeur de l'Union Européenne. Si l'objectif d'un taux d'emploi féminin de **60%** n'a pas été atteint par tous les pays européens en 2010, la nouvelle stratégie **Europe 2020** continue de promouvoir la hausse de l'emploi féminin, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et le développement des structures de garde d'enfants. L'Union Européenne soutient parallèlement un objectif de qualité de l'emploi pour tous.

La hausse de l'activité féminine comporte, au-delà de l'objectif d'égalité hommes-femmes en termes d'accès au marché du travail, un certain nombre d'enjeux économiques. Elle est notamment vue par l'Union Européenne comme un moyen de pallier les difficultés de financement des systèmes de protection sociale : la nécessité de maintenir à un niveau suffisant le ratio des actifs rapportés aux inactifs incite les pays européens à accroître les taux d'emploi des groupes sociaux parmi lesquels les marges de manœuvre sont les plus importantes et notamment les femmes. Parallèlement, l'augmentation de l'activité féminine est aussi vue dans certains pays européens comme un moyen de limiter la pauvreté des femmes et des enfants dans la mesure où les familles disposant d'une seule source de revenus (qu'elles soient monoparentales ou non) sont de plus en plus exposées au risque de pauvreté.

2. En France

Le rapport d'information 2011 – 2012 (Assemblée nationale, le 6 mars 2012. <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i4454.asp>) présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann, députée de la 3^e circonscription de la Moselle et Vice-présidente de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, dresse le constat suivant :

☞ Les femmes représentant près de la moitié de la population active (47,7 %), ne se répartissent pas de façon paritaire dans le monde du travail : de fait, comme les élèves et les étudiants choisissent majoritairement de suivre des études différentes selon leur sexe, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes catégories d'emploi,

☞ Malgré les grands discours sur la nécessaire égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un grand nombre de métiers restent encore aujourd'hui fortement sexués. Or, cette division sexuée de certains métiers emporte des conséquences importantes quant à leur valorisation :

Dans les emplois à prédominance féminine, les compétences sont souvent invisibles et non reconnues ; au contraire, les emplois à prédominance masculine se caractérisent par la reconnaissance d'un « vrai métier » qui s'appuie sur des techniques précises bien délimitées et sur une « culture métier » forte, avec des revendications collectives clairement exprimées et des rémunérations plus élevées.

Aux termes des enquêtes emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), sur le marché du travail, la concentration des femmes est manifeste dans les métiers du tertiaire (services, éducation-santé-action sociale) et dans les activités financières et immobilières.

A contrario, les femmes sont particulièrement peu représentées dans les métiers techniques (17,8 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, 13,7 % des techniciens, 12,2 % des contremaîtres et agents de maîtrise et 8 % des ouvriers qualifiés sont des femmes), dans la police et les métiers



militaires (16,5 %), ainsi que parmi les chefs d'entreprise de plus de 10 salariés (17,1 %) et les chauffeurs (7,6 %).

On observe, à l'heure actuelle, une évolution significative du marché du travail, avec une entrée importante des femmes dans des métiers qui étaient traditionnellement considérés comme l'apanage des hommes. Pourtant, les femmes se heurtent, chaque jour, à des difficultés certaines dans l'exercice de ces métiers (inégalité salariale, horaires inadaptés, plafond de verre...) dans les domaines d'activité les plus divers : police et gendarmerie, transports, syndicats, chirurgie, bâtiment, entreprise, recherche spatiale, cuisine de haut niveau.

Pour modifier cette situation, précise *Mme Marie-Jo Zimmermann*, il convient désormais de faire évoluer les mentalités de manière sensible et de modifier notre modèle social et procéder à des plans de communication visant à encourager l'orientation des filles vers tous les secteurs professionnels.

Une dynamique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est engagée en Europe. Elle est essentielle tant sur le plan économique que social.

La difficile féminisation du secteur du bâtiment en Europe

Le secteur du bâtiment peine à s'ouvrir aux femmes : Celles-ci représentent environ 10% de la population active du secteur du bâtiment. Elles se répartissent de plus inégalement dans les différentes catégories de personnel, en étant quasiment absente de la catégorie « ouvriers ».

Aujourd'hui, de nombreux acteurs du monde du bâtiment s'accordent sur le fait qu'il faut continuer les efforts pour sensibiliser, informer, et soutenir dans le but d'un accès possible aux femmes aux métiers du bâtiment.

Les métiers de chantier apparaissent très inaccessibles aux femmes eu égard à leur caractère de pénibilité ». C'est l'argument de la force physique qui a réussi à la fois à interdire et à occulter la présence des femmes dans le secteur du bâtiment. Ne serait-il pas temps de revoir ce stéréotype ?

Le contexte actuel de difficultés de recrutement du secteur est aussi une bonne raison pour ouvrir plus largement le secteur aux femmes sur l'ensemble de leurs métiers.

Les emplois verts sont aujourd'hui considérés comme une porte de sortie possible à la crise que nos sociétés traversent : s'insérant dans les grands principes du développement durable, ces emplois représentent de nouveaux gisements d'activité dans tous les domaines économiques et sont un pont vers une économie bas carbone, plus respectueuse de l'environnement.

L'**éco construction** est une approche globale des différents enjeux environnementaux liés à la construction. L'éco construction doit permettre de respecter au mieux l'environnement dans les différentes phases de la construction d'un bâtiment.

L'**éco construction** amène une plus-value aux métiers du bâtiment : l'objectif de construire des logements sains pour l'être humain et l'environnement valorise le travail et les savoir-faire de la filière, la rendant ainsi plus attractive aux yeux de certains ou de certaines.

Pour ne pas reproduire une filière conventionnelle réservée aux hommes, la bio-construction doit développer une action volontaire visant à promouvoir et faciliter l'accès des femmes à ces métiers, en changeant une fois de plus les habitudes établies...

D'une manière générale, les jeunes filles méconnaissent le monde professionnel et sont persuadées qu'il existe des métiers "masculins" et des métiers "féminins".

Elles s'orientent souvent vers ceux qui ont un rapport avec l'enfance, les soins aux personnes, la vente, ... Les métiers du Bâtiment sont *a priori* totalement exclus de leur univers.

De ce fait, l'une des premières tâches consiste à leur faire découvrir tous les métiers du Bâtiment, à leur montrer qu'ils leur sont tous ouverts et à les informer sur les voies de formation pour y accéder.



Le verdissement général de l'économie ne se fera pas sans communication et pédagogie d'une part ; l'intégration des femmes à certaines branches vertes nécessite encore et toujours des actions de sensibilisation.

I. Mobiliser le partenariat :

C'est la forme la plus préconisée à ce jour sur les territoires. Elle permet, par la variété des points de vue des partenaires, de complexifier les projets à réaliser et les actions à mener. Même si le partenariat s'appuie sur des acteurs, sa caractéristique est qu'il repose fondamentalement sur la logique et la légitimité des organisations.

L'esprit du partenariat repose sur le partage et l'articulation des compétences des différents partenaires, dans le respect du centre de gravité, c'est à- dire le bénéficiaire du projet partenarial.

Il s'agit en premier lieu de déterminer le niveau géographique pertinent, cette bonne échelle doit permettre de simplifier le partenariat, mettre un terme à la démultiplication. En organisant le partenariat à bonne échelle, de proximité, on met en avant les niveaux pertinents et on privilégie l'opérationnalité immédiate. Le travail partenarial permet de croiser les regards et d'impliquer chacun dans la lutte contre les stéréotypes en échangeant sur les freins actuels à la mixité des emplois.

Il faut veiller à conserver un dispositif léger. Les comités de pilotage doivent fixer des orientations générales et une méthode sans alourdir le fonctionnement par de multiples réunions.

Nous avons opté pour un partenariat prenant appui sur un territoire mobilisant des élus locaux des représentants de l'Etat et des acteurs de l'insertion :

4

Le DISPOSITIF		OBJECTIFS
Le territoire	La commune	Mobiliser les acteurs locaux Mobiliser le public féminin du territoire Diffuser l'information
Le Pouvoir politique local	Elus locaux	
Représentant de l'Etat	Droit des femmes	
Insertion, information, formation, orientation.	Pôle emploi Mission local (public de 16 à 25 ans)	Détecter les besoins du territoire Pérenniser les actions
Autres partenaires potentiels en fonctions des projets et de la spécificité des territoires	Centres de formations, associations, institutions, entreprises....	Faciliter, l'insertion des femmes dans le secteur de l'éco construction bois

II. Actions de sensibilisation :

La sensibilisation aux opportunités d'emploi des femmes dans le secteur de l'éco construction bois constitue l'épine dorsale du projet et vise à dépasser les stéréotypes liés à l'emploi des femmes dans le secteur du bâtiment. Il s'agit de développer la prise de conscience des opportunités offertes par les métiers de la croissance verte et de faciliter l'insertion des femmes dans le secteur de l'éco construction.



1. Actions de sensibilisation itinérantes : « Aller VERS »

Travailler au niveau territorial en partenariat pour donner aux femmes les moyens d'accéder à l'information :

☞ Sur le système scolaire et universitaire, les professions et les métiers, ainsi que sur la carte des formations qui préparent aux métiers de la croissance verte et plus particulièrement aux métiers de l'éco construction bois.

☞ Sur les opportunités d'emploi pour les femmes dans les entreprises du bâtiment et plus particulièrement sur les métiers verdissants, au niveau communal, départemental, national et européen.

Il s'agit de veiller à impliquer les chefs d'entreprise, pour apporter une contribution :

☞ **aux actions générales d'information préparatoires à l'orientation**, période au cours de laquelle les jeunes filles réalisent leur projet personnel de formation et d'insertion sociale et professionnelle, en fonction de leurs aspirations et de leurs capacités ;

☞ **aux actions plus spécifiques de découverte des métiers**, du monde professionnel et de l'environnement économique et social qui vont être conduites, d'élargir le champ des représentations professionnelles des femmes.

Ces actions de sensibilisation doivent associer un large public : parents, élèves, institutions, entreprises, femmes adultes en recherche d'emploi..., pour les informer et les sensibiliser à partir de témoignages positifs de salariées et d'employeurs.

2. Mise en place d'un circuit découverte des métiers de l'éco construction :

« Le bâtiment se met au vert »

La visite de centres de formation, d'entreprises, de chantiers, d'ateliers, montrent très concrètement l'exercice des métiers, les conditions de travail et favorisent échanges et discussions avec des formateurs, des élèves, des chefs d'entreprise ou des salariés.

Des témoignages de chefs d'entreprise employant des femmes, mais aussi des témoignages de jeunes filles et de femmes faisant partager leur expérience, découverte des métiers.

3. Ateliers thématiques :

- ☞ Emploi au féminin dans le secteur de l'éco construction,
- ☞ Emploi au féminin et stéréotypes,
- ☞ Femmes, emplois, métiers verdissants dans le bâtiment,
- ☞ D'autres thématiques seront abordées en fonction des besoins du public et du territoire...

4. Communication :

Une communication ciblée au travers des différents médias pour atteindre un grand nombre de femmes et diffuser l'information sur le territoire cible. Elle peut prendre des formes diverses :

- ☞ Campagne de communication déclinée en spots radio ou sur les chaînes de télévision (d'information) à vocation régionale, presse locale ;
- ☞ Campagne d'affichage ;



- ☞ Création de vidéos d'information et diffusion dans les établissements chargés de l'emploi, de l'insertion, ... ;
- ☞ Utilisation de supports nationaux élaborés par les partenaires ;
- ☞ Réseaux sociaux...

