

MOTS CLÉS : égalité femmes hommes, précarité, insertion, emploi.



D.A.M.E.S

107 bis, rue Rochebrune

93110 Rosny-sous-Bois

Tél. : 06 26 80 28 35

leila-ouadah@hotmail.fr

• ROSNY-SOUS-BOIS • D.A.M.E.S

L'EFFICACITÉ DU BÂTIMENT Ô FÉMININ : ELLES CRÉENT, ELLES DÉCORENT, ELLES RÉNOVENT...

Le projet D.A.M.E.S (Dynamique, Active, Mobilisation, Économique, Sociale), porté par Leila Ouadah, débute en 2008. Son objectif est de promouvoir et de faciliter l'activité des femmes dans les métiers du second œuvre du bâtiment, ordinairement réservés aux hommes. Pour ce faire, 2 structures complémentaires sont créées : une association destinée à accompagner des femmes éloignées de l'emploi dans leur parcours d'insertion professionnelle dans le secteur du BTP, une entreprise sociale et solidaire qui emploie ces femmes sur des chantiers afin qu'elles acquièrent une première expérience de terrain.

Créer une structure d'insertion réservée aux femmes dans le secteur du bâtiment est un projet peu commun. On entend souvent dire que les femmes sont trop fragiles et n'auraient pas les capacités physiques pour travailler dans cette branche. Être ouvrier requerrait de la force, de la poigne, de la résistance. On ne se pose cependant jamais cette question lorsqu'il s'agit de soulever quotidiennement des personnes âgées ou des malades. En outre, avec la mécanisation du travail, le secteur n'a-t-il pas évolué, n'est-il pas davantage accessible aux femmes ? La pénibilité du travail ne concerne-t-elle pas tout autant les hommes ? Hommes et femmes n'ont-ils pas chacun des compétences distinctes mais complémentaires à mettre au profit de l'entreprise ?

DES REPRÉSENTATIONS BIEN ANCRÉES

Souvent, les femmes peu qualifiées à la recherche d'un emploi sont orientées vers des formations aux métiers d'aide à la personne, de secrétariat ou d'accueil... secteurs de plus en plus saturés et présentant peu de perspectives d'évolution. Les femmes elles-mêmes n'ont pas conscience ou sont encore trop rarement informées des métiers en tension qui pourraient s'ouvrir à elles.

Tel est le cas du secteur du bâtiment, qui recrute en permanence (en moyenne 80 000 personnes chaque année) et a souvent du mal à trouver les compétences requises. Ce secteur constitue une réelle opportunité d'emploi pour les femmes souhaitant s'insérer, surtout lorsque l'on sait que les départs en retraite y sont nombreux (c'est un secteur d'ac-

tivité où la moyenne d'âge est élevée, ce qui explique les 60 000 départs comptabilisés en 2010) et que le *papy-boom* devrait accélérer le besoin de main-d'œuvre : d'ici dix ans, 50 % des chefs d'entreprise du bâtiment qui souhaiteront partir en retraite seront en attente de repreneurs. Selon la Fédération française du bâtiment (FFB)¹, la féminisation des équipes est engagée depuis une dizaine d'années : alors que, en 2004, 9 % des femmes étaient salariées du bâtiment, elles sont 11 % en 2010, dont 1,6 % parmi les ouvriers, 15,4 % parmi les cadres et 47,1 % parmi les employés et techniciens. Les élèves de l'École supérieure des jeunes dirigeants du bâtiment se préparant à reprendre une entreprise étaient en 2010 pour 23 % d'entre eux des femmes (contre 8 % en 1994).

Des progrès sont donc constatés, mais cette marche vers la mixité professionnelle est longue et semée d'embûches. Les préjugés sont bien ancrés tant chez les hommes que les femmes, qui pensent que ces métiers ne sont pas faits pour elles. Les prétextes avancés par les entreprises pour ne pas recruter des femmes sont courants. Leila Ouadah entend souvent les chefs d'entreprise dire : « *On ne dispose pas de vestiaires ou de toilettes séparés* » ou encore : « *La présence d'une femme va perturber l'équipe d'ouvriers en place.* » Or, d'une part les investissements nécessaires à l'embauche d'une femme peuvent être subventionnés par des aides de l'État, en fonction de la taille de l'entreprise ; d'autre part, Leila Ouadah explique que la femme est un atout pour une entreprise en termes de compétitivité dans la mesure où l'ouvrier ne veut pas être désavoué par la présence d'une femme et va chercher à s'améliorer et à être plus performant. Les arguments avancés par les entrepreneurs peuvent donc facilement être contrecarrés. Malgré tout, les *a-priori* ont la « *dent dure* »...

SENSIBILISER LE GRAND PUBLIC, Y COMPRIS LES FEMMES

Cela fait plus de vingt ans que Leila Ouadah exerce dans ce domaine : fille de maçon, elle n'a jamais envisagé se diriger vers une autre voie que celle du BTP. Titulaire d'un CAP peinture, vitrerie, revêtement, d'un CAP peinture décoration et d'un diplôme de commercial, elle crée en 2002 sa propre entreprise qu'elle gère pendant plus de sept ans : « *Je suis la preuve que les femmes peuvent travailler dans le bâtiment et répondre à des besoins de rentabilité. Ce n'est pas plus difficile que de travailler dans la restauration, dans les chaînes de fabrication d'usine ou d'être agent d'entretien. C'est un métier passionnant et motivant où les femmes ont toute leur place.* »

Ce n'est donc pas un hasard si Leila Ouadah a souhaité agir pour encourager les entreprises du bâtiment à recruter des femmes sur les chantiers, en leur démontrant qu'elles sont tout aussi capables de répondre aux exigences de qualité d'une entreprise du BTP. « *Les entreprises passent à côté d'une main-d'œuvre extraordinaire en s'interdisant d'embaucher des femmes.* »

Pour encourager la mixité des équipes, Leila Ouadah fait valoir la complémentarité des compétences des deux genres : les hommes seraient davantage dans une logique de performance technique, gardant toujours en tête cet objectif de rentabilité ; les femmes, quant à elles, seraient plus efficaces pour instaurer une relation de confiance avec le client. Elles privilégieraient davantage l'échange et la communication et seraient plus attentives aux détails et aux finitions dans les chantiers, contribuant ainsi à la satisfaction du client. Ce sont des qualités professionnelles qui rassurent, notamment la clientèle féminine, explique Leila Ouadah : « *L'augmentation du nombre de femmes se trouvant seules (en raison de l'augmentation du nombre de séparations, de familles monoparentales) et faisant appel à une entreprise de BTP pour réaliser les travaux à leur domicile conforte l'intérêt d'embaucher des femmes dans ces entreprises du bâtiment. Les clientes se sentent rassurées lorsque le suivi des travaux peut se faire à travers une interlocutrice qui est en plus présente sur les chantiers.* »

Ainsi, les compétences des femmes n'entreraient pas en concurrence avec celles proposées par les hommes, mais viendraient bien au contraire en complément, constituant une véritable plus-value pour l'entreprise.

Faire évoluer les mentalités n'est cependant pas aisé, comme l'explique encore Leila Ouadah : « *On va devoir attendre des années pour que l'égalité s'opère. C'est un secteur encore trop viril, dans lequel il faut faire sa place. Ce n'est pas facile, d'autant plus lorsque l'on est une femme et que d'emblée, on nous décrédibilise, on nous teste quotidiennement en espérant que l'on fasse une erreur. Mais ça ne dure qu'un temps. Une fois que l'on a fait ses preuves, les discours évoluent, les remarques cessent et on est acceptée, reconnue dans ses compétences au même titre que n'importe quel autre ouvrier.* »

Du côté des femmes elles-mêmes, un travail de sensibilisation est également nécessaire : les femmes ont intériorisé le fait qu'elles n'ont pas les « *épaules suffisamment larges* » pour travailler dans ce domaine.

Leila Ouadah, invitée par différents partenaires (mission locale, association, bailleur social, service économique), a voulu rencontrer ces femmes, la plupart du temps sans qualification ou en reconversion professionnelle : « *En me voyant, en m'écoutant témoigner, elles parviennent plus facilement à se projeter car elles constatent qu'effectivement, c'est possible et pas si difficile de travailler sur des chantiers en extérieur. Si ces sensibilisations étaient faites par un homme, je pense qu'elles n'auraient pas le même impact en termes de prise de conscience. Même si, au final, seules quelques-unes se disent intéressées pour découvrir ce secteur d'activité, il n'en demeure pas moins que toutes sont désormais informées. J'ai constaté que 80 % des femmes avec qui j'échange n'avaient jamais imaginé, ne serait-ce qu'une seule fois, se former à un métier du bâtiment. J'espère que mon intervention les aura aidées à ouvrir leur champ des possibles, leurs horizons, à faire évoluer leurs représentations.* »

UNE ASSOCIATION D'INSERTION

Ainsi, pour amener sa pierre à l'édifice de la mixité des métiers du bâtiment, Leila Ouadah a choisi de créer simultanément une association et une entreprise sociale afin de former et d'encourager l'insertion professionnelle des femmes dans ce secteur.

La directrice voit son association comme « *une structure tremplin* » qui permet aux femmes attirées par les métiers du second œuvre d'être accompagnées dans leur parcours professionnel. Elle explique : « *Je reçois les femmes intéressées, la plupart orientées par divers partenaires [centres de formation, Pôle emploi, associations d'insertion, services municipaux...], en entretien individuel de motivation. Cet échange me permet de déceler les appréhensions ou les représentations des postulantes, de connaître leur expérience professionnelle, de me faire une idée des compétences qu'elles ont acquises et de celles qui restent à assimiler ou à consolider.* » C'est aussi lors de cet entretien que les femmes font part de problématiques plus personnelles qui pourraient freiner leur insertion professionnelle. Leila Ouadah s'assure donc que ces femmes bénéficient d'un accompagnement social et les orientent, dans le cas contraire, vers le bon interlocuteur. Elle établit ensuite avec la candidate un parcours de formation et/ou de professionnalisation répondant à ses attentes et correspondant à ses besoins.

Les femmes participent par exemple à des ateliers pédagogiques, où elles apprennent « *les ficelles* » du métier et acquièrent des compétences dans différents domaines : plomberie, électricité, peinture, carrelage, menuiserie, platerie, faïence, montage de meubles... Ces temps de formation leur permettent d'affiner progressivement leur choix professionnel, de faire le point sur les compétences acquises, les tâches qu'elles apprécient et celles qu'elles aiment moins (« *faire quelque chose de visible, de concret, les valorise* »). En fonction de leurs désirs et quel que soit leur âge, elles peuvent alors intégrer une formation plus longue, en vue d'obtenir une certification, ou entrer directement en entreprise pour acquérir une première expérience dans le BTP, devenant salariées de l'entreprise D.A.M.E.S (en CDD ou CDI) ou de l'association (en CAE, contrat d'accompagnement dans l'emploi).

UNE ENTREPRISE SOCIALE

Constatant la résistance des chefs d'entreprise à former des femmes, Leila Ouadah a créé sa propre SARL, dès l'origine du projet D.A.M.E.S, en complémentarité de son association. Son entreprise permet aux femmes en cours de formation et suivies par l'association du même nom d'intégrer des chantiers et d'être en situation réelle d'emploi, en étant embauchées en CAE (contrat signé par l'association D.A.M.E.S) pour une durée de six mois (renouvelable une fois), ou accueillies en tant que stagiaires.

Souvent éloignées de l'emploi, ces femmes découvrent et intègrent progressivement les codes inhérents au monde du

travail : respect de la hiérarchie et des contraintes horaires, bienfait du travail en équipe, entraide et complémentarité des savoir-faire, efficacité... Elles apprennent à être autonomes, à avoir des responsabilités, à résoudre des difficultés techniques. Elles constatent que ce secteur leur permet d'avoir des horaires réguliers, compatibles avec leur vie sociale et familiale. En échangeant avec les artisans, elles remarquent qu'il y a toujours quelque chose de nouveau à apprendre et surtout qu'il est possible de travailler sur un chantier dans une bonne ambiance.

Elles sont tour à tour couvreuses, peintres ou carreleuses... Elles apprennent à réaliser des choses concrètes, utiles et durables. Elles sont mises en situation de créer, transformer et rénover. Elles utilisent des techniques qui allient tradition et modernité. Elles apprennent à respecter les échéanciers, à honorer les commandes, à être efficaces. Elles sont soumises à des objectifs de rentabilité, comme tout artisan, et répondent aux exigences de leurs clients qui peuvent être des particuliers, des entreprises classiques avec qui elles travaillent en sous-traitance, des entreprises attributaires des marchés publics ayant des heures d'insertion à redistribuer...



Chantier à Neuilly-sur-Marne, photo Leila Ouadah



Chantiers à Bondy et à Paris, photos Leila Ouadah

Certaines découvrent que ce secteur ne leur convient pas et sont alors libres d'interrompre leur contrat. D'autres confortent leur choix et décident soit d'entrer sur le marché du travail (lorsqu'elles ont acquis l'expérience et les compétences suffisantes), soit d'intégrer une formation longue (via l'AFPA, le CFA de Seine-Saint-Denis ou le GRETA Bâtiment industrie paysage de la Seine-Saint-Denis).

UN AUTOFINANCEMENT CONTRAIT

Lauréate CréaRIF Quartier en 2008, Leila Ouadah a pu être accompagnée pendant un an (entre mars 2009 et mars 2010) par Advancia, un incubateur d'entreprises. Grâce à cette reconnaissance, elle signe avec le Conseil régional d'Île-de-

France une convention d'affaires qui lui permet de percevoir 750 euros par mois, dans le cadre d'un emploi tremplin.

En 2010, Leila Ouadah est lauréate du prix Entreprise de l'année, mention développement durable², et perçoit une subvention de la Fondation française du Bâtiment de 15 000 euros destiné à l'achat d'un véhicule utilitaire. Ce prix lui permet surtout de donner de la visibilité à son initiative.

Leila Ouadah a dès lors été sollicitée par différents acteurs intéressés par sa démarche et souhaitant développer un travail en partenariat. C'est ainsi que deux missions locales, Pôle emploi et quelques associations de proximité (comme l'association Aurore³) ont orienté vers l'association D.A.M.E.S plusieurs femmes éloignées de l'emploi en reconversion professionnelle ou souhaitant simplement acquérir des compétences techniques pour répondre à leurs propres besoins d'autonomie face à l'entretien ou l'embellissement de leur habitation. À titre d'exemples, en 2011, 12 jeunes (9 garçons et 3 filles), orientés par la mission locale et le centre socio-culturel de Rosny-sous-Bois, ont rénové une clôture en métal dans le cadre d'un chantier d'insertion de quinze jours commandité par la ville de Rosny-sous-Bois. En 2012, le bailleur social Opievoy a demandé à l'association D.A.M.E.S d'animer des ateliers pédagogiques à destination de ses locataires, afin de les sensibiliser à l'entretien des nouveaux logements construits dans le cadre du projet de réhabilitation de la cité Danielle-Casanova, au Blanc-Mesnil. En contrepartie, le bailleur a mis à disposition de l'association, à titre gracieux, un local que Leila Ouadah a entièrement rénové.

Mais, l'énergie dépensée pour atteindre les objectifs de rentabilité nécessaires à la stabilité de l'entreprise et pour répondre aux contraintes administratives inhérentes à la gestion des 2 structures ont considérablement ralenti cette dynamique de professionnalisation et d'employabilité. Le non-renouvellement des demandes de subventions (par manque de temps) qui lui avaient été accordées lors de sa première année d'activité n'a pas permis à Leila Ouadah de satisfaire toutes les demandes. Cette entrepreneuse a dû en effet, tout au long de l'année 2011/2012, consacrer son énergie à trouver et réaliser le plus de chantiers possibles afin de permettre à son entreprise de générer les bénéfices suffisants pour relancer l'action de son association. « *J'ai plein d'idées, de projets à mettre en place. Mais aujourd'hui, ma priorité est de développer ma trésorerie, ma clientèle, de trouver de nouveaux financements et d'impliquer davantage les partenaires institutionnels en les sensibilisant.* »

Aujourd'hui, Leila Ouadah se retrouve seule à gérer son association et son entreprise. Elle souhaiterait pourtant développer son projet : recourir aux contrats initiative emploi (CIE) ou aux contrats de génération (qui devraient être mis en place début 2013) et développer les stages en entreprise ou les apprentissages. Elle projette de recruter un encadrant technique pour accompagner les femmes sur les chantiers au sein de l'association et un chef de chantier pour l'entreprise... Mais, les problèmes financiers rencontrés par D.A.M.E.S freinent son développement. Cependant, l'ambition de sa créatrice ne s'est pas amoindrie : créer une réelle dynamique de

changement en étant présente sur tous les grands événements liés à l'emploi et à la formation des femmes, en menant des actions de communication ; mobiliser les acteurs principaux de l'économie sociale et solidaire, les têtes de réseau, les institutionnels, les entreprises, sur cette problématique de mixité ; faire évoluer le métier pour une meilleure ergonomie... tels sont aujourd'hui ses objectifs. ■

NOTES

1. Données issues du site de la Fédération française du bâtiment (FFB), association assurant la défense de la profession auprès des pouvoirs publics, des acteurs économiques et des acteurs de la construction. La FFB mène depuis 2000 des actions volontaristes promouvant la féminisation des métiers du bâtiment : communication, médiatisation d'expériences d'entreprises qui ont choisi la mixité, création de vêtements spécifiques... www.ffbatiment.fr/

2. Initiative parrainée par l'institut Sage, réseau communautaire d'entrepreneurs.

3. Créée en 1875, cette association a pour but la réinsertion sociale et professionnelle de personnes en situation d'exclusion et/ou de précarité. ■

Entretien réalisé par Candice Vincent

le 14 novembre 2012 avec :

*• Leila Ouadah,
directrice de D.A.M.E.S.*

*Conception maquette : Claire Péraro
Mise en page : Candice Vincent*

Crédits photographiques : Leila Ouadah



CENTRE DE RESSOURCES

15, rue Catulienne – 93200 Saint-Denis

www.professionbanlieue.org