



Mixi²at

La mixité femmes-hommes dans l'artisanat du bâtiment

Rapport final Juillet 2018

En hommage à Edwige Uchan, présidente de la commission des femmes d'artisans de la CAPEB Occitanie, qui impulsé et soutenu ce projet avec une formidable énergie.

Edwige nous a quittés le 6 juillet 2018.



Sommaire

Propos introductifs

Partie 1 Analyse des entretiens en face à face

Partie 2 Analyse des focus groups

Partie 3 Observatoire



Propos introductif

Le travail sur la mixité femmes-hommes dans l'artisanat du bâtiment est né de longues années de collaboration entre l'université de Montpellier et le monde de l'artisanat. Au fil des ans, ces deux mondes ont appris à se connaître et à travailler ensemble sur le plan régional, mais surtout à l'échelle nationale avec les instances ministérielles et les organes professionnels.

La question de la mixité s'inscrit dans les travaux sur la RSE dans l'artisanat qui ont commencé à s'étendre à partir du Grenelle sur l'environnement, pour toucher aujourd'hui les dimensions humaines, sociales et sociétales.

Le travail que nous avons mené s'articule en trois aspects qui ont permis d'irriguer le territoire par de nouvelles approches de l'artisanat du bâtiment, dans lequel les femmes trouvent aujourd'hui une place très professionnelle. Nous nous sommes néanmoins heurtés à plusieurs problèmes à la fois sectoriels et structurels.

Sur le plan structurel, nous avons lancé nos démarches implantées en Languedoc-Roussillon au moment de la fusion des régions, ce qui a constitué un ralentissement institutionnel. La CAPEB, prestataire donnant l'accès au terrain, a connu également une fusion vers l'Occitanie. Nous avons dû mener nos démarches de façon isolée pendant plusieurs mois, faute d'interlocuteurs.

Sur le plan sectoriel, le bâtiment reste très discret que la question de la place des femmes. Nos échantillons ne respectent pas la structure du secteur, car malgré notre détermination, de nombreux chefs d'entreprise n'ont pas souhaité nous répondre. Néanmoins les travaux en entretien et focus groups, dans lesquels l'échange est plus direct ont attiré plus facilement des participants.

Au total, nos résultats montrent pourtant des changements profonds de perception et de comportement. Les femmes s'engagent dans ce secteur et leur professionnalisme semble de plus en plus reconnu. Leur présence dans les métiers modifie les codes, de sorte que la mixité est perçue comme un facteur d'amélioration de la performance globale.

Ce dossier se compose de trois parties correspondant à trois approches méthodologiques. En premier lieu sont exposés les résultats des entretiens, puis ceux des focus groups et enfin l'analyse de l'observatoire.



Partie 1

Entretiens en face à face



1- LE CADRE DE L'ANALYSE

1.1. Cadrage méthodologique

1.1.1. *Eléments de méthodologie*

Domaine de l'enquête

Aux termes du contrat de partenariat avec la CAPEB Languedoc-Roussillon (selon le découpage administratif des provinces alors en place), le partenaire CAPEB s'engageait à fournir des listes d'artisans et de parties prenantes aux fins de l'enquête de terrain. La partie universitaire avait pour charge la prise de rendez-vous et la réalisation des entretiens à partir de ces listes. L'aire géographique concernée couvrait les cinq départements de la région Languedoc-Roussillon (Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées Orientales).

L'objectif initial de la partie Entretiens du recueil des données visait à la réalisation de 14 entretiens d'artisans, et de 14 entretiens auprès de parties prenantes.

Forme de l'enquête

Les entretiens ont été menés selon un guide d'entretien structuré autour de 5 items : profil de l'enquêté, stéréotypes, freins/motivations, performance, connaissance de la RSE (cf. annexes). Le déroulé des entretiens s'est étendu sur une heure, une heure trente en moyenne, et a fait l'objet d'enregistrements (avec accord de l'interlocuteur).

L'exploitation de ces enregistrements a été réalisée selon 3 étapes :

- retranscription des *verbatim*,
- analyse textuelle par "réponses notables" à partir des *verbatim*, organisée par items,
- établissements de tableaux d'exploitation comparatifs par items, regroupant les réponses des artisans, d'une part, celle des interlocuteurs parties prenantes d'autre part.

1.1.2. *Contraintes méthodologiques*

Nous soulignons deux contraintes :

L'accès aux données

- **Artisans** : l'exploitation des listes d'entreprises artisanales transmises par la CAPEB a été délicate pour deux raisons. La première, classique dans ce type d'enquête, réside dans la répugnance des dirigeants de Très Petites Entreprises, TPE, à répondre favorablement à une demande d'entretien de la part du monde universitaire. La seconde est plus spécifiquement liée à la thématique de l'enquête. D'une part, les entreprises artisanales ne comptent, dans la majeure partie des cas, qu'un nombre limité de salariés : leurs dirigeants ne s'estiment donc pas concernés par les interrogations de l'enquête.



D'autre part, les dirigeants hommes se sentent souvent mal à l'aise, voire réticents vis-à-vis du thème proposé et refusent donc une demande d'entretien. En revanche, les dirigeantes femmes apparaissent beaucoup plus ouvertes vis-à-vis de la thématique de l'étude.

- **Parties prenantes** : une ambiguïté a pesé sur les entretiens réalisés avec cette catégorie d'interlocuteurs. Notre objectif visait à obtenir des données sur le ressenti des personnes enquêtées vis-à-vis de leur perception de la mixité dans les entreprises artisanales en particulier, et le monde de l'artisanat du bâtiment plus généralement. Nos interlocuteurs ont parfois répondu relativement à la mixité femme-homme dans leur propre organisation.

Enfin, un changement d'interlocuteur à la CAPEB en cours de contrat à la suite, notamment de la recomposition des régions administratives, a renforcé la difficulté d'accès aux données.

Au total, l'objectif d'enquête de 14 artisans a été sensiblement atteint : 13 interviews ont été réalisées. En revanche, 9 entretiens seulement de parties prenantes ont pu être menés.

La concentration géographique

Elle résulte des difficultés d'accès aux données évoquées plus haut. Les artisans enquêtés se répartissent selon deux départements, Hérault et Aude, avec une concentration de 70 % d'entre eux dans l'Hérault. En ce qui concerne la Lozère, l'éloignement géographique et le nombre plus limité d'entreprises artisanales explique la non représentation de ce département. Les difficultés rencontrées pour obtenir des entretiens dans les Pyrénées Orientales relèvent à la fois de l'éloignement géographique, et des éléments retracés dans la contrainte d'accès aux données auprès des artisans. Il n'a pas été possible d'obtenir des rendez-vous dans le département du Gard.

1.2. Présentation de l'enquête Entretiens

Les entreprises artisanales

Nous avons souligné plus haut le phénomène de concentration géographique. Deux autres formes de concentration apparaissent à la lecture du tableau 1, qui récapitule les caractéristiques des artisans de l'échantillon :

- une concentration d'entreprises sans salariés : 61,5 % des entreprises artisanales ne comportent aucun salarié. La réalité de la mixité femme-homme n'existe donc pas: on peut tout au plus apprécier un ressenti du dirigeant interrogé vis-à-vis de cette forme de diversité ;
- une concentration d'entreprises dirigées par une femme : à la tête de près de 54 % des entreprises, on trouve une dirigeante. Dans la même proportion, ces entreprises sont unipersonnelles, sans aucun salarié.



Par ailleurs, près de 31 % des entreprises artisanales de l'échantillon ont une direction partagée homme/femme. Finalement, 2 entreprises seulement de l'enquête sont dirigées par un entrepreneur masculin (soit 15 % de l'échantillon).

Activité	Taille de l'entreprise	Localisation
Architecture d'intérieur - Coloriste	0 salarié - Dirigeante	Montpellier (34)
Architecture d'intérieur - Coordination Travaux	0 salarié - Dirigeante	Montpellier (34)
Cuisiniste	0 salarié - Dirigeante	Narbonne (11)
Construction maisons ossature bois	<10 - Dirigeant	Narbonne (11)
Menuiserie	9 salariés - 2 dirigeants (H/F)	Narbonne (11)
Menuiserie - Charpente - Rideaux Fer Inox	8 salariés - 2 dirigeants (H/H)	Teyran (34)
Métallerie - Chaudronnerie	0 salarié - Dirigeante	Clermont l'Hérault (34)
Peinture	0 salarié - Dirigeante	Montpeyroux (34)
Peinture - Faïencerie murale	0 salarié - Dirigeante	Lunel (34)
Plomberie - Chauffage	0 salarié - 2 dirigeants (H/F)	Clermont l'Hérault (34)
Plomberie - Chauffage	60 salariés - Dirigeant	Clermont l'Hérault (34)
Plomberie - Installation Salles de bains	0 salarié - Dirigeante	Saint Pierre la Mer (11)
Travaux accès difficiles (cordistes)	>10 - 2 dirigeants (H/F)	St Bauzille de M. (34)

Tableau 1 - Caractéristiques des entreprises artisanales

Deux remarques doivent être émises quant à cette double forme de concentration de l'échantillon artisans :

- la situation d'entreprise sans aucun salarié n'est pas rare dans l'artisanat, toutes professions confondues ;
- en revanche, dans l'ensemble du secteur artisanat, 15 % seulement des dirigeants sont des femmes. Nous constatons donc une sur-représentation dans l'échantillon qui a fait l'objet de l'enquête. Nous suggérons que ce qui peut apparaître comme un biais relève de la contrainte d'accès aux données évoquée plus haut.

Les parties prenantes

Nom organisme	Activité	Statut de l'interlocuteur
AFPA	Formation professionnelle, domaine bâtiment	Direction
Atout Métiers Carif-Oref	Observation et information sur formation professionnelle	Responsable département
CARSAT Montpellier	Organisme sécurité sociale à compétence régionale	Ingénieur conseil sécurité
CFA Bâtiment	Formation professionnelle par apprentissage	Formation - En charge relations Entreprises
CDIFF 34	Information sur le droit des femmes	Conseil en insertion professionnelle
CIO Celleneuve (34)	Orientation des jeunes en formation initiale	Direction
CIO Celleneuve (34)	Orientation des jeunes en formation initiale	Conseil en orientation Psychologue
GRETA	Développement de la formation	Conseil en formation continue
Union Matériaux	Vente matériaux pour activité second œuvre	Direction régionale



Tableau 2 - Caractéristiques des parties prenantes

L'aspect de représentation géographique joue beaucoup moins pour les parties prenantes dans la mesure où un certain nombre relève du niveau régional.

Le nombre limité d'entretiens ici réalisé (70 % de l'objectif initialement fixé) tient aux difficultés rencontrées dans la mobilisation des interlocuteurs ciblés. En revanche, les interviews réalisées ont permis d'enrichir et de compléter significativement les données recueillies à travers les entretiens artisans.

Nous présentons les résultats selon les deux dimensions de l'analyse des entretiens : les artisans d'une part, les parties prenantes d'autre part. Le plan de présentation suivi dans les deux volets s'ordonne selon les items du guide d'entretien.

2- LES RESULTATS - LES ARTISANS

2.1. Les profils : dirigeant et entreprise

Le tableau 1 regroupe les caractéristiques des 13 entreprises artisanales objet de l'enquête selon quatre informations : activité, taille de l'entreprise évaluée par le nombre de salariés, sexe du dirigeant, localisation de l'entreprise.

L'exploitation des *verbatim* permet d'une part une appréciation des profils des dirigeants, d'autre part une approche plus fine des caractéristiques des entreprises.

Profils de dirigeants

A l'exception de trois dirigeantes de moins de 35 ans, l'âge de la majorité des responsables des entreprises de l'enquête se situe entre 35 et 55 ans.

Lorsque le cursus de formation est connu, on constate une continuité entre formation initiale du dirigeant et activité de l'entreprise dans 45 % des cas. Il est intéressant de remarquer qu'une majorité de dirigeants appartient en fait à la catégorie "nouveaux artisans" : à la suite d'une rupture professionnelle, après avoir suivi une formation professionnalisante, ils se sont engagés dans une activité artisanale. *"J'ai résisté plusieurs années (formation initiale : Langues Etrangères Appliquées)... et le sentiment de ne pas être au bon endroit."* Ces nouveaux artisans sont d'ailleurs à plus de 80 % des femmes.

Caractéristiques des entreprises

61,5 % des entreprises sont unipersonnelles, et dans deux cas, l'entreprise est dirigée par deux associés ou co-gérants et ne compte aucun salarié. Rappelons que le statut même de l'entreprise artisanale correspond à la forme Très Petite Entreprise, TPE (moins de 10 salariés).

84,5 % des entreprises ont été créées par leur(s) dirigeant(s), près de 54 % sont de jeunes entreprises, moins de 5 ans d'existence.



La thématique de l'étude portant sur la mixité, la question de la répartition homme-femme dans la ressource humaine de l'entreprise a été posée. Lorsque l'entreprise compte des salariés, moins de 20 % du personnel est féminin. Les entreprises codirigées le sont en général par un couple homme-femme.

Le recrutement a fait l'objet d'une question, faisant apparaître, soit la quasi inexistence de candidature féminines, y compris dans le cas d'apprentis : *"pas du tout de femmes dans le domaine technique"* ; *"quasiment jamais pour le chantier, mais on a eu énormément de candidatures de femmes pour le côté ingénierie"*, soit le rejet de recrutement de femmes : *"Très compliqué de gérer une équipe de jeunes ouvriers, très compliqué d'intégrer des filles"*.

2.2. Les stéréotypes

Trois stéréotypes ressortent des *verbatim* artisans : la différence femme-homme dans les métiers du bâtiment, la difficulté d'accepter des femmes dans des métiers essentiellement masculins, la question des compétences.

Différences *"Elles sont différentes"*

Les stéréotypes peuvent être négatifs, découlant des contraintes matérielles, dues à la dureté de certaines activités du bâtiment. *"Ce sont des métiers physiques... c'est vrai que pour une femme, c'est peut-être un peu compliqué"*.

Mais la vision stéréotypée présente aussi des aspects positifs, exprimés tant par le ressenti des hommes que par celui des femmes. En matière de gestion et d'organisation, les femmes apparaissent meilleures : *"La différence sur les chantiers, c'est l'organisation. Déjà, elles arrivent à l'heure à la réunion... Elles sont bien plus rigoureuses que les mecs."* (*verbatim* homme).

Les femmes priment également dans la relation clientèle : *"Dans la mentalité des gens, le fait de faire faire des travaux par une femme, ça les rassure sur la propreté du chantier."*

Enfin, la qualité des relations avec les salariés, mais aussi les partenaires, est vue comme supérieure pour les femmes, avec plus de *"feeling"*.

Acceptation *"Qu'est-ce que fait une femme sur le chantier ?"*

Le regard peut être franchement désapprobateur : *"parfois on a l'impression, on ressent, qu'on prend une place..."* Mais plus souvent se pose le problème de reconnaissance professionnelle, difficile. *"C'est pas une femme qui va m'apprendre mon boulot"*.

En tout état de cause, l'erreur, voire la simple maladresse, n'est pas tolérée de la part d'une femme sur les chantiers (alors qu'elle serait acceptée de la part d'un artisan homme...). *"Une femme qui connaît pas bien, ça doit être difficile. Ils sont très entiers."* La maîtrise du domaine doit être supérieure pour les femmes dans les métiers du bâtiment.

Compétences *"Je ne suis pas sûre que j'aurais été testée si j'avais été un homme"*



La femme arrivant sur un chantier ressent l'impression d'un examen de passage imposé par ses collègues masculins. Sa compétence est *a priori* mise en question : *"ils émettent des doutes... Ils ne font pas confiance."*

Le ressenti exprimé par les femmes est qu'il faut *"encore plus le faire. Il faut qu'on nous voie"*. Une maîtrise du métier supérieure à celle des artisans hommes est exigée de la part d'une femme ; il faut faire ses preuves. Toutefois, la compétence prime : *"à un moment donné, c'est la compétence. Est-ce que la personne est à sa place ou pas ? Qu'elle soit garçon ou qu'elle soit fille."*

Et plus loin, lorsque la compétence est reconnue, *"quand ils voient après que la maîtrise technique est là, ils sont encore plus impressionnés."*

Les stéréotypes sont donc bien présents, y compris dans les *verbatim* des dirigeantes, et semblent d'ailleurs s'actualiser, se reproduire de période en période.

2.3. Freins et motivations

2.3.1. Des freins contextuels...

Les freins à la mixité relèvent d'éléments environnementaux, selon des cercles plus ou moins proches, qui ne sont pas concentriques, mais plutôt sécants.

Premier cercle - L'environnement immédiat : le métier

On ne peut éluder la pénibilité de certains métiers du bâtiment : manutention, soulever des charges, un travail *"physique"* : *je suis censée travailler jusqu'à 73 ans, vous imaginez refaire un plafond ?* *"Il y a quand même beaucoup de manutention, déjà pour moi c'est un frein pour qu'une femme fasse ce métier."* (*verbatim* femme).

Mais les activités des entreprises du bâtiment ne se limitent pas à ces aspects physiques : *"mis à part de soulever des poids qu'une femme ne peut pas soulever, au niveau créativité, pensée pour le futur, je pense qu'un homme ou une femme peut faire."*

Enfin, les évolutions techniques permettent de réduire la charge physique, facilitant l'insertion des femmes, mais allégeant également le travail des hommes.

Au total s'exprime néanmoins le regret que la mixité est encore trop limitée dans l'artisanat du bâtiment : *"Le problème, aujourd'hui, c'est qu'on n'a pas tous les corps de métier."*

Deuxième cercle - L'environnement de proximité : la famille

On peut pointer deux formes de freins liés à la famille :

- d'une part, un empêchement familial. Quand bien même les parents sont eux-mêmes artisans, ils dissuadent leur fille d'entrer dans le métier : *"dès le début, mon père m'a dit que peintre n'était pas un métier pour les femmes."*

- d'autre part, les contraintes familiales, qui sont d'ailleurs soulignées par les partenaires des femmes engagées dans le secteur du bâtiment bien plus que par elles-mêmes : *"on ne sait pas à quelle heure il faut finir", "pour elle, c'était un peu compliqué"*.



Un dernier point mérite d'être mis en lumière, car il s'inscrit en faux de la vision traditionnelle du couple travaillant en commun dans un métier : *"alors là, à refaire (en parlant de la création d'entreprise avec son mari), je ne le referais pas. Ça tue un couple."* S'agit-il ici du ressenti d'une "nouvelle artisanne" ? On peut s'interroger.

Troisième cercle - L'environnement social : le retour des stéréotypes

Un premier frein relevant de l'environnement a été souligné : la sensation d'isolement. *"On n'a pas de soutien, ce n'est pas simple"* (verbatim femme). Mais ce sentiment de solitude n'est pas l'apanage des femmes dans les métiers du bâtiment : nombre d'enquêtes sur les TPE font apparaître ce ressenti de la part des dirigeants de cette catégorie d'entreprises.

Un autre frein à la mixité dans l'artisanat du bâtiment relève d'un empêchement social, véhiculé à travers des stéréotypes associés à un clivage entre métiers. *"Il faut qu'il y ait de la mixité dans tous les métiers, pas seulement dans les métiers du bâtiment."* (verbatim femme). *"On ne renseigne pas correctement notre jeunesse. A mon avis, c'est volontaire."* (verbatim homme).

2.3.2. ... mais des motivations entrepreneuriales

Le qualificatif d'entrepreneuriales adjointes aux motivations des femmes à pénétrer le monde de l'artisanat du bâtiment est justifié à un double titre : professionnalisation et capabilité.

- L'affichage d'une professionnalisation : les femmes choisissent ces métiers du bâtiment. *"J'aime les gens qui sont pros"*. Leur orientation correspond à un premier choix de carrière (et non un choix par défaut) : *"Je n'ai pas choisi ce métier là parce que c'était pour homme ; j'ai choisi ce métier là parce qu'il me plaisait"* (verbatim femme).

Les femmes font preuve d'une grande rigueur dans l'exercice de leur profession : *quand elles disent qu'elles font quelque chose, elles le font."* (verbatim homme).

- L'affirmation d'une capabilité : tenues (cf. les stéréotypes) à faire preuve de leurs compétences, les femmes sont sûres de leurs capacités : *"elles peuvent créer leur entreprise, apprendre les métiers"*. Mais assurant leur capabilité : *"une femme peut rester elle-même, aller jusqu'au bout, parce qu'il n'y a pas de raison"*, elles l'assument également : *"pour moi, en tant que femme, je ne me suis jamais posée la question. J'étais capable, point"*.

Ces motivations portent une démarche entrepreneuriale, débouchant sur la décision de créer son entreprise. D'où la forte proportion de jeunes entreprises unipersonnelles créées par des femmes dans l'échantillon objet de notre analyse.

2.4. Performance et mixité

Nous avons été conduits à distinguer quatre formes de performance susceptibles d'être impactées par la mixité : individuelle, organisationnelle, économique et sociale.



Mixité et performance individuelle

La présence de femmes sur des chantiers a pour résultat de "tirer vers le haut" les performances individuelles des collègues hommes. Le soulignement de comportements professionnels différents met l'accent sur le travail plus soigné réalisé par les femmes : *"le travail sera bien fait... pour les finitions, elles sont quand même meilleures"*. La relation à la clientèle plus attentive de la part des femmes amène les artisans hommes à soigner l'aspect commercial de leurs activités. Par contagion pourrait-on dire, les performances individuelles des femmes dans le métier contribuent à améliorer les performances individuelles professionnelles de leurs collègues masculins.

Mixité et performance organisationnelle

Le ressenti des dirigeants interviewés est que la mixité améliore la performance de l'organisation, à la fois intra entreprise et inter-entreprises. *"Moi, j'aime la mixité : j'aime parce que du coup on est meilleurs tous ensemble"*.

L'arrivée d'une femme sur un chantier peut apporter un plus à l'ensemble de l'organisation dudit chantier : *"on peut apporter aussi une autre vision du travail"*.

La plus grande rigueur reconnue aux femmes entraîne une amélioration. *"En chantier, c'est un peu désorganisé, mais le soir il faut que tout soit rangé, ça c'est plus féminin."*

Au-delà de l'aspect organisationnel, la mixité détermine une réflexion commune, source d'amélioration globale : *"... ça va être un apport d'idée... je crois qu'il y a plusieurs cerveaux, cerveaux hommes, cerveaux femmes. On a de meilleures idées à plusieurs."*

La performance organisationnelle apparaît ici comme source de performance économique.

Mixité et performance économique

"Un travail parfait. Il faut atteindre la perfection au maximum."

"On nous a demandé une tâche, on a su l'accomplir et bien l'accomplir." (verbatim femmes).

Cette poursuite de l'excellence vise en premier lieu la satisfaction de la clientèle. Elle entre en cohérence avec la performance individuelle appréciée plus haut en termes de travail soigné, fini. Elle est également en relation avec la performance organisationnelle : *"mettre tout son cœur pour bien faire son métier"*. Cette perception de l'importance du métier renvoie aux fondamentaux même de l'artisanat, impliquant les aspects de savoir-faire, mais aussi de savoir-être : *"un savoir-faire inné, mais qui est maîtrisé."*

On peut objecter que la performance économique exprimée sous forme financière n'apparaît guère à travers les *verbatim* et l'analyse. Il est vrai que les entretiens n'ont que très marginalement concerné les questions de rentabilité : *"y a pas de job dans lequel le gars on lui demande pas de rentabilité"* (verbatim homme). Mais la



présence de femmes dans les métiers du bâtiment aboutit à une meilleure efficacité et à une amélioration de l'efficacité.

Mixité et performance sociale

Deux niveaux de performance sociale, en relation avec la mixité, peuvent être proposés.

Le premier niveau est celui d'une fluidification des relations professionnelles. L'insertion de femmes sur les chantiers, en tant que collègues d'artisans hommes, modifie la qualité du relationnel et des échanges. Sur les chantiers, *"quand il y a une femme, ça va mieux, c'est plus calme, l'atmosphère change, c'est pas moi qui le dit, ce sont les hommes."* (verbatim femme).

L'atmosphère même est modifiée, et l'impact de la mixité évolue vers une performance sociétale : *"les hommes qui sont sur le chantier ne se tiennent pas de la même manière... il y a une notion de respect du genre, ... il y a une curiosité aussi... Du coup, il y a vraiment une ouverture qui se crée en fait chez tout le monde"*.

Par ailleurs, la performance sociétale croise la performance individuelle à travers la vision de sa propre performance de la part du dirigeant d'une entreprise. *"Arriver à pérenniser une entreprise, je crois que ça, c'est une performance, pérenniser une entreprise et la stabiliser."*

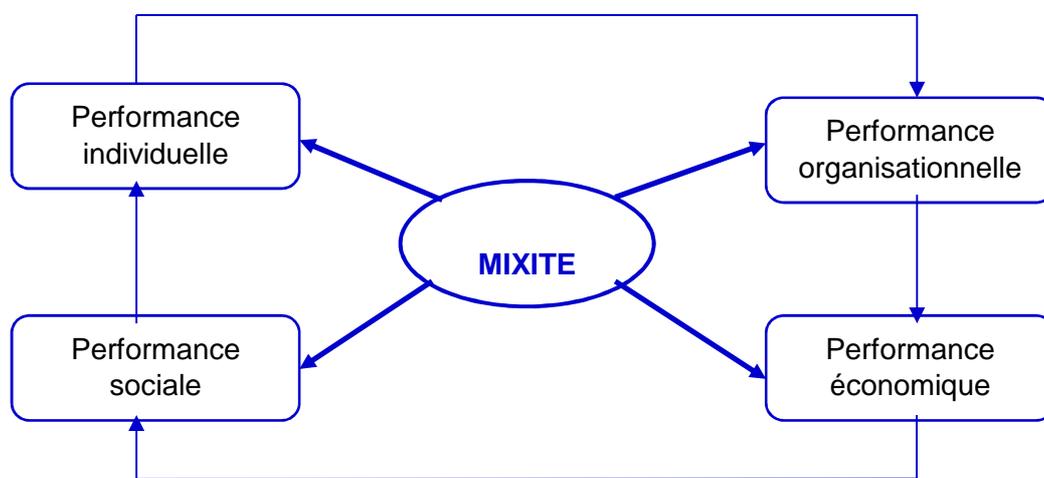


Schéma 1 L'interaction des performances

Si nous avons choisi d'isoler les différents volets de la performance pour la facilité de la présentation, il convient de remarquer que chacune des dimensions de la performance, en relation avec la mixité, impacte une autre de ses dimensions.

Les éléments de performance individuelle, souci du travail bien fait, attention portée à la satisfaction de la clientèle, retentissent sur la performance organisationnelle, estimée tant au niveau de l'entreprise artisanale, qu'à celui de l'organisation que constitue un chantier regroupant plusieurs corps de métiers du bâtiment.



La performance organisationnelle, à son tour, influence la performance économique, quand bien même, comme mentionné plus haut, l'aspect de rentabilité financière n'apparaisse pas directement. Mais l'amélioration de l'efficacité constitue une performance notable, renforçant la place de l'artisanat du bâtiment dans le tissu économique, tout particulièrement en Languedoc-Roussillon, partie de la région Occitanie, aire géographique de l'étude.

Enfin, performance économique et performance sociale sont étroitement imbriquées. La recherche, sinon de l'excellence, du moins du *"bien faire son métier"*, concourt à renforcer le sentiment d'appartenance à un monde particulier, celui de l'artisanat. Les valeurs de l'artisan, entre tradition et modernité, articulant savoir-faire et sa transmission d'une part, esprit innovant et entrepreneurial d'autre part, contribuent à élaborer une performance sociétale spécifique. Dans cette évolution sociétale de l'artisanat du bâtiment, la mixité femme-homme occupe une place déterminante : *Ça serait vraiment bien qu'il y ait plus de mixité, moi je pense que ça apporterait beaucoup au métier"* (verbatim homme).

2.5. Et la RSE ?

Le dernier item du guide d'entretien visait à estimer la connaissance de la Responsabilité Sociale Entreprise. Le choix de ce thème est justifié par la volonté de réinsérer la réflexion sur la mixité femme-homme dans les entreprises artisanales du bâtiment, dans le champ plus large de la RSE, approchée du triple point de vue de l'environnement, de la ressource humaine et des aspects économiques.

L'artisan est un peu le Monsieur Jourdain de la RSE : il en fait sans le savoir. C'est pourquoi un préliminaire à la discussion avec les interlocuteurs pour traiter cet item s'énonçait : "avez-vous une connaissance de la RSE ?"

Deux éléments sont à retenir de l'approche de la RSE par les dirigeants d'entreprises interviewés :

Une méconnaissance générale du concept

La mixité... *"Ça peut être une performance sociale"*. Malgré cette remarque, le lien mixité-RSE n'est pas intégré par les dirigeants des entreprises artisanales du bâtiment, et plus loin, le concept de RSE n'est pas connu.

Près de 70 % des entrepreneurs n'ont aucune connaissance du contenu. Pour le reste, ils avouent *"connaître le terme"*, ou *avoir des notions"* de ce qu'il recouvre.

Mais lorsqu'une explicitation du contenu RSE a été faite, près de la moitié se révèlent être des Monsieur Jourdain de la RSE, incluant en fait des pratiques dans leur activité professionnelle.

Des pratiques effectives

L'exploitation des entretiens ne permet pas d'opérer une distinction claire des pratiques RSE selon les trois dimensions économique, relations humaines,



environnementale. L'approche est plus globale, notamment dans les entreprises dirigées par les femmes.

Deux volets de la RSE sont plus particulièrement concernés :

- l'aspect ressource humaine. Les dirigeants témoignent du souci de la sécurité et de la santé de leur personnel, mettant en place des procédures de prévention, ou encore de formation à la dangerosité sur les chantiers : *"... sensibilisation des salariés à l'aspect dangerosité des chantiers, voire interdire certains outils."*

Certains dirigeants sont sensibles à l'accueil de travailleurs handicapés : *une stagiaire en formation... qui était sourde... Je me suis dit, mon Dieu, qu'elle est courageuse... cela s'est très bien passé."*

- l'aspect environnemental apparaît le plus souvent mis en œuvre dans les entreprises, notamment par l'utilisation de produits écologiques (peintures) ou de produits plus performants au regard des réglementations (isolation). *"On essaie de mettre des produits performants pour qu'ils (les clients) aient le maximum d'économie d'énergie";*

Les pratiques de recyclage sont assez générales : *"on fait tout ce qui est recyclage... on a mis en place le recyclage des déchets."*

Il convient de remarquer que le secteur du bâtiment est soumis à des réglementations en ces domaines, qui sont parfois perçues comme des contraintes par les entreprises. *"Sur les chantiers, il y a une charte à chaque fois... c'est une manière de travailler."*

Enfin, lorsque l'aspect économique est évoqué, c'est la plupart du temps par allusion au sur coût impliqué par l'utilisation de produits écologiques : *"jusque-là, les gens ne sont pas prêts à doubler le prix d'une peinture au mètre carré pour mettre des peintures bio, ça viendra..."*.

Au total, le ressenti, plus qu'une véritable connaissance, de la RSE relève d'une approche globale, alliant le souci vis-à-vis de la ressource humaine et l'utilisation de produits et d'outils contribuant à une bonne atmosphère dans l'entreprise. La RSE déterminerait ainsi une performance sociale, confirmant l'une des conclusions sur la relation mixité-performance.

3- LES RESULTATS - LES PARTIES PRENANTES

Nous avons brièvement présenté les caractéristiques des parties prenantes dans le tableau 2. Mais il importe, préalablement au traitement des résultats des entretiens les concernant, de préciser plus avant leurs activités et leurs missions respectives à travers l'examen de leurs profils.

3.1. Profils des parties prenantes

Le choix des organismes enquêtés a été opéré dans le but de faire jouer un "effet miroir" par rapport aux entretiens réalisés avec les artisans. Pour ces derniers, il



importait d'obtenir autant que faire se pouvait une diversité des métiers et des profils de dirigeants dans le secteur du bâtiment, et -ce qui n'a pas été obtenu véritablement- une diversification géographique.

Du côté des parties prenantes, l'objectif recherché visait, en premier lieu, à obtenir une confirmation ou infirmation des informations recueillies à travers les entretiens artisans du point de vue des items proposés ; mais également un renforcement ou une atténuation des ressentis émis par les interlocuteurs artisans. Par ailleurs, le contact avec des parties prenantes permettait de dépasser le seul cadre des activités du bâtiment pour apprécier la question de la mixité en amont (dans les formations) et plus généralement dans l'environnement de ces métiers.

Les missions

Les parties prenantes objets des entretiens assument deux types de missions : soit une mission de formation, initiale ou continue, soit une mission d'information sur les métiers en général ou sur les métiers du bâtiment plus spécifiquement. Le tableau 3 présente ces organismes et leurs attributions respectives.

Parties prenantes	Missions
Mission Formation	
<i>Formation initiale</i>	
CIO Centre d'Information et d'Orientation	Orientation des collégiens et lycéens
<i>Formation continue/professionnalisante</i>	
CFA Centre de Formation des Apprentis	Formation professionnalisante par apprentissage
GRETA GRoupements d'ETAbliissements	Formation continue. Organisme de l'Education Nationale
AFPA Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes	Formation continue pour les métiers du bâtiment
Mission Information	
CARSAT CAisse Retraite Santé Au Travail	Information et contrôle de la sécurité au travail dans le BTP
Union Matériaux	Vente de matériaux pour activités gros œuvre (maçonnerie) et second œuvre (carrelage, plomberie...)
CIDFF Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles	Promotion de l'égalité femmes-hommes dans les secteurs d'activité
Atout Métiers	Information sur les formations. Cet organisme regroupe :



	CARIF : Centre d'Animation de Ressources de d'Information sur la Formation OREF : Observatoire Régional d'Emploi et de Formation
--	---

Tableau 3 Missions des parties prenantes

Les cibles

A quel titre les organismes interrogés constituent-ils des parties prenantes des entreprises artisanales du bâtiment ? Autrement dit, quelles sont les cibles des missions assumées ?

Parties prenantes	Cibles
CIO	Collégiens et lycéens Parents d'élèves
CFA Bâtiment	Personnes 16-30 ans
GRETA	Personnes/ Entreprises
AFPA	Demandeurs d'emplois/ Salariés/ Entreprises
CARSAT	Entreprises + de 20 salariés
Union Matériaux	Entreprises Petites et Grandes
CIDFF	Femmes et familles
Atout Métiers	Collectivités territoriales/ Services publics

Tableau 4 Cibles des parties prenantes

Le croisement entre les informations retirées de ces deux tableaux amène à souligner trois points.

Les deux premiers relèvent d'une justification des contenus :

- La plupart des parties prenantes interrogées représentent des déclinaisons locales ou départementales d'organismes à vocation nationale. A titre d'exemple, les GRETA existent dans chaque académie, dépendant du Ministère de l'Education Nationale. Atout Métiers couvre une aire d'influence régionale (région Occitanie) ; quant à l'entreprise Union Matériaux, si son siège social se situe localement, son aire d'activités s'étend au niveau national.

D'un autre point de vue, il convient de remarquer que les parties prenantes, tout particulièrement celles dont la mission relève de la formation, ne consacrent pas l'ensemble de leurs actions aux métiers du bâtiment. Leur domaine d'intervention est plus large. Qu'il s'agisse des CIO, CFA, AFPA, GRETA, leur activité s'applique à bien d'autres secteurs. Toutefois, nos interlocuteurs étaient, soit totalement, soit partiellement responsables, dans l'organisme concerné, des métiers du bâtiment.

- Il convient d'apporter une précision sur le double entretien mené auprès du CIO (cf. Tableau 2). Il est apparu intéressant d'interroger la directrice du centre local, qui apporte une vision globale de l'orientation des collégiens et lycéens, soulignant notamment les empêchements à une orientation diversifiée. Et en même temps, une conseillère d'orientation en contact permanent avec les élèves, les parents d'élèves



mais aussi les entreprises, apporte une contribution à plusieurs facettes sur la notion de mixité.

Le troisième point s'attache à l'explicitation des contenus : 77 % des parties prenantes ont pour mission de renforcer les aptitudes et les compétences des personnes et des entreprises œuvrant ou visant à œuvrer dans le secteur du bâtiment. Cette mission s'exerce tout au long du parcours des individus. Le CIO a pour cibles les jeunes à l'école et cherche à les sensibiliser sur les métiers du BTP.

En formation professionnalisante, le CFA bâtiment forme de jeunes actifs. Plus avant dans le déroulement des carrières, GRETA et AFPA offrent des voies de formation continue à différents publics (salariés, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion).

Si toutes ces parties prenantes ont également comme interlocuteurs les entreprises, deux organismes ont pour cible unique les entreprises : CARSAT et Union Matériaux. Enfin, le CIDFF, s'adressant aux femmes et familles, et Atout Métiers dont l'activité est dirigée vers les services publics et territoriaux, offrent la possibilité d'une vue plus distanciée de l'évaluation de la mixité dans le secteur concerné.

La présentation des résultats est ordonnée selon les items du questionnaire. Mais afin de faire jouer "l'effet miroir", nous reprendrons les points significatifs apparus dans l'analyse des entretiens artisans. La comparaison avec les apports des entretiens parties prenantes permet d'enrichir l'analyse, soit par renforcement, soit par différenciation entre ces deux ensembles du recueil des données.

3.2. Les stéréotypes

Trois points sont apparus dans l'analyse des stéréotypes tels que perçus par les dirigeants des entreprises artisanales. Nous les confrontons aux apports des parties prenantes, avant de suggérer d'éventuels éléments de dépassement.

3.2.1. Confrontation des résultats

Différences : confirmation/renforcement

Les stéréotypes négatifs dépassent la seule contrainte matérielle des métiers. Une affirmation de la supériorité masculine est perçue : *Si ce n'est pas lourd, c'est pas un travail d'homme, et si c'est pas un travail d'homme... Si ce n'est pas lourd, ça n'existe pas.*"

En revanche, les aspects positifs des stéréotypes en matière d'organisation et de gestion sont confirmés : *J'admets (est-ce un regret...) qu'une femme est beaucoup plus rigoureuse qu'un homme.*"



Acceptation : aggravation

Le ressenti aboutit parfois à un rejet de la présence d'une femme sur un chantier. *"Si j'ai une femme dans mon équipe, les hommes ne vont plus savoir où donner de la tête."* Le stéréotype joue ici à plein *"y'a une représentation sur ce que les hommes sont en capacité d'être"*. Et même si le stéréotype, dans d'autres situations, présente un aspect positif, le ressenti n'en est pas moins figé : *"Moi, quand je fais un acte de vente avec un particulier, je ne regarde pas monsieur, je ne lui pose même pas la question, je pose la question à madame, parce que je sais très bien que c'est elle qui va décider."*

Compétences : limitation

On ne retire que peu d'apports des *verbatim* des parties prenantes, et ils ne sont pas positifs : *"ces dames sont sur l'activité administrative, comptable, voire un peu commerciale, et puis tout l'aspect technique et ainsi de suite, ce sont les hommes."* Il convient néanmoins de moduler ce ressenti dans la mesure où les parties prenantes ne peuvent exprimer un ressenti direct sur une appréciation des compétences.

3.2.2. Dépassement

Les parties prenantes témoignent d'une vraie conscience des stéréotypes, et du souci de les combattre, tout particulièrement dans les organismes en contact avec des jeunes en formation : *"un des gros aspects de la construction d'un projet de soi, c'est de lutter contre les stéréotypes, les représentations."*

Mais ce combat n'est pas aisé : *"La personne tape à la porte. Que vient-elle chercher, qu'a-t-elle envie d'entendre ?"*

Pourtant, on constate à travers le temps une amélioration : *"En 2007, être une femme dans le bâtiment, c'était plus compliqué qu'aujourd'hui"*, y compris dans les attitudes des professionnels : *"Aujourd'hui, la génération d'artisans qui a 30-40 ans, eux finalement, n'ont pas d'a priori..."*

Une voie de lutte contre les attitudes stéréotypées passerait par les rencontres entre acteurs, à titre d'exemple entre chefs d'entreprises et jeunes filles. *"Les rencontres sont des mises en situation et plus elles auront lieu, plus cela obligera de fait à faire évoluer les mentalités."* Mais selon certains interlocuteurs, la route est encore longue : *"On est sur la mixité de genre, ce qu'on y met derrière, qui se confronte aux personnes qui ne souhaitent pas que cela évolue."*

3.3. Freins et motivations

3.3.1. Freins contextuels : aggravation et approfondissement

Dans le **premier cercle**, le métier, on retrouve l'évocation de la pénibilité, mais finalement de façon assez allusive : *"Y'a pas de limite, tous les métiers sont faits pour tout le monde, même s'ils sont plus compliqués pour les femmes"*.

En revanche, l'appréciation des freins dû à l'atmosphère dans les formations initiales du bâtiment (lycées techniques, notamment) est très négative, telle que rapportée par les responsables d'orientation professionnelle. *"Il y a de la violence, y'a de*



C2Créatec

l'absentéisme, y'a des problèmes. C'est caractéristique du bâtiment". "Je vous fais une description apocalyptique".

Cette situation est aggravée par le fait qu'une partie des élèves se retrouve dans les formations initiales aux métiers du bâtiment par défaut. *"Ceux qui sont venus par défaut, ils empêchent les autres de travailler."* Cette atmosphère délétère impacte significativement *"les jeunes filles qui ne venaient pas par défaut". "Vu comment elles vivent leur scolarité, elles sont dégoûtées."*

L'évaluation des freins relevant du métier par les parties prenantes s'inscrit pratiquement en rupture, très négativement, par rapport aux appréciations des artisans. Soulignons toutefois que cette vision *"apocalyptique"* est limitée aux organismes dédiés à l'orientation des jeunes collégiens et/ou lycéens. Ceci étant, cette situation constitue un grave empêchement à la mixité des jeunes entrant dans le métier.

Le **deuxième cercle** dans lequel s'exercent les freins à la mixité est celui de la famille. Les parties prenantes, comme les artisans, insistent sur les freins familiaux, en rapportant l'exemple d'une jeune fille : *"Moi je veux être mécanicienne auto."* L'interlocuteur *"(je) peux proposer un parcours de formation. Je la positionne, elle n'y va pas. Je l'appelle, elle me dit : Ma mère ne veut pas. On m'a orientée sur l'accompagnement des personnes âgées..."*. On trouve ici une confirmation du ressenti des artisans.

Le **troisième cercle**, celui de l'environnement social se réfère, d'une part au monde de l'entreprise, d'autre part à celui de l'éducation.

Dans l'entreprise elle-même, les femmes semblent confrontées à des empêchements dans la négociation, notamment sur leur salaire. *"Une femme ne se sent pas légitime d'aller négocier son salaire. Un homme, il l'a acquis."* Une autre vision, plus originale, met l'accent sur la difficulté de négocier avec une femme : *"Je peux facilement être plus direct avec un homme qu'avec une femme... La négociation n'est pas la même, mais plus difficile."* Ce ressenti conduirait-il à éviter de contracter avec un interlocuteur femme ?

Enfin, un empêchement à la mixité, aux dires d'une des parties prenantes, vient du fait que le dirigeant de TPE est trop absorbé par ses différentes tâches pour se préoccuper de la question de la mixité dans son entreprise. *"La problématique du chef d'entreprise... la tête dans le guidon, comment va-t-il s'intéresser à l'évolution des compétences ?"*

Le monde de l'éducation, selon des parties prenantes en charge de l'orientation, pourrait constituer un frein. *"L'éducation (nationale) ne veut pas être à la solde de l'entreprise... et donc y'a une sorte de méfiance"* notamment vis-à-vis de la voie de l'apprentissage. Pourtant, les GRETA issus de l'éducation nationale mettent en place des dispositifs de formation aux métiers par mutualisation de compétences et de moyens entre établissements. Mais il est vrai qu'il ne s'agit pas dans leur cas de formations initiales.

Les freins à la mixité dans les métiers du bâtiment seraient ainsi pour partie liés à une représentation négative de ces activités, à la fois dans les familles, et dans



certaines branches de l'éducation. Il reste donc un gros travail à effectuer au niveau des parents et des équipes pédagogiques : *"Ne pas rester derrière des certitudes qui sont sclérosantes, qui n'aident sûrement pas quelqu'un qui se construit à avancer."*

3.3.2. Motivations entrepreneuriales : confirmation

Les caractéristiques qui ressortaient des entretiens artisans sont confirmées par les interlocuteurs parties prenantes.

L'affichage d'une professionnalisation apparaît dès le choix d'une orientation : *"les filles pensent peu en termes de carrière, elles pensent plus en termes d'activité qui plaît."*

L'affirmation d'une capabilité semble même parfois excessive aux yeux de certains interlocuteurs œuvrant dans des organismes de formation continue. *"Elles sont tellement motivées qu'elles en exacerbent leurs motivations."*

Au-delà de l'effet miroir sur le couple freins/motivations, les parties prenantes ont été interrogées sur leurs actions et leur ressenti par rapport à la promotion de la mixité vis-à-vis de leurs partenaires artisans. Trois niveaux d'intervention apparaissent :

- Le niveau 0 estime qu'il n'y a pas lieu de s'intéresser à une promotion de la mixité. *"Le genre ne change rien. Chacun est dans son corps de métier, ce n'est pas lié au genre, c'est lié au métier."*

Ce niveau de non-implication est aussi justifié par l'impression d'inexistence d'un problème de mixité, notamment dans le milieu des apprentis : *"La mixité, elle se fait très bien, eux, la question ils ne se la posent pas. La génération d'apprentis actuelle, ils n'ont pas de stéréotypes."* Ce regard est peut-être trop optimiste, à mettre en relation avec la relative pénétration des métiers du bâtiment par les femmes : *"50 % des femmes se positionnent sur 12 familles professionnelles... Il y a 87 familles professionnelles. Et de s'en priver parce qu'il y a eu des représentations, pas parce que c'est un réel choix."*

- Le niveau intermédiaire est de type restrictif, posant qu'il faudrait une véritable connaissance réciproque pour promouvoir la mixité. *"Les préconisations, on ne peut les faire que si on est en étroite collaboration avec des acteurs."*

- Enfin le niveau supérieur réside dans les actions menées par certains organismes : *"On met en place des actions de communication pour informer les prescripteurs, tous les acteurs, les entreprises."* Les organismes d'orientation ont le souci de mettre en relation des mondes qui se connaissent finalement peu : *"L'idée, c'est de faire connaître l'école et ses évolutions, ouvrir l'école aux entreprises. Il faut que les entreprises rentrent dans l'école pour expliquer ce qu'est la vraie vie."*

Autrement dit, il s'agit d'établir des partenariats : on rejoint les conditions émises au niveau qualifié plus haut de restrictif. Ceci apparaît d'autant plus nécessaire que : *"La diversité garantit une forme de pérennité ; pour moi, pas de mixité égale pas de pérennité."* Cette affirmation fait l'articulation avec le lien performance-mixité traité à la suite.



3.4. Performance et mixité

La vision des différentes formes de performance à travers le ressenti des parties prenantes confirme les apports des entretiens artisans, mais les dépasse sur certains points.

Mixité et performance : pas de lien

D'une part, l'appréciation d'une performance individuelle ne transparait pas dans les *verbatim* des parties prenantes, à l'exception des questions de sécurité. *"Une fille dans une entreprise, la mixité amène une réflexion globale sur l'assistance au chantier, et donc la sécurité"*. En revanche, certains interlocuteurs estiment qu'il n'y a pas de lien : *"Pour moi, non, y'a pas de lien,... vraiment pas de lien au sens managérial."*

La mixité n'impacterait pas la performance : *"Que ce soit des équipes féminines ou équipes masculines, il n'y a pas de différenciation."* Remarquons d'ailleurs dans ce cas qu'il ne s'agit pas de mixité, mais d'une éventuelle performance comparée entre équipes homogènes.

La performance dépendant des compétences, aux dires de certains interlocuteurs, le lien n'existe pas : *Qu'on soit homme ou femme, les compétences sont les mêmes, ça n'intervient pas."* On évacue ici en fait la question même de la mixité.

Mixité et performance organisationnelle : confirmation

La relation entre mixité et performance organisationnelle est essentiellement perçue comme intra entreprise, suscitant une amélioration des conditions de travail : *"pour autant, les conditions de travail sont aménagées."* La gestion des conflits paraît apaisée : *"...ça modifie la gestion des conflits : quand je n'ai que des conflits d'hommes, le conflit peut dégénérer."*

On constate une amélioration des comportements avec la présence de la mixité, notamment dans les formations professionnalisantes de jeunes actifs : *"une femme a tendance à ce que le groupe soit moins dissipé."*

L'amélioration de la relation clientèle due à la mixité est confirmée : *"Les employeurs qui expérimentent des équipes mixtes constatent une facilité dans le contact avec la clientèle..."*

Mixité et performance économique : dépassement

"On fixe des objectifs". La perception de la performance économique est plus nette chez les parties prenantes que chez les artisans. La relation peut être jugée positive : *"C'est en lien (en faisant référence à la mixité) : la performance, le résultat et la fluidité du travail. Ça a un lien direct avec le résultat"*. Toutefois, d'aucuns estiment que la mixité ne joue pas significativement : *"Ce n'est pas un problème de mixité, c'est un problème de résultat."*



Mixité et performance sociale : confirmation

Les ressentis des parties prenantes confirment l'idée d'une meilleure atmosphère dans les relations, un respect mutuel : *"lorsqu'il y avait des femmes dans les équipes, alors ça modifiait l'ambiance et le rythme de travail."* Performance sociale et organisationnelle sont reliées. Les apports des entretiens parties prenantes confirment le caractère systémique de la relation entre mixité et les différentes dimensions de la performance (cf. schéma 1).

3.5. RSE et mixité

A la différence des dirigeants artisans, les interlocuteurs parties prenantes ont, à la quasi généralité, une connaissance de la RSE, la plupart du temps du point de vue des trois dimensions : économique, ressource humaine, environnementale.

Certains organismes vont plus loin que la seule connaissance : *"En tant que service public, on a une mission de RSE."* Ils estiment que leur rôle vis-à-vis des partenaires artisans va au-delà de la seule sensibilisation : *"On est souvent sur des entreprises artisanales, donc la RSE est plus complexe, je pense, à prendre en compte et à mettre en œuvre."*

La dimension écologique, la question de gestion des déchets est évoquée, vue comme une obligation : *"les entreprises du bâtiment sont de plus en plus imposées sur les déchets."* Mais au-delà, la vision est perçue plus globale : *"le développement durable dans les métiers du bâtiment, c'est un transversal obligatoire."*

Par ailleurs, la relation entre RSE et mixité dépasse la seule mixité femme-homme : *"il convient d'avoir des hommes et des femmes, d'avoir des travailleurs handicapés, des noirs et des blancs..."*

Au total, la vision de la RSE par les parties prenantes s'inscrit dans un spectre beaucoup plus étendu que celui de la seule connaissance de la RSE dans les entreprises artisanales. *"Quand on parle mixité, équité, RSE, on parle de valeurs et convictions profondes."*

4 - SYNTHÈSE ET DISCUSSION

"Mixité femme-homme dans les entreprises artisanales du bâtiment et impact sur la performance des entreprises." L'analyse des entretiens menés simultanément auprès des entreprises artisanales et des parties prenantes nous a permis de dégager, à partir de ces deux ensembles, des lignes de connaissance éclairant chacune des composantes de la question initiale de l'étude.

La dernière section de cette partie s'attache en premier lieu à opérer une synthèse des résultats issus de ces deux sources ; nous définirons ainsi un état des lieux : qu'en est-il de la mixité dans l'artisanat du bâtiment ? Peut-on estimer un impact de la mixité sur la performance des entreprises ?

En second lieu, la discussion vise à dépasser cet état des lieux pour rechercher les lignes directrices d'une évolution à différents niveaux : celui du secteur, à l'intérieur



des entreprises, mais aussi dans les comportements individuels. Par ailleurs, il s'agira d'estimer l'impact, voire le poids, des conditions environnementales de l'artisanat du bâtiment sur la question de la mixité femme-homme.

4.1. Un état des lieux

L'approche de la situation actuelle fait apparaître deux tendances inverses : des forces font obstacle à la mixité, mais à l'opposé, des voies d'acceptation, voire d'encouragement à la mixité se dégagent.

4.1.1. De l'empêchement...

La pénibilité liée à certains métiers du bâtiment et/ou certaines tâches ne peut être niée, quand bien même les évolutions techniques permettent d'alléger ces contraintes. Au-delà, deux types d'obstacles à la mixité apparaissent.

Le premier empêchement relève de stéréotypes comportementaux négatifs. La supériorité masculine dans les métiers du bâtiment est affirmée, allant même jusqu'au rejet de la présence de femmes sur les chantiers. Si des femmes sont néanmoins présentes, elles devraient rester cantonnées à des tâches administratives ou comptables ; en tout état de cause, le droit à l'erreur de la part des femmes n'est pas toléré. Leur compétence est par ailleurs *a priori* contestée.

Une deuxième série d'empêchements relève des freins que nous avons qualifiés de contextuels, en distinguant trois cercles qui peuvent d'ailleurs entrer en intersection. Le premier cercle est relatif au métier, confirmant, d'un point de vue qualitatif, les aspects de pénibilité. Au-delà, une dimension quantitative met en lumière une forme de cercle vicieux : le nombre limité de femmes dans les métiers du bâtiment constitue en lui-même un frein à la mixité. Ainsi, en formation initiale, les filles en très petit nombre sont découragées, voire dissuadées par une atmosphère délétère dans les classes.

Le deuxième cercle est constitué par la famille qui déconseille aux jeunes femmes d'entrer dans des métiers déjà pratiqués par des membres du cercle familial, ou perçus comme non conformes à une activité professionnelle pour des filles.

Enfin, le troisième cercle, social voire sociétal, met l'accent sur le retour des stéréotypes, tout particulièrement dans le monde de l'éducation où peut apparaître une réserve vis-à-vis de l'apprentissage, et plus généralement, où l'idée d'un clivage entre métiers "masculins" et "féminins" continue à circuler.

4.1.2. ... à l'ouverture

Trois facteurs témoignent de l'ouverture de l'artisanat du bâtiment vers la mixité femme-homme : le volet positif des stéréotypes, l'entrepreneuriat féminin, et l'appréciation d'une performance.



Les "bons stéréotypes" : les stéréotypes comportementaux s'expriment aussi à travers des attitudes positives. Les femmes œuvrant dans les métiers du bâtiment sont perçues comme meilleures que leurs homologues masculins dans les aspects organisationnels, mais aussi relationnels, vis-à-vis à la fois de la clientèle et des salariés. L'aspect positif du stéréotype touchant à la compétence réside dans un comportement d'acceptation, voire d'admiration de la part des collègues masculins, une fois la compétence reconnue (mais la femme doit en avoir fait la preuve, et souvent, démontrer une maîtrise du domaine supérieure...).

L'esprit d'entreprise des femmes : il s'exprime à deux niveaux. Le premier traduit une motivation entrepreneuriale : les femmes de l'artisanat du bâtiment choisissent vraiment leur profession. Il ne s'agit en aucun cas d'un choix par défaut, d'autant plus qu'il leur faut souvent imposer ce choix à l'entourage familial, éducatif et par la suite professionnel.

Le second niveau est celui de l'esprit d'entreprise : la difficulté d'entrer dans le métier choisi en tant que salariée conduit souvent les femmes à créer leur propre entreprise. La capacité professionnelle est alors croisée avec la capacité entrepreneuriale. Il est d'ailleurs intéressant de remarquer que ce choix entrepreneurial intervient dans certains cas en tant que reconversion professionnelle choisie, faisant parfois d'une passion un métier.

La performance de la mixité : la question de la relation mixité-performance constituait un élément clé de l'étude. Une estimation de l'impact de la mixité sur la performance des entreprises exige d'opérer une distinction selon les dimensions de la performance.

La performance économique perçue à travers les seuls aspects financiers est quasiment occultée dans les entretiens réalisés. Il convient de moduler cette impression dans la mesure où la performance financière n'apparaît pas comme objectif premier de la stratégie des entreprises artisanales en général. En revanche, l'accent est mis sur le rôle joué par la mixité dans le renforcement des fondamentaux même de l'artisanat : le savoir-faire, le savoir-être. L'implication des femmes dans les métiers du bâtiment souligne une recherche de l'excellence, une maîtrise du métier supérieure, une affirmation des compétences, tous facteurs contribuant à une élévation de la performance économique des entreprises.

L'estimation d'une performance organisationnelle concourt à renforcer ces conclusions : les relations tant à l'intérieur des entreprises (vision du travail différenciée, gestion des conflits apaisée) que vis-à-vis de l'environnement des entreprises (relation clientèle, ambiance dans les relations professionnelles) traduisent un niveau relationnel plus performant à croiser d'ailleurs avec la performance économique.

Il convient de souligner le caractère systémique de la relation mixité-performance. On constate une interaction entre les différentes dimensions de la performance, fondée



sur des boucles de retour et de relance. La présence de femmes à l'intérieur de l'entreprise, ou en tant que collègues, se traduit par une amélioration de l'ensemble des comportements professionnels. La performance individuelle des femmes (meilleure organisation, plus de rigueur, compétences reconnues) conduit, par un phénomène de percolation, à une amélioration de la performance globale.

La même conclusion s'impose en matière de performance sociale, voire sociétale : la mixité détermine un respect mutuel entre collègues, tant femmes-hommes, qu'entre acteurs hommes. Ce sentiment de respect évolue plus largement vers un respect du genre, une curiosité réciproque et une ouverture à l'autre et aux autres. En ce sens, on peut affirmer l'impact positif et significatif de la mixité sur la performance globale des entreprises.

Cette conclusion ouvre sur l'interrogation quant aux évolutions : comment la mixité va-t-elle évoluer dans les entreprises artisanales du bâtiment ? Quelles voies suggérer pour renforcer et élargir la mixité femme-homme ?

4.2. Quelles évolutions ?

Une première voie suggère le renforcement des aspects d'ouverture que nous avons pu dégager à partir des entretiens menés. Une seconde s'intéresse aux préconisations.

4.2.1. Renforcer l'ouverture

L'accentuation des facteurs d'ouverture pourrait s'exercer d'un triple point de vue :

Combattre les stéréotypes : le volet négatif des stéréotypes repose sur une double vision : d'une part, un sentiment de la supériorité masculine dans les métiers et dans les tâches, d'autre part un rabaissement des capacités physiques et des compétences professionnelles des femmes. Ces ressentis sont indéniables. Les stéréotypes restent d'actualité.

Il convient toutefois de moduler ces impressions négatives. Les entretiens avec les parties prenantes font apparaître une vraie volonté de lutter contre les stéréotypes, par exemple à travers la mise en relation entre jeunes en formation et entreprises; les organismes d'orientation insistent sur une ouverture des métiers du bâtiment aussi bien aux jeunes filles qu'aux jeunes hommes, et mettent en œuvre des procédures de facilitation d'accès pour les jeunes femmes. Le chemin est encore long pour accéder à l'égalité des chances professionnelles, mais les acteurs soulignent une amélioration à travers le temps des représentations et des comportements.

Positiver les différences : les femmes engagées dans les activités du bâtiment sont créditées par leurs collègues masculins de capacités relationnelles et organisationnelles supérieures. Si les compétences professionnelles des femmes sont dans un premier temps questionnées -d'où la nécessité de "faire ses preuves"-, elles sont par la suite reconnues. Loin de les nier, il peut être très efficace de mettre



l'accent sur ces différences, en insistant par là même sur des éléments de complémentarité, qui aboutiront à une amélioration des résultats. Les femmes choisissent d'entrer dans les métiers du bâtiment : leur volonté de pénétrer des métiers *a priori* masculins, leur vision différenciée des relations de travail, constituent autant d'éléments positifs pour le secteur tout entier, qu'il convient donc de cultiver.

Souligner les synergies : un intérêt de l'étude réside dans la mise en lumière du fait que la mixité femme-homme dans les équipes sur les chantiers, dans les collaborations professionnelles, impacte positivement l'efficacité et l'efficacé du secteur dans son ensemble. Les conclusions relatives aux différentes dimensions de la performance soutiennent cette assertion. La mixité entraîne un dépassement des performances individuelles. Les femmes sont perçues par leurs collègues masculins comme meilleures dans certaines activités et/ou domaines ; leur présence détermine à la fois une émulation, mais surtout concourt à une complémentarité des domaines qui débouche sur une amélioration du résultat global.

Les résultats peuvent s'apprécier d'un point de vue matériel : satisfaction des clients, finitions soignées, etc. Dans la même perspective, la confrontation femme-homme des ressentis quant aux conditions de travail, vis-à-vis du traitement d'un problème technique ou commercial, détermine une co-construction dans la résolution d'un problème, et par là même, une élévation du niveau de qualité de la solution apportée.

Enfin, l'impact de la mixité qui paraît le plus significatif réside dans une amélioration de l'atmosphère au travail, dans les relations entre professionnels. Là encore, par contagion, le respect témoigné par les professionnels hommes vis-à-vis de leurs collègues femmes diffuse dans les relations entre hommes.

Au total, la mixité détermine un dépassement global des résultats pour le secteur. D'où la remarque d'un artisan interviewé, regrettant que les femmes ne soient pas plus nombreuses dans le secteur...

4.2.2. Initier des actions

La **formation** apparaît au cœur des procédures à développer et à renforcer pour élargir la mixité. Il convient de distinguer entre formation initiale et formation continue. En formation initiale, deux voies sont ouvertes : lycées techniques et apprentissage. L'orientation vers les formations techniques est souvent faite par défaut : la plupart des jeunes garçons ne choisissent pas véritablement les métiers du bâtiment. Ils y sont orientés "faute de mieux". D'où une atmosphère assez difficile dans les classes et les jeunes filles qui, elles, s'y trouvent à la suite d'un choix personnel, sont souvent découragées par cet environnement.

Cette situation est d'autant plus regrettable que des systèmes d'information et d'incitation sont initiés par le rectorat pour promouvoir l'égalité filles-garçons dans les métiers perçus comme "masculins", et tout particulièrement le secteur du bâtiment.

Si les organismes d'orientation œuvrent pour favoriser l'insertion des jeunes filles dans les métiers du bâtiment, ces efforts sont parfois contrariés par le ressenti de



certaines enseignants vis-à-vis de l'apprentissage. Par ailleurs, les retours sur l'apprentissage sont contrastés mais varient selon les différents corps de métiers.

En formation permanente, le tableau est beaucoup plus favorable dans la mesure où les femmes y accédant, souvent à la suite d'une reconversion choisie, ne rencontrent pas de difficultés spécifiques.

Les actions à initier dans le domaine de l'éducation seraient donc de deux ordres : d'une part, faire évoluer les représentations vis-à-vis des métiers du bâtiment. On connaît la difficulté de modifier les images. Mais deux directions seraient à opérer : d'une part, valoriser les métiers du bâtiment, à la fois aux yeux des jeunes gens et des enseignants ; d'autre part, "matraquer" le message, tant à destination des garçons que des filles, selon lequel le secteur du bâtiment n'est pas "réservé" aux hommes. C'est une lutte contre les stéréotypes qu'il faut poursuivre, dépassant très largement le seul champ éducatif. Mais le domaine de l'éducation doit être un lieu privilégié pour ces actions.

La prise en compte de la RSE. L'artisan peut apparaître comme le "Monsieur Jourdain" de la RSE. Le concept n'est pas connu de la plupart des entrepreneurs - à la différence des parties prenantes interrogées -, mais les pratiques sont effectives. Elles concernent le volet environnement, par le recyclage des déchets, l'utilisation de produits écologiques ou performants. La dimension de la ressource humaine est également mobilisée, notamment à travers les actions liées à la sécurité et la santé du personnel.

Il conviendrait d'opérer une sensibilisation aux différentes dimensions de la RSE. Les parties prenantes, interlocuteurs des entreprises artisanales, en sont particulièrement conscientes, faisant allusion à un sentiment de "mission RSE" à mettre en œuvre de leur part.

Les actions à opérer vont dans le sens d'une sensibilisation des entreprises, de leurs dirigeants mais aussi de leurs salariés à une approche globale de la RSE. En effet on se borne actuellement, dans la plupart des cas, à une information ponctuelle, la plus couramment diffusée concernant essentiellement les obligations à respecter par les entreprises. Il conviendrait de dépasser cette approche limitative. La mixité, et tout particulièrement la mixité femme-homme, constitue une composante de la responsabilité sociale des entreprises, y compris des plus petites, y compris des entreprises artisanales du bâtiment. Le jeu des synergies est ici encore à convoquer: il est assez remarquable de constater que les informations ou formations touchant à la RSE sont le plus souvent suivies par des femmes dirigeantes ou salariées d'entreprises artisanales. L'impact de la mixité sur la performance sociale des entreprises peut s'exercer dans le domaine de la RSE, d'autant plus que les valeurs qu'elle porte rejoignent les valeurs fondamentales du monde de l'artisanat.

Une sensibilisation à la RSE, une meilleure connaissance de ses contenus, viendrait à terme renforcer la mixité femme-homme dans l'artisanat du bâtiment.



L'exploitation d'entretiens menés d'une part auprès d'artisans des métiers du bâtiment, d'autre part avec certains de leurs interlocuteurs parties prenantes, constitue un premier élément du triptyque de recueil des données tel que prévu par la méthodologie de l'étude.

Au terme de l'analyse de ce premier ensemble de résultats, des éléments significatifs de réponse à la problématique posée par l'étude peuvent être soulignés :

- du point de vue de l'estimation de la mixité femme-homme dans les entreprises artisanales du bâtiment, la balance entre aspects défavorables, tels les stéréotypes négatifs, les freins à la mixité, et aspects favorables, volet positif des stéréotypes, motivations entrepreneuriales, contribue à faire apparaître un état de la mixité en progression, mais encore à largement soutenir et renforcer. Toutefois, l'évolution constatée à travers le temps permet de dégager une perspective plutôt favorable ;

- du point de vue de l'impact de la mixité femme-homme sur la performance des entreprises, il est apparu que l'estimation de la performance est à considérer sous un angle systémique. S'il n'est guère possible d'évaluer un impact direct, et notamment financier, sur les résultats des entreprises, les acteurs du secteur s'accordent sur une amélioration d'une performance que l'on peut qualifier de systémique, impactant toutes les dimensions organisationnelles de l'entreprise.

Les deux autres volets de la triangulation des données vont permettre de renforcer ou de challenger ces premiers éléments de conclusion.



Partie 2

Analyse des focus groups



Démarche et analyse des focus groups

Caroline Debray – Agnès Paradas

L'approche des parties prenantes : stéréotypes et représentations : entretiens de groupe dans le cadre de la mixité femmes-hommes et de la performance de l'entreprise

1- Le contexte

2- Les phases du projet

2-a- En amont : sources, grille de travail, échantillon (+ Annexes 1 et 2)

2-b- La mise en œuvre : réunions, suivi des réunions, impératif de cohérence

3- Les résultats obtenus

3-a- Tableau de synthèse (+ Annexe 3)

3-b- Principaux éléments à retenir

4- Discussion et pistes

4-a- Politiques publiques, formations

4-b- La mixité comme facteur de changement, de développement et de performance

4-c- Les leviers de motivation à la mixité et rôle des parties prenantes

1-Le contexte :

La chaire CoCréaTec – Pôle d'action Entrepreneur et artisan - s'attache à explorer des domaines nouveaux de management, d'entrepreneuriat ou encore de sociologie d'entreprise. Dans ce cadre, elle a initié une démarche pilote afin de répondre à un défi majeur du secteur de l'artisanat du bâtiment : la mixité femmes-hommes. Les enjeux sont focalisés sur l'obligation juridique, mais également sur la performance de l'entreprise et sur le caractère stratégique d'un meilleur équilibre des équipes en termes de sexe des collaborateurs. Répondant à la double injonction économique / sociale, ce projet s'inscrit dans une approche socialement responsable (RSE).

Les objectifs généraux sont les suivants : faire un état des lieux de la situation et de la place des femmes dans les entreprises artisanales du bâtiment en Languedoc-Roussillon, identifier les outils existants et à créer, mettre en place un protocole de



recherche auprès d'un large panel de parties prenantes, co-construire des actions collectives au sein d'un dispositif RSE et créer un observatoire en matière de mixité femmes-hommes dans le secteur.

L'objectif final est bien sûr d'améliorer la mixité femmes-hommes dans les entreprises.

Le protocole méthodologique se décompose de la façon suivante :

- Une recherche documentaire
- Des études qualitatives de deux types par le biais de :
 - o Entretiens individuels
 - o **Entretiens de groupes (focus groupes : FG)**
- Des études quantitatives
- Un suivi global des actions menées
- Une proposition / restitution des solutions envisagées

Les focus group visent à dégager de nouvelles idées, méthodes ou encore outils valorisant la mixité professionnelle homme-femme à partir des discussions collectives. Dans une perspective de démarche RSE, il paraît essentiel de croiser plusieurs formes de focus groups : selon les catégories d'acteurs (artisans/femmes/parties prenantes) et en combinant différentes catégories. Compte tenu du nombre élevé d'acteurs sur le territoire, 10 focus groupes ont été réalisés. Ils permettent d'avoir un regard général et de percevoir les métiers et leurs représentations sociales et d'apprécier les tendances du secteur. Ce type d'animation qualitative, à la fois orale et en groupe vise le recueil de perceptions, des attitudes et des croyances, mais également à relever les freins et zones de résistance des groupes ciblés. Les groupes choisis ont été retenus parmi les parties prenantes de l'artisanat du bâtiment. Ainsi, la technique des FG s'ancre dans le terrain et a pour objectif de répondre aux « pourquoi » et « comment » en conviant un groupe de 6 à 12 personnes volontaires à venir discuter ouvertement dans une



logique de créativité sur la question de la mixité Femme/Homme dans l'artisanat du bâtiment.

2- Les phases du projet Focus Groupes :

2-a- En amont :

- **Les sources** : Analyse de documents secondaires : éléments théoriques et analyse des bonnes pratiques. Réunions de l'équipe et échanges autour des contenus et de la méthode. Utilisation des résultats des études primaires réalisées. Il s'agit de faire dans un premier temps un état des lieux de la place des femmes en Languedoc-Roussillon dans les entreprises artisanales du secteur du bâtiment. L'identification des enjeux et des outils existants doit permettre d'aboutir à de nouveaux outils co-construits à partir d'une démarche de recherche originale fondée sur un large panel d'entretiens individuels, la création d'un observatoire des pratiques en matière de mixité Femme/Homme ainsi que des focus groupes constitués d'un large éventail d'acteurs du secteur. La RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) sert également de support au projet, tant dans l'analyse documentaire préliminaire que dans la mise en œuvre des outils retenus et leurs contenus.
- Constitution d'une **grille de travail** réalisée sous la forme d'un diaporama projeté lors des focus groupes : objectifs – méthode et règles du jeu (favoriser l'expression) – thème 1 : la mixité au quotidien (état lieux, stéréotypes, leviers, freins, rôles) – thème 2 : les apports de la mixité (performance, gestion des compétences) – thème 3 : avenir (jeunes, société, partenaires) – conclusion.
- **L'échantillon** : volonté de représentativité la plus large possible (**cf. annexe 1**). Le financement du projet sur fonds européen ayant été validé avant la restructuration des régions de France, c'est l'ancienne région Languedoc Roussillon qui a constitué le terrain d'études, soit 5 départements : Hérault (34), Gard (30), Aude(11), Lozère (48) et les Pyrénées Orientales (66). Pour des raisons pratiques, il n'a pas été possible de réunir un FG dans le département 66. Deux FG ont donc été faits dans l'Aude : un FG de lancement de projet et un FG Parties Prenantes. Il a ainsi été nécessaire de



rechercher un panel de profils de professionnels le plus représentatif possible du secteur, comprenant autant de profils originaux que de profils « conventionnels » et « standards ». Chaque Capeb départementale possède une base de données d'entreprises dans laquelle on peut émettre des requêtes : statut juridique ; lieu géographique ; âge du dirigeant ; nombre d'employés etc... Parmi les parties prenantes, la démarche a été de convier aux FG les parties prenantes primaires (en relation contractuelle directe et essentielle avec l'entreprise : clients, fournisseurs, salariés, prestataires : avocats, comptables...) et secondaires (acteurs diffus dans l'environnement, partenaires institutionnels, fédération professionnelle CAPEB, élus locaux, milieu associatif). Pour l'implantation de la tenue des FG, il a été tenu compte de la densité de ces territoires (**cf. Annexe 2**).

2-b- La mise en œuvre :

- **Les réunions** : le principe est celui de la discussion libre autour des thèmes proposés. Le diaporama est commun à tous les focus groupes et les séances enregistrées. Il est indispensable que tous les FG utilisent les mêmes outils et méthodes et ce, quel que soit l'animateur-intervenant. Lors de la séance, il s'agit de présenter la situation aux parties-prenantes présentes, de leur expliquer le contexte et les objectifs de l'étude. Le support diaporama permet de provoquer des réactions, de travailler sur les stéréotypes et d'avoir des retours qui permettront par la suite d'envisager des pistes d'amélioration des pratiques. L'une des originalités de la méthode est d'utiliser des mots-clés ainsi que des phrases « choc » extraites d'entretiens individuels préliminaires avec des artisans, afin de « libérer » la parole des acteurs. Les débats ont permis de relever les points de convergence et de divergence entre les acteurs. L'animateur reformule, précise et relance les discussions et fait une synthèse de chaque thème évoqué, synthèse qui doit être soumise pour acceptation aux parties-prenantes invitées, de manière à s'assurer de la validité des résultats et des interprétations et à assurer une amélioration continue des processus.



- **Suivi des réunions** : Au final, 6 catégories ont été retenues pour le traitement

:

- La présence des femmes dans l'artisanat du bâtiment
 - La représentation de la mixité à travers les stéréotypes
 - La complémentarité des rôles et des missions
 - Mixité, efficacité, efficience, effectivité
 - La mixité dans la formation et le recrutement
 - Quel avenir pour la mixité ? Idées et propositions.
- **Impératifs de cohérence** : Cohérence globale avec le protocole dans son intégralité, soit les entretiens individuels, de groupe et l'observatoire, et cohérence entre tous les focus groupes. Pour cela, une grille de traitement commune a été élaborée en faisant un retour commun sur les rendus de chaque réunion de groupe et en identifiant les thèmes redondants ou les thèmes donnant lieu à plus ou moins de données, parmi les thèmes du diaporama.

3- Les résultats obtenus

3-a- Tableau de synthèse

L'annexe 3 propose une synthèse des nombreux verbatim recueillis et réorganisés en catégories de contenus.

On y trouvera les points suivants :

Catégorie principale	Sous-catégorie	Principaux mots clés
La présence des femmes dans l'artisanat du bâtiment	Importance du statut	Statut de la conjointe Administratif plutôt que production Direction et conception plutôt qu'exécution Esthétique plutôt que travaux de force
	Problème de la séduction	Multilatéral Spécificité du secteur ?
	Aspects culturels	Identité masculine forte Peurs liées à la différence



	Pénibilité	Evolution globale positive => opportunités Barrières persistantes
	Motivations entrepreneuriales	Reconversion plutôt que choix Si choix : motivation forte
La représentation de la mixité à travers les stéréotypes	Stéréotypes à propos des qualités féminines ou défauts masculins	Par les hommes : Soin, rigueur, intégrité, meilleure acquisition, communication, consciencieuses. Par les femmes : Talents relationnels, relation humaine plutôt que financière
	Stéréotypes sur les défauts féminins (ou qualités masculines)	Par les hommes : Manque de force, pointilleuses et sans compromis Besoin de reconnaissance Par les femmes : Sont là pour soulager, pas pour décider Manque de force
	Stéréotypes des femmes sur les qualités masculines	Vision plus globale Méthodiques et perfectionnistes
	Auto stéréotypes des femmes	Besoin d'être plus professionnel Problème de légitimité
	Stéréotypes liés au métier	Voie de garage
	Précautions et questions	Faire tomber les stéréotypes en véhicule d'autres Evolution de la confiance
	Différences ou similitudes	Les différences existent Danger du « tous pareils » La compétence n'a pas de sexe
	La complémentarité des rôles et des missions	Avantages
Difficultés		Difficulté à être dirigé par une femme Ambiance machiste
Position neutre		Pas de différence de comportement
Comportements induits		Se comporter comme un homme Mise en retrait
Effets contraires		Déséquilibre inversé possible
Mixité, efficacité, efficience, effectivité	Motivations féminines	Choix délibéré => motivation et efficacité
	Contraintes liées à la féminisation	Aménagements de chantier et congés maternité



	Evolutions comportementales	Amélioration comportement global et ambiance
	Eléments de performance	Climat, image, hygiène et sécurité, organisation, qualité du travail ...
La mixité dans la formation et le recrutement	Formation initiale et continue : rareté des femmes et difficultés	Rareté dans les filières de formation « Jungle », absence de projection
	Qualification vs compétences	Les hommes ont plus de chances d'être recrutés
Quel avenir pour la mixité ? Idées et propositions	Construction d'un vivier + marché du travail	Sensibiliser les femmes en recherche d'emploi : salariat et entrepreneuriat
	Changement sociétal	Nécessité d'évolution culturelle : confiance ... Féminisation des termes Force de l'exemple et valeur de la contrainte
	Accès au financement	Davantage de femmes banquiers Formations financières
	Réseaux et relations	Réflexe réseau des femmes
	Valorisation des métiers et environnement	Ecoconstruction comme facteur de féminisation
	Amélioration des conditions de travail	Opportunité pour les femmes ET les hommes Adaptation des postes et fonctions
	Force de la puissance publique	La société entière doit accompagner : volonté
	Autres	Pionnières = image, ère numérique, évolution statuts
	Formation et recrutement	Revalorisation, amélioration de l'accès, diffusion et sensibilisation, modification des stéréotypes
	Education	Changer les représentations sur les filières, la mixité commence tôt

3-b- Principaux éléments à retenir

Ce travail sous forme de FG a permis d'obtenir 5 types de résultats :

- Le recueil des perceptions de nombreuses parties prenantes.



- L'explication de certains comportements en lien avec la place des femmes et la faible évolution de la mixité Femmes-Hommes dans l'artisanat du bâtiment.
- Des pistes d'action pour infléchir ce constat.
- L'implication du milieu, en lui accordant la parole et reconnaissant son expertise, et ce quel que soit son statut.
- La possibilité d'élaborer des outils correspondant aux attentes exprimées par les groupes concernés.

Les conclusions globales sont les suivantes :

- Les **stéréotypes** sont très nombreux, et de toute nature : auto-stéréotypes, stéréotypes croisés ... Leur modification dans toutes les sphères de la société est un prérequis au développement de la mixité à travers le seul prisme de la compétence.
- Les changements doivent être réalisés tout au long de la **chaîne de qualification**, depuis l'école maternelle voire l'éducation à la maison, jusqu'à la formation professionnelle.
- La mixité est une **opportunité** pour l'amélioration de la performance économique, sociale et environnementale des entreprises artisanales du bâtiment.

Plus précisément, on notera principalement que :

- En termes **d'attractivité, le secteur** séduit peu, hommes et femmes. Ce qui ne simplifie pas l'accès féminin. Il y a trop peu de candidates dans les CFA, les recrutements en entreprise sont compliqués dans les métiers pénibles. Les métiers manuels améliorent pourtant la confiance en soi, les parents doivent y être sensibilisés.

- Le changement est enclenché par la force des choses (volonté de femmes, législation, pénurie de compétences...) mais que le **milieu est encore très masculin** et machiste et que la culture du secteur joue un rôle majeur. Concernant la



place des femmes dans le secteur, on constate très peu d'évolution, si ce n'est une tendance positive sur certains métiers moins pénibles tels que le travail du bois ou la peinture (essentiellement en rénovation intérieure). Ce sont souvent des femmes en reconversion. Les femmes restent majoritairement cantonnées à la gestion. De faux problèmes sont évoqués pour expliquer la difficulté à intégrer des femmes sur les chantiers (vestiaires...) alors que la très grande majorité des TPE ne sont pas concernées par cette réglementation.

- L'arrivée des femmes dans l'artisanat du bâtiment, une fois vécue, semble apporter du positif à l'entreprise, **améliorant la performance** sous diverses formes. De manière plus globale, l'arrivée des femmes permet d'améliorer la pénibilité. Le partage des tâches et/ou la capacité à déléguer va dépendre fortement des personnes et de la relation au sein du couple. Les femmes sont néanmoins vues par les partenaires comme moteurs du changement et de l'amélioration des conditions de travail.

- Plus le milieu se féminisera, plus il attirera de femmes, moins il y aura de freins, de la part des deux sexes. C'est **une évolution globale** qui ne concerne pas que le secteur de l'artisanat du bâtiment, mais également le système éducatif, les autres secteurs partenaires (banquiers, clients ...). Les rapports hommes-femmes sont à l'image de la société : complexes et imprégnés des codes masculins du milieu. Les stéréotypes, qu'ils soient croisés ou en lien avec son propre sexe, sont assez partagés par la majorité des parties prenantes. Changer le regard de la société sur les métiers du bâtiment, déconstruire les préjugés est une longue route. Projeter une image valorisante de ces métiers prendra également du temps.

- L'enjeu majeur actuellement est donc **l'éducation des deux sexes** afin de réduire les stéréotypes et l'accès à la formation dans de bonnes conditions pour les filles. Toutes les initiatives allant dans ce sens doivent être développées. Les participants ont très souvent souligné l'influence des enseignants à l'école, dans le secondaire, mais également des parents dès la petite enfance, qui pourrait faciliter



la progression de la mixité. Celle-ci apparaît comme un chantier générationnel. Les petites classes seraient encore souvent le lieu de stéréotypes très forts. Les filles ayant en moyenne de meilleurs résultats scolaires que les garçons, elles sont plus orientées vers des études générales. En cas d'échec, elles se réorientent dans des formations techniques en apprentissage. Par rapport aux classes SEGPA en collège, les parents craignent d'envoyer leurs filles vers ces secteurs masculins. Ce sont davantage les apprentissages en sanitaire et social, petite enfance ou secrétariat, qui seront privilégiés. Des actions pour améliorer l'attractivité de ces métiers du bâtiment sont à chercher. La mentalité de la nouvelle génération « Z » semble plus encline à considérer la mixité comme normale.

- Le **développement de la RSE** (responsabilité sociale de l'entreprise) dans sa globalité améliorera l'intégration des femmes, les valeurs environnementales pouvant développer une plus forte attractivité et une valorisation des métiers qui pourrait davantage attirer les femmes. L'intégration volontaire des préoccupations de la RSE par les dirigeants (et non subie par les règlements) pourrait favoriser davantage la mixité. Mais la taille de ces entreprises relègue souvent la RSE à l'aspect contraint.

4- Discussion et pistes

Suite à l'analyse des résultats issus des focus groupes, nous proposons les pistes de travail et de réflexion suivantes :

4-a- Politiques publiques, formations : développer la mixité et **casser les stéréotypes**.

Les stéréotypes se forment dès le plus jeune âge, et ce, quel que soit le milieu social. Ils constituent souvent le terreau des choix scolaires et professionnels des individus. Sur les 87 familles professionnelles recensées, seules 13 sont mixtes (source Insee, Dares 2014)¹ soit 17% des métiers représentant 16% des emplois sont mixtes. L'artisanat du bâtiment n'est donc pas un cas isolé. En 2015, on

¹ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/144000737.pdf>



C3Créatec

comptabilisait 11,9 % de femmes dans le Bâtiment en 2015 dont 46,1 % parmi les employés et techniciens, 18 % parmi les cadres et 1,5 % parmi les ouvriers². Il est à noter que le manque de mixité dans l'orientation réduit les opportunités professionnelles des jeunes³.

Par le passé, des politiques publiques volontaristes ont permis de faire évoluer de façon franche le taux des femmes ingénieures (près de 30% en 2016 contre 3% en 1982 – Association Ingénieurs et Scientifiques de France). Il serait ainsi possible de reproduire les campagnes publicitaires auparavant menées sur le thème « Les filles et les sciences » en misant sur « les filles et la technologie » par exemple.

Il serait donc souhaitable que ces politiques soient diffusées dans le reste des **filières scolaires, et notamment professionnelles**. Cela passera nécessairement par une réforme de l'architecture de l'offre d'enseignement et de formation. En effet, la sous-représentation des filles dans l'apprentissage (20% entrent en apprentissage, contre 34% de garçons après un second cycle professionnel) pénalise leur insertion. Or un scénario de montée en mixité ciblée sur des secteurs non-mixtes porteurs, stratégiques⁴ serait à même de générer entre 150000 et 180000 apprenties supplémentaires d'ici 2020 (Naves et Wisnia-Weill, (2014), p.12)

Une des conséquences possible, et mesurable, de la mixité accrue des métiers serait de faire évoluer les normes professionnelles et d'agir pour assouplir les stéréotypes chez les jeunes. L'école, les instituts de formation, la formation professionnelle, ne sont pas les seules voies d'accès au changement. **La famille, l'école, les pairs, les réseaux professionnels et Pôle Emploi** peuvent également être des vecteurs possibles.

² <http://www.ffbatiment.fr/federation-francaise-du-batiment/le-batiment-et-vous/metiers/les-femmes-en-chiffres.html>

³ Naves M-C., Wisnia-Weill V. (2014), Commissariat général à la stratégie et à la prospective, janvier.

⁴ Ces métiers dits stratégiques sont des métiers pour lesquels la montée en mixité est un élément clé de l'assouplissement des représentations en matière de clivage du marché de l'emploi entre les emplois dits masculins ou féminins.



C2Créatec

- Par exemple, au niveau des **établissements scolaires** (collèges), des rencontres plus précoces entre les familles et les branches/chambres des métiers et de l'artisanat seraient propices à une meilleure connaissance des métiers stratégiques pour la montée en mixité et les impacts en termes d'emploi. Des ateliers de découverte ou des accueils de collégiens en stage de découverte organisés par la branche sont des pistes prometteuses.
- Il serait également intéressant que l'information passe par **Pôle Emploi** et les missions locales sur les dynamiques possibles pour des choix de carrière sexués atypiques, sur l'insertion et les trajectoires professionnelles sur une liste de métiers en déficit de mixité.
- En ce qui concerne les **réseaux ou fédérations/branches professionnels**, la concertation sur des objectifs chiffrés de montée en puissance sur la mixité dans l'apprentissage et les contrats de professionnalisation serait un pas de plus.
- Pour ce qui est des **CFA régionaux**, l'établissement et la diffusion de bonnes pratiques en matière de mixité, et la performance mixité de ces centres permettrait une émulation. Permettre aux femmes de se positionner sur l'intégralité des parcours de formations implique une **double prise en compte de la mixité par l'organisme de formation** :
 - Permettre à toutes de suivre la formation malgré les situations particulières - par exemple des situations familiales spécifiques nécessitant d'ajuster l'organisation de la formation – constitue une piste d'action.
 - S'assurer de la bonne intégration de la stagiaire, spécifiquement dans les secteurs où les femmes sont minoritaires est une autre piste. Les difficultés évoquées par certains CFA de trouver des stages pour les jeunes filles mineures dans des entreprises exclusivement masculines pourraient être atténuées par la mise en place d'un tutorat renforcé (mentorat) dans des métiers ciblés : les rôles modèles manquent dans ce secteur. Une initiative intéressante du lycée Alfred Sauvy de Villelongue des Monts **sur le « marrainage »** a été initiée en 2015. Deux marraines de promotion ont été choisies pour la cérémonie de remise des diplômes des



bachelier(e)s. L'une est une **ancienne élève du lycée** qui à la suite de son bac professionnel « études et économie du bâtiment » et un BTS en alternance a été embauchée par une entreprise de BTP du département en tant qu'économiste du bâtiment. L'autre marraine est directrice générale d'une importante entreprise locale et régionale de BTP.

Le mentorat s'avère être une stratégie de réduction des risques, des incertitudes et des délais d'évaluation des aptitudes et des habilités des candidats au recrutement. Le mentor doit ainsi permettre à la femme de gagner en crédibilité et légitimité.

Tous ces changements pourront être motivés par le développement de la conviction que la mixité est facteur de performance dans les organisations.

4-b- La mixité comme facteur de changement, de développement et de performance :

Nombre de travaux (Landrieux-Kartochian, 2005 ; Belghiti-Mahut et Lafont 2009)⁵ soulignent que la mixité de genre joue de manière significative sur la performance des organisations, et notamment sur la créativité des équipes-projets. Il apparaît également que, si dans certaines configurations la diversité de sexe peut constituer une ressource clé pour l'organisation, elle peut dans certains contextes, être un facteur d'accroissement des tensions, des rivalités voire des conflictualités internes (Bruna et Chauvet, 2010)⁶. Diverses propositions ont émergé des focus groupes que nous avons tentées d'enrichir.

-Pour reprendre la logique de la section précédente, la sensibilisation commence tôt. Il apparaît ainsi indispensable de faire un travail de témoignages d'entreprises avec

⁵ Landrieux-Kartochian S. (2005), "L'intérêt managérial des démarches d'égalité professionnelles, un exemple de (ré) conciliation de l'économique et du social ?", 16^{ème} Conférence de l'AGRH, Paris Dauphine, 15-16 septembre.

Belghiti-Mahut, S., Lafont, L. (2009), "Présence des femmes dans le top management et performance financière des entreprises : une étude exploratoire", XX^{ème} Congrès de l'AGRH, Toulouse.

⁶ Bruna M.G. et Chauvet M. (2010), op. cit.



C2Créatec

les femmes et les hommes de l'artisanat afin de lever les *a priori* négatifs et de motiver les jeunes. Cela pourrait faire l'objet de rencontres, dès l'école primaire, dans le cadre de programmes pédagogiques qui existent déjà et dont les thèmes sont très souvent liés à des préoccupations environnementales. Intégrer des préoccupations sociales et environnementales dès le plus jeune âge favorisera leur prise en compte plus tard. **Parmi les points positifs** on peut axer les exposés sur : l'exercice de son métier dans un secteur porteur, non délocalisable, le travail de matériaux nobles pour réaliser du concret et de l'utile, l'utilisation de techniques traditionnelles et modernes, la participation à la préservation/amélioration de l'environnement, l'autonomie, la prise de responsabilités, la gestion de difficultés techniques, la diversité des chantiers ...

- Il serait intéressant de cibler une population de femmes de l'entreprise artisanale et de les faire travailler dans leur entreprise et **en réseau** sur la conduite du changement. Le réseau de femmes de la CAPEB est ainsi un moyen de promouvoir ces changements au travers notamment de la diffusion de portraits de femmes du bâtiment, dirigeantes ou collaboratrices, des parcours professionnels et de vie qui témoignent d'expériences fortes et réussies dans le bâtiment.

- La **performance économique et commerciale** correspond à l'amélioration des résultats financiers et à l'atteinte d'objectifs commerciaux en regard des moyens engagés. La réalisation d'un certain niveau d'objectif ne peut pas être dissocié de la taille réduite de la plupart de ces entreprises artisanales et des ressources mobilisées, y compris financières (faibles) et humaines, pour les atteindre. Le développement de formations adaptées aux techniques pour les conjointes - comme l'apprentissage de l'anglais pour s'ouvrir à de nouveaux marchés (ex : rénovation pour des clients étrangers) - peut être un vecteur choisi de développement et donc de performance. L'idée est d'améliorer la mobilisation et l'usage des ressources et des compétences internes à l'entreprise. Montrer l'intérêt de la diversité sur le plan commercial, face à une population de clients variée, est également important pour motiver les différents acteurs concernés. Enfin, sur le plan des résultats globaux, la



mixité est reconnue aujourd'hui comme un facteur d'innovation et de créativité à valoriser.

- En termes de **performance sociale et organisationnelle**, plusieurs axes sont à considérer. Concernant le statut, il serait pertinent de changer le terme de « conjointe collaboratrice » pour celui de gérante/co-gérante permettrait de souligner la fonction car c'est la réalité. Le terme de conjointe renvoie au statut familial/domestique et de fait dévalorise l'aspect professionnel du travail pour la femme mais également pour les parties prenantes dont les salariés. Au-delà de cet élément de statut, il apparaît clairement que le climat, la cohésion et l'ambiance générale sont améliorés par la mixité. La prise de risques n'étant plus perçue comme un facteur d'identité d'un métier d'hommes mais comme un véritable danger, les conséquences en réduction d'accidents seront appréciables. Dans la même veine, la réduction de la pénibilité, plus développée en présence de femmes, a un effet positif sur les accidents et maladies. Enfin, la possibilité offerte d'élargir son vivier de ressources humaines répond bien aux attentes des petites entreprises qui sont souvent en déficit de compétences pointues.

- Sur **le plan sociétal**, la performance est liée à l'emploi de toutes les populations. Directement, la participation des entreprises à la société, dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), est un puissant vecteur d'image et de réputation, qui améliore, une fois encore, la performance globale.

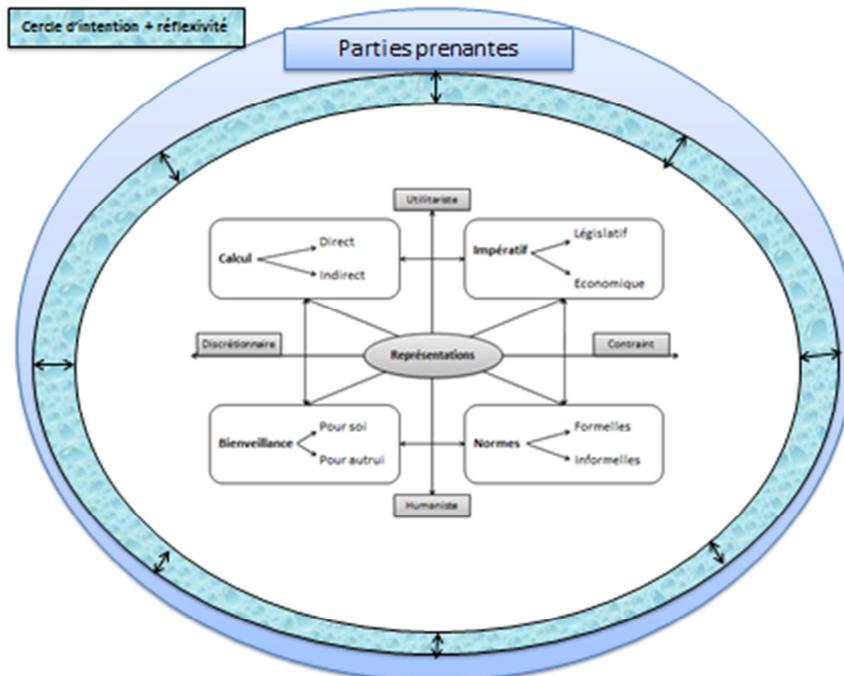
4-c- Les leviers de motivation à la mixité et rôle des parties prenantes

Pour conclure et en guise de synthèse, il serait intéressant de classer les principaux leviers pouvant jouer un rôle dans l'amélioration de la mixité dans l'artisanat du bâtiment.

Paradas (2011)⁷ propose un schéma (ci-dessous) décrivant la motivation des dirigeants de petites structures pour développer la responsabilité sociale de leurs entreprises. La mixité étant considérée comme un élément de RSE, il est possible

⁷ Paradas A. (2011), « Développement durable en petites entreprises. De la sensibilisation à l'engagement », *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, n° 247-248, janvier-avril, p.129-137.

d'utiliser cette grille de lecture pour mieux aborder les facteurs déterminants du développement de la mixité.



Grille de lecture : le dirigeant en interaction avec les parties prenantes

-Poussé(e)s par leurs représentations, mais également par les différentes parties prenantes en présence, les dirigeant(e)s vont plus ou moins promouvoir la mixité au sein de leur organisation. Le schéma montre ainsi au centre **l'importance majeure des représentations** et stéréotypes des responsables d'entreprises. Chaque personne porte ses propres croyances, liées à son parcours de vie et ses savoirs. L'évolution des représentations et stéréotypes pourra se faire, comme nous l'avons vu, par le biais de la sensibilisation, de la formation et du partage d'expériences.

-Les représentations renvoient également **aux dimensions qui vont être privilégiées** par les dirigeant(e)s. Quatre grandes catégories de motivations vont pouvoir être identifiées. 1) Certains responsables vont développer la mixité en **calculant** les avantages directs (performance sociale, commerciale ou économique) ou indirects (image et réputation) qu'ils y trouveront. 2) D'autres motivations peuvent les pousser à se conformer à des **impératifs légaux ou économiques**. La force de



C2Créatec

la loi est démontrée en RSE pour faire évoluer les mentalités, et peut donc même avoir un effet sur l'évolution des représentations. L'impératif économique peut être illustré par le cas d'une entreprise en déficit de main-d'œuvre et trouvant dans du personnel féminin une ressource indispensable. 3) La troisième catégorie de motivations renvoie **aux normes**. Elles peuvent être formelles, et donc choisies par les responsables d'entreprises, comme les normes RSE, ou les labels Lucie ou Diversité. Mais les normes peuvent également revêtir un caractère informel, et renvoyer par exemple à la tradition, la culture de l'entreprise et à l'identité des métiers, mais aussi aux réseaux d'appartenance. 4) Enfin, une quatrième catégorie, **la bienveillance**, est assez spécifique aux structures de petite taille dans lesquelles la dimension relationnelle prend une place importante mais aussi dans laquelle la dirigeante ou le dirigeant va chercher à se faire plaisir et évolue dans une entreprise fortement personnalisée. La place des femmes dans la famille, le respect de certaines valeurs, la recherche d'une ambiance favorable ou d'un équilibre sont des exemples de recherche de bienveillance, envers soi ou envers les autres.

-Les parties prenantes sont les partenaires en relation d'influence avec l'entreprise. Leur prise en compte conduit à l'ajout d'une dimension nouvelle, l'effectivité, relative à un panier de satisfaction des besoins de tous les partenaires. Elles peuvent être plus ou moins déterminantes pour le fonctionnement de l'entreprise. Dans le cercle le plus proche, elles sont représentées par le dirigeant lui-même (étant propriétaire, il est souvent l'actionnaire), les associés, la famille et les amis. Les salariés et les sous-traitants sont concernés, tout comme les partenaires économiques : fournisseurs, clients, concurrents, donneurs d'ordres ... Ensuite, les dirigeant(e)s peuvent également être en relation avec les banquiers, des conseillers ou des experts. Puis de manière plus abstraite, avec la communauté locale et ses acteurs ainsi que la nature et ses besoins (environnement). Enfin, les pouvoirs publics et le système économique sont également présents dans le panorama des PE. Les parties prenantes ont la place que les dirigeants leur attribuent en fonction de leurs représentations. Les schémas mentaux des dirigeants sont ainsi essentiels pour définir les relations et les influences avec les différents partenaires.



Les flèches de la grille permettent de visualiser ce **mouvement à double sens**. Les responsables d'entreprise vont attribuer un rôle plus ou moins important à certaines parties prenantes en fonction de leurs représentations et leurs croyances, leurs intentions et les stratégies qui en découlent. Et, dans le sens inverse, l'influence des parties prenantes va faire évoluer les croyances et représentations. C'est ainsi que dans le cas étudié, il apparaît que les parties prenantes sociétales, liées à la formation ou aux réseaux d'appartenance, peuvent fortement influencer les comportements.

-Enfin, le panorama ne serait pas complet sans la prise en considération **d'autres variables déterminantes** comme la taille des entreprises ou le secteur d'activité. La petite taille rend souvent plus difficile ou plus lent le changement, car toute modification brutale peut être préjudiciable, par le biais des effets de grossissement. Il est également apparu que certains corps de métiers et certains secteurs connaissent une évolution beaucoup plus rapide que d'autres en matière de mixité.

Toutes ces dimensions doivent ainsi être prises en considération pour gérer le changement et développer la mixité femmes-hommes dans les petites entreprises artisanales du bâtiment.

Annexe 1 : Panel de parties prenantes (non exhaustif)

Femmes dans l'entreprise et artisans invités dans les 5 départements	Administratifs (Directeurs de services Région Occitanie, etc.)
Structures de valorisation de la mixité	
Entreprises (banques, mutuelles, experts comptables, avocats, assureurs, etc.) CGPME, Medef	CIDFF (notamment de l'Aude) URACEDIF ISF CRIFF (Comité Régional d'Information des Femmes et de la Famille)
Consommateurs, fournisseurs architectes, prescripteurs, bureaux d'études, maîtrise d'ouvrage, réseaux, banquiers, etc.	OPB BTP CIDFF, DDCSPP, CFA,
Salariés d'entreprises,	CARSAT, CONSULTANT RH,



<p>Système d'éducation : Education Nationale. Professeurs Lycées professionnels et CFA, école élémentaire et collèges, Inspecteur académique conseiller d'orientation (maille régionale)</p> <p>Insertion professionnelle : Accompagnement à l'insertion des femmes, pôle emploi, etc.</p> <p>Elus (Conseil départemental, Région, Chambres Consulaires, députés, sénateurs, représentants collectivités)</p>	<p>CONSULTANT MP, CCIR, CRMA, CONSTRUCTYS, AGEFOS, CIBC, ARACT DRDFE FACE</p>
---	--

Annexe 2 : déroulé des focus groupes

Date	Thème	Organisations des parties prenantes présentes
16 décembre 2016 Narbonne	Focus groupe de démarrage	CAPEB Aude ; Présidente Commission Femmes de l'artisanat du bâtiment Elues CAPEB Gard et Présidente CDFA Cheffe d'entreprise ; Peintre en bâtiment (Entrepreneuse salariée SCOP) ; conjointe associée ; gérante ; CAPEB LR : Secrétaire Général et chargée de mission, CAPEB 30 et 34 : Secrétaires dont une est conjointe dans une entreprise de Maçonnerie CAPEB 34 ; Secrétaire CAPEB 84 : Présidente Conjointe (clim-chauffage) Conjointe (couvreur) Intervenants Université de Montpellier
13 avril 2017 Montpellier	Egalité – Mixité	Force Femmes Montpellier Entreprendre au féminin DIRECCTE FCE 34 Dirigeante d'une entreprise Réseau LCE Bâtir au Féminin
14 avril 2017	Partenaires sociaux	CFE CGC



Montpellier		CFTC
4 mai 2017 Narbonne	Partenaires institutionnels	CAPEB Aude ; Présidente Commission Femmes de l'artisanat du bâtiment Directeur du CFA-BTP de l'Aude Députée de l'Aude ; FACE Aude ; Vice-président du Grand Narbonne ; Maire-adjoint de Narbonne ; Directrice déléguée Région Occitanie ; Union régionale CIDFF : Vice-présidente Commission égalité Femmes-Hommes
23 mai 2017 Nîmes	Partenaires professionnels	Avocats Dirigeantes d'entreprises Expert-comptable Conjointe salariée
6 juin 2017 Mende	Promotion des métiers	CAPEB 48 : secrétaire générale CAPEB 48 artisan maçon élu Inspecteur Education Nationale 48 (information et orientation) Développeur de l'apprentissage CFA-Lozère ; Artisan messenger (Menuiserie), Directeur SEGPA collège de Mende ; Professeur en SEGPA
8 juin 2017 Montpellier	Emploi / insertion	Collectif IAE 34 AI Passerelles UR missions locales CD 34 – IAE/ESS
13 juin 2017 Montpellier	Accompagnement des entreprises	CABEB LR : chargée de mission ; OPPBTP : responsable agence LR Cabinet de conseil en développement : dirigeante
3 juillet 2017 Montpellier	Institutions et absents à d'autres FG	GEIQ BTP Hérault ECOBATP LR DG Medef Centre Hérault U2P Occitanie Cabinet recrutement Florian Mantione
20 mars 2018 Montpellier	Focus Groupe de restitution et retour	

Annexe 3 : Tableau de synthèse des verbatim

Thèmes	Idées	Commentaires et verbatim
	Importance du statut	Conjoint collaborateur : un choix familial assumé plus qu'un choix professionnel. La



<p>La présence des femmes dans l'artisanat du bâtiment</p>		<p>conjointe, un modèle qui diminue, mais c'est un mode de fonctionnement qui restera Donner un statut à la femme c'est donner du développement à son entreprise. Développer les compétences de l'épouse gestionnaire ce n'est pas du développement, c'est de la contrainte La législation a créé des droits pour des femmes qui n'en avaient pas dans l'entreprise</p> <p>Bien que très nombreuses dans l'administratif (gestion, RH, commercial), il y a une sous-évaluation de leur place réelle : dans les faits, elles sont souvent co-managers et co-décideuses, soit à la gestion. Il y a de plus en plus de femmes en expertise sur les chantiers, ça apporte beaucoup, j'ai vu une vraie évolution de la valorisation et du respect de la femme Les métiers liés à la finition et à l'esthétique sont plus facilement revendiqués pour les femmes. Les femmes sont plus sur les métiers artistiques, décoration, peinture, céramique ... Les postes de maîtrise ont évolué : on voit plus de femmes On risque de voir apparaître plus de ces nouveaux profils de cheffes d'entreprises qui assument la totalité des compétences Les compétences techniques montrent aux hommes qu'on est leurs égales Chacun sa partie : à moi la gestion et l'aspect commercial, à mon mari la production H : Un poste administratif est dit improductif, c'est faux, c'est une valeur ajoutée. Oui à la mixité au bureau. A la production, on a fait un essai avec deux femmes mais non satisfaisant</p>
	<p>Problème de la séduction</p>	<p>Difficulté pour une femme d'artisan de voir des femmes dans l'atelier. Faire attention, mon mari ne pourrait pas travailler avec une femme sur le terrain Jeux de séduction qui peuvent mettre en péril l'ambiance au sein d'une équipe. Est-ce que c'est parce qu'actuellement il y a</p>



		<p>peu de femmes ? La séduction est inévitable entre hommes et femmes La drague n'est pas un argument valable si les gens font leur boulot La spécificité du secteur (machiste) influence la relation hommes femmes Les femmes font souvent très attention à couper cet aspect séduction</p>
	Aspects culturels	<p>Identité masculine forte et peur du féminin Milieu très masculin (langage, images affichées ...) Les hommes entre eux, ils se lâchent ! Prendre des risques, c'est être un homme C'est un état d'esprit qui fait que les femmes sont absentes sur les chantiers Les réactions machistes d'un public peu favorable, qui peut rendre difficile la collaboration. Il n'y a pas une réelle volonté de féminiser le métier, c'est marginal, dans les grands groupes, pour l'image et la performance Poids culturel important : peur de ce que l'on ne connaît pas (le féminin au travail) La composante géographique joue un grand rôle (villes / campagnes) Parfois la femme s'autocensure et se limite elle-même, elle ne s'autorise pas à décider en dehors de l'accord de son mari</p>
	Pénibilité	<p>Tendance à la réduction de la pénibilité Plus facile dans les métiers plus artistiques ou esthétiques Métiers moins pénibles qu'avant et moins de problèmes d'hygiène On commence à voir des conductrices de travaux, des conducteurs poids lourds Dans mon entreprise, les femmes se sont retournées vers des bureaux d'études car le terrain était trop difficile pour elles La question de poste adapté doit être posée Selon les corps de métier, c'est très pénible physiquement, la barrière se situe dans la force physique, uniquement. Une femme bien outillée pourrait faire certains métiers,</p>



		<p>d'autres non, et la passion joue On a des outils qui réduisent la pénibilité, mais il y a encore des choses que je ne pourrais pas faire seule ... mais même un homme ne le fait pas seul ... L'arrivée des femmes améliore la réflexion sur la pénibilité</p>
	Pénuries	<p>Absence de candidatures féminines dans l'opérationnel Il existe peu de chiffres sur la place des femmes dans le BTP Il y a très peu de femmes qui s'engagent dans les syndicats, alors que la loi nous pousse à la parité Les métiers manuels sont dévalorisés et à faible valeur ajoutée pour le salarié, ils ne sont pas attrayants pour les femmes Le vivier est tellement pauvre ... De manière générale, il y a une pénurie de personnel, on ne trouve pas les compétences On n'a jamais eu de candidature féminine</p>
	Motivations entrepreneuriales	<p>L'entrepreneuriat féminin est plus souvent une reconversion qu'un choix initial Le choix est aussi pour certaines une vraie motivation</p>
La représentation de la mixité à travers les stéréotypes	Stéréotypes sur les qualités féminines (ou défauts masculins)	<p><i>Vus par les hommes :</i> Les femmes sont plus soigneuses, on n'est pas sûrs qu'elles le soient mais on pense qu'elles vont l'être C'est un stéréotype de prendre une femme en pensant qu'elle sera plus organisée Les clients auraient plus confiance dans les femmes Les femmes sont plus franches et plus directes Les femmes sont plus rigoureuses et plus intègres Elles ont une meilleure capacité d'acquisition L'acquisition des compétences chez les femmes est plus rapide On sait où on va avec les femmes, elles ont une rigueur qui rassure Les femmes sont plus réceptives aux</p>



		<p>salariés, à la réputation de l'entreprise, à la dignité humaine Ils sont moins dans la communication En CFA, Je préfère avoir des filles car elles sont plus consciencieuses, plus professionnelles et plus minutieuses. Je les place très facilement</p> <p><i>Vus par les femmes :</i> Les compétences relationnelles, finalement, ce sont des compétences de femmes ou des compétences de minorités ? Les hommes ne savent pas dire non Je me découvre des talents relationnels et de négociation Je suis plus à l'aise dans la relation humaine que financière, qui me pose problème Les femmes vont plus vite, sont multitâches, voient les détails Elles parlent plus facilement, communiquent mieux</p>
	<p>Stéréotypes sur les défauts féminins (ou qualités masculines)</p>	<p><i>Vus par les hommes :</i> Ne peuvent assumer la pénibilité Les femmes ne savent pas arrondir les angles On dialogue plus facilement avec un homme, avec une femme, je vais faire beaucoup plus attention Les femmes ont moins de capacité de négociation et de compromis Les femmes ne commandent pas de la même façon, elles sont beaucoup plus carrées, et c'est mal vécu par les hommes qui voient leurs capacités professionnelles remises en cause par une femme Fais pas chier, je rangeais juste la voiture : ça, ça ne passe pas avec une nana Je ne vois pas une fille féminine faire une carrière de maçon. C'est un métier très dur. C'est « raide » Pointilleuses Les hommes ont une vision plus générale, moins dans les détails, mais c'est aussi important. Les femmes ont plus besoin de</p>



		reconnaissance et de réalisation personnelle <i>Vus par les femmes :</i> Difficultés à convaincre de leur technicité, surtout auprès des clients non habitués La femme est là pour seconder, soulager, vérifier, et pas pour décider. J'ai (femme) bloqué une candidature de femme car travail trop physique
	Stéréotypes des femmes sur les qualités masculines	Conscience professionnelle, méthodiques, perfectionnistes, en compétition entre eux, ils ont une vision plus globale
	Auto stéréotypes des femmes	Regards très variés des femmes sur elles-mêmes Les femmes sur le terrain ont besoin d'être plus professionnelles, pour avoir la reconnaissance des hommes Bienveillance Cumuler la jeunesse et le fait d'être une femme, c'est la double peine Les femmes se posent toujours la question de leur légitimité, pas les hommes.
	Stéréotypes liés au métier	Dévalorisation de l'activité considérée comme une voie de garage Image dévalorisée de l'artisanat Les stéréotypes de métier existent encore beaucoup, ils sont encore très présents chez les jeunes
	Précautions et questions	Attention à ne pas trop insister sur les relations entre mixité et performance, ça doit être une situation comme une autre, sinon, on véhicule d'autres stéréotypes Les changements sociétaux et juridiques vont faire évoluer les stéréotypes, pas obligatoirement fondés Evolution de la confiance Il y a une véritable évolution des mentalités, à part pour les gros lourds ...
	Différences ou similitudes	Les hommes et les femmes ont des caractères différents Il semble important de ne pas effacer les différences, le « tous pareils » étant un



		<p>danger</p> <p>Le mari est dégagé des obligations familiales</p> <p>Tous pareils ? c'est un danger !</p> <p>Les groupes d'hommes et les groupes de femmes n'ont pas le même relationnel</p> <p>On n'est pas égaux mais on a le droit d'être traités de la même manière</p> <p>La compétence n'a pas de sexe</p>
<p>La complémentarité des rôles et des missions</p>	<p>Avantages</p>	<p>Le pouvoir décisionnel féminin est souvent présent, dans la mesure où la femme était partie prenante dans l'entreprise : c'est « le ministre des finances »</p> <p>La complémentarité, dans une répartition des tâches consenties, apporte de la performance</p> <p>Les femmes sont les porte-paroles et un moteur pour améliorer la sécurité des salariés, formaliser les procédés, se protéger juridiquement</p> <p>La femme peut stimuler la performance chez l'homme, par son regard extérieur</p>
	<p>Difficultés</p>	<p>Quand une femme essaie de prendre en main le chantier, ça peut être mal accepté</p> <p>Difficulté à être commandé par une femme</p> <p>Etre dirigé par une femme peut être très mal vécu</p> <p>Le milieu est grivois et l'ambiance grasse, souvent ... ça peut être compliqué pour une femme</p> <p>Problème de la dénomination officielle de conjointe qui est un statut et non une fonction. Peut nuire à la valorisation de leur place dans l'entreprise</p>
	<p>Position neutre</p>	<p>Il n'y a pas de réelle différence de comportement entre les hommes et les femmes</p> <p>Souvent le salaire de l'épouse est le seul salaire garanti</p> <p>Les rôles peuvent être complémentaires.</p>
	<p>Comportements induits</p>	<p>Pour me mettre à égalité avec les hommes, je fais comme eux</p> <p>Souvent, dans la complémentarité des tâches, la femme joue le rôle de méchante,</p>



		ce n'est pas lié au sexe, mais à sa fonction La femme qui se met en administratif elle se met en retrait par rapport à son mari
	Effets contraires	Dans certains métiers, comme ceux de conception, ça évolue et même quelquefois le déséquilibre est inversé
Mixité, efficacité, efficience, effectivité	Motivations féminines	Beaucoup de femmes sont là par choix, elles ont envie, alors elles vont mieux travailler Les filles qui se positionnent dans ces métiers, c'est qu'elles le veulent Une fois entrées dans le métier elles réussissent très bien voire mieux qu'un homme. Très motivées
	Contraintes liées à féminisation	Les aménagements nécessaires (WC, sas ...) : sont-ils une excuse ? Certains parlent des difficultés à accueillir des femmes sur les chantiers (réglementation hygiène, vestiaire). Or c'est un faux problème car ne concerne que les entreprises de plus de 10 salariés La féminisation ? qui va amener quoi et à qui ? Les congés maternité restent un problème et donc un frein à l'emploi féminin dans ce secteur
	Evolutions comportementales	Mettre ensemble des hommes et des femmes améliore le comportement global Les femmes vont faire s'améliorer les conditions de travail L'arrivée d'une femme dans une équipe d'hommes modifie les relations avec plus d'attention. La protection influe sur le comportement de l'équipe de manière plus large. La mixité joue comme un effet miroir : les hommes vont employer des termes différents, plus respectueux On a eu une stagiaire qui a beaucoup apporté aux collègues masculins, on l'a recrutée pour ses compétences Les hommes n'ont pas forcément un meilleur comportement face à des femmes (par



<p>La mixité dans la formation et le recrutement</p>		<p>femme) Il n'y plus de relation de force comme entre hommes seulement. On se centre sur autre chose qu'un rapport de force</p>
	<p>Eléments de performance</p>	<p>La mixité améliore : Le climat social Les responsabilités L'image et l'attractivité. La présence de femmes dans le bâtiment améliore l'image d'un secteur souvent réputé « peu fin ». La mixité dans l'entreprise, c'est une montée en compétence. Elle peut combler le déficit d'image et valoriser l'entreprise L'hygiène. L'organisation. Injecter des femmes dans le BTP, c'est injecter de l'organisation et donc de la performance La sécurité. La performance découle aussi de la prévention des risques car c'est du professionnalisme. Les femmes conjointes sont un canal privilégié pour toutes les actions de prévention ; on va pouvoir aborder certains sujets par la femme Qualité du travail mixte La mixité est un facteur d'équilibre Elle apporte quelque chose, obligatoirement L'amélioration n'est pas palpable à l'instant t, mais dans le moyen terme L'essayer c'est l'adopter, ça casse les stéréotypes d'accepter une femme dans l'équipe, car la présence de la femme est au final un atout</p>
	<p>Formation initiale et continue : rareté des femmes et difficultés</p>	<p>La formation professionnelle est la plus touchée par le déséquilibre, on voit très peu de signes de progression La difficulté tient à l'intégration de jeunes filles dans des formations très masculines Les lycées professionnels, c'est la jungle, je ne vois pas une femme là-dedans : il faut de réels enseignants, mieux formés Il n'y a pas de filles dans les formations Ceux qui viennent dans les cursus d'artisans sont ceux qui ne sont acceptés nulle part ailleurs</p>



<p>Quel avenir pour la mixité ? Idées et propositions</p>		<p>Il y a très peu de femmes en formation dans les CFA. Dans les CFA (1% de filles), pas de candidatures féminines en maçonnerie, ou bien des erreurs d'orientation. Crainte des parents du milieu social des jeunes apprentis On n'oriente pas les filles vers ces métiers-là, et elles n'y vont pas non plus spontanément Il y a une méconnaissance des parcours, ce qui rend difficile pour ces jeunes d'aller vers ces métiers Manque de modèles féminins pour se projeter Des jeunes filles ne trouvent pas de stages en 3è dans les secteurs masculins.</p> <p>L'accès à certaines formations sont impossibles (Compagnonnage) ; réflexion à mener</p>
	Qualification vs compétences	<p>L'artisanat, ce sont les mains et la tête. C'est une qualification Pour le recrutement, il y a le feeling, le niveau d'expérience et de motivation et les compétences, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme ! A compétences et CV équivalent, un homme a plus de chances Il n'y a pas de compétence de sexe</p>
	Construction d'un vivier + marché du travail	<p>Il faut sensibiliser les femmes chômeurs en leur montrant l'aspect valorisant et concret du métier, en faisant des visites de chantier Des demandes en peinture ou menuiserie surtout en reconversion professionnelle : se mettre à son compte</p>
	Changement sociétal	<p>Utiliser des noms de métiers au féminin et au masculin + le jour où la puissance publique décidera de féminiser les termes, il n'y aura plus de distinction. Toutes les femmes n'adhèrent pas à la féminisation des termes. Evolution possible des nouvelles générations (changements sociologiques) Réticence historique, sociologique, hormonale à la féminisation On ne peut pas ne pas être à l'image de la société qui évolue en termes de mixité La force de l'exemple et la valeur de la</p>



		<p>contrainte : diffusion des principes du public, éducation et évolutions sociologiques ... le changement doit être global et systémique dans toute la société : les encadrants, les CFA, les pouvoirs publics, les milieux de travail, les organisations représentatives, les femmes et les hommes, les institutions ...</p> <p>Il s'agit davantage de faire évoluer la culture, le milieu et la société que les compétences ou les capacités des femmes</p> <p>Au lieu de vouloir que les femmes soient à la place des hommes et vice-versa, il faut avancer dans la complémentarité, aménager et avancer et cesser le combat</p> <p>La force des habitudes ... a va évoluer</p> <p>Les clients et surtout les clientes ont du mal à faire confiance à une artisane</p>
	Accès au financement	<p>Pour les difficultés d'accès au financement, il faut mettre des femmes conseillers dans les centres d'affaires</p> <p>Une femme formée à la comptabilité est mieux perçue par le banquier</p>
	Réseaux et relations	<p>Capacité des femmes à travailler en réseau : « réflexe réseau »</p> <p>Les projets collectifs portent mieux les changements</p> <p>Des groupes femmes et des actions collectives existent dans les différents groupements accompagnant les métiers du bâtiment</p>
	Valorisation des métiers et environnement	<p>L'aspect environnemental et écologique améliore l'attrait</p> <p>Y'a peut-être une brèche qui peut s'ouvrir avec la mixité, c'est la nouvelle manière de construire, la valeur environnementale. C'est peut-être une brèche pour démarrer. Le monde de l'écoconstruction peut être un vecteur de féminisation</p>
	Amélioration des conditions de travail	<p>L'amélioration des conditions de travail améliorera l'intégration des femmes mais aussi le travail des hommes. Tout le monde a à y gagner</p>



		<p>La technicité est à la fois un problème et une chance</p> <p>Le chef d'entreprise doit tenir ses salariés et ne pas toujours tout accuser : trop jeune, trop femme, etc...</p> <p>Aménagements adaptés des postes et des fonctions</p> <p>L'effort doit continuer pour la baisse de la pénibilité pour tous</p>
	Force de la puissance publique	<p>La société entière doit accompagner ce projet de mixité car c'est un problème de société, et pas seulement de femmes. Difficile d'accéder à des données sexuées chez Pôle Emploi</p> <p>Il faut une vraie volonté</p> <p>Inciter par des quotas ou par des incitations financières</p> <p>La loi peut être un accélérateur de pensée dans la société</p> <p>Il faut forcer au départ l'expérimentation de la mixité</p> <p>Il y a des actions en cours initiées par le département, pour une sensibilisation sur des métiers dits d'hommes</p>
	Autres	<p>Il faut des pionnières</p> <p>L'ère numérique apporte des changements</p> <p>Montrer les bonnes pratiques, guides de bonnes pratiques</p> <p>L'autorité de compétence doit prendre le dessus</p> <p>Revaloriser et re-légitimer le rôle de la conjointe dans ses fonction : la laisser prendre sa place en participant activement au projet de développement de son entreprise ?</p>
	Formation et recrutement	<p>Image dévalorisée du travail manuel par rapport à l'intellectuel</p> <p>Il faut valoriser les formations et les métiers</p> <p>Nécessité d'améliorer l'accès des filles à la formation initiale</p> <p>Il faut changer les représentations des encadrants pédagogiques</p> <p>Il faut conjuguer les métiers au féminin. Dans les collèges, on a toujours les mêmes agréments, ça n'avance pas</p> <p>Il faut accroître les efforts des CFA</p> <p>Il faut repenser l'apprentissage qui n'est là</p>



		<p>que pour former de la main-d'œuvre pas chère</p> <p>Une diffusion beaucoup plus étendue est nécessaire dans les collèges, lycées, etc. il faut sensibiliser les proviseurs</p> <p>Il faut aller dans les collèges et les lycées et expliquer aux jeunes que la passion peut dépasser la pénibilité</p> <p>Accompagner les fillettes vers ces métiers dits d'hommes, leur dire qu'elles en sont capables</p> <p>Il faut qu'il y ait des possibilités de formation à la création d'entreprises pour les femmes</p> <p>Mettre en place des modules de formations d'artisans pour les préparer à l'intégration et les accompagner dans la mise en œuvre de la mixité</p> <p>Le changement des modes de recrutement permet l'accès des femmes (ex des pompiers et épreuves sportives moins dures, les femmes apportant dans les équipes)</p> <p>Il faut cibler et mieux axer les métiers, et aussi insister sur les aspects gestion</p> <p>On peut recruter des femmes ou hommes pour équilibrer des équipes, même si on n'a pas le droit, dans les deux sens, ça s'entend</p>
	Education	<p>L'enjeu c'est de changer les représentations, de dire aux jeunes filles : c'est possible ! les filières commencent à le faire</p> <p>La logique du genre est liée à l'éducation reçue. Ça doit commencer par là</p> <p>C'est rare de rencontrer une fille qui rêve d'être maçon. On en rencontre beaucoup plus qui veulent devenir esthéticienne</p> <p>En tant qu'artisan messenger on va parler dans les écoles. Les fillettes entre 7 et 10 ans sont majoritairement intéressées (jeux sur maquettes)</p> <p>Dispositif Génération Égalité en classe de seconde pour déconstruire les stéréotypes</p>



		<p>Il faut sensibiliser les ados, ça part de là pour préparer la mixité Les représentations, ça commence tôt ... Casser les stéréotypes : « l'essayer c'est l'adopter ! »</p> <p>Découverte et valorisation des métiers Faire un Monopoly sur la création d'entreprise pour montrer ce que c'est un petit patron Informé mieux, expliquer les métiers, montrer ce que c'est que le métier d'artisan Faire un « vis ma vie » Les périodes de mise à disposition sont un bon test</p>
--	--	---



Partie 3

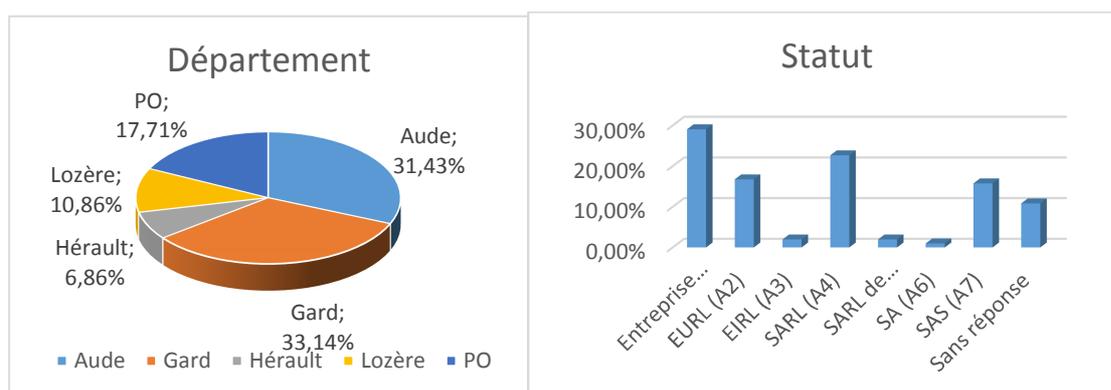
Observatoire

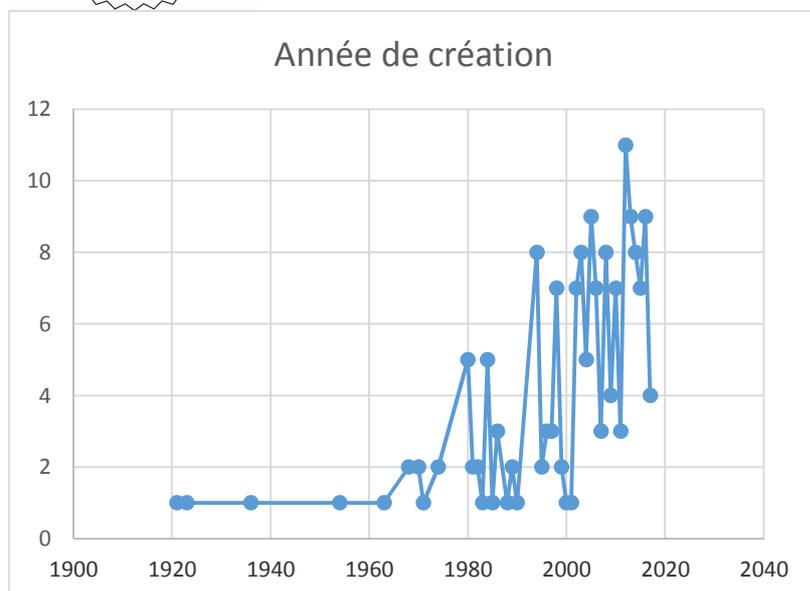


L'observatoire a été la méthodologie de recueil de données la plus délicate à mener. Les artisans et artisanes semblent rencontrer quelques difficultés à s'exprimer sur une plateforme de recueil de données à propos de sujets aussi sensibles. Après plusieurs retours d'expériences, les enquêtés nous ont témoigné leur inquiétude quant à la confidentialité des données et à l'utilisation faite de leurs propos. Néanmoins, nous proposons une synthèse des informations que nous avons obtenues auprès d'un échantillon de 367 répondants. Le questionnaire a été administré de façon numérique avec plusieurs relances pendant une durée de dix mois.

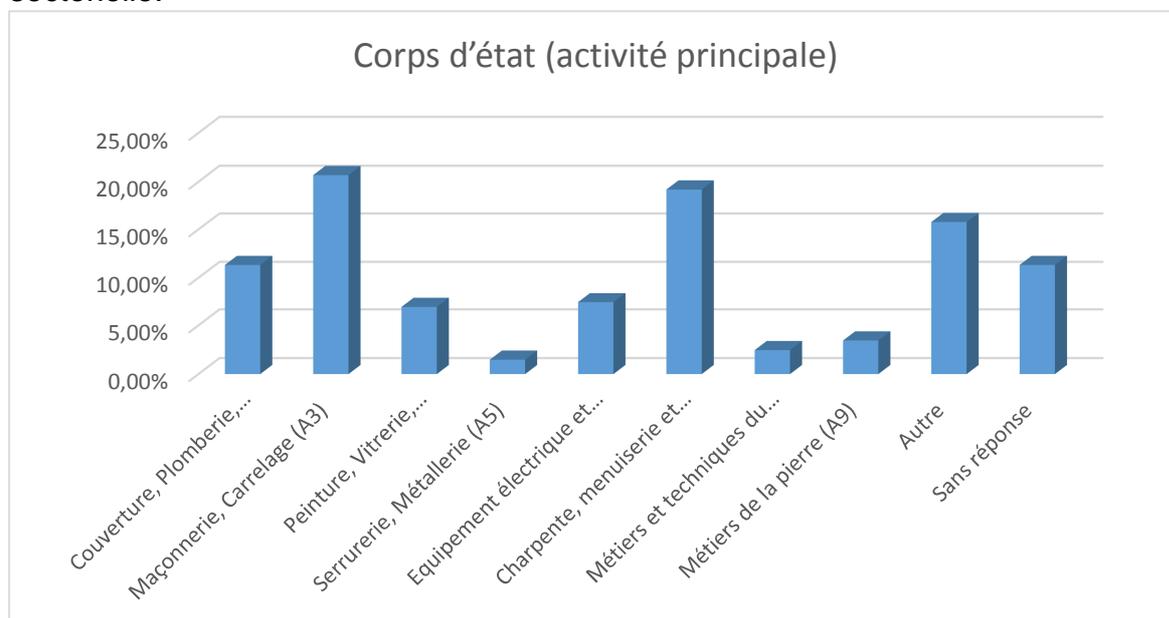
1- Nature de l'échantillon

L'échantillon est principalement composé de très petites entreprises (Entreprises individuelles et EURL). Les différents départements de la région Languedoc-Roussillon sont représentés pour une part relativement proportionnelle à répartition démographique. Une large majorité des entreprises ont été créées autour des années 2000, ce qui signifie que les répondants ne sont pas pour une large part, des jeunes entreprises.





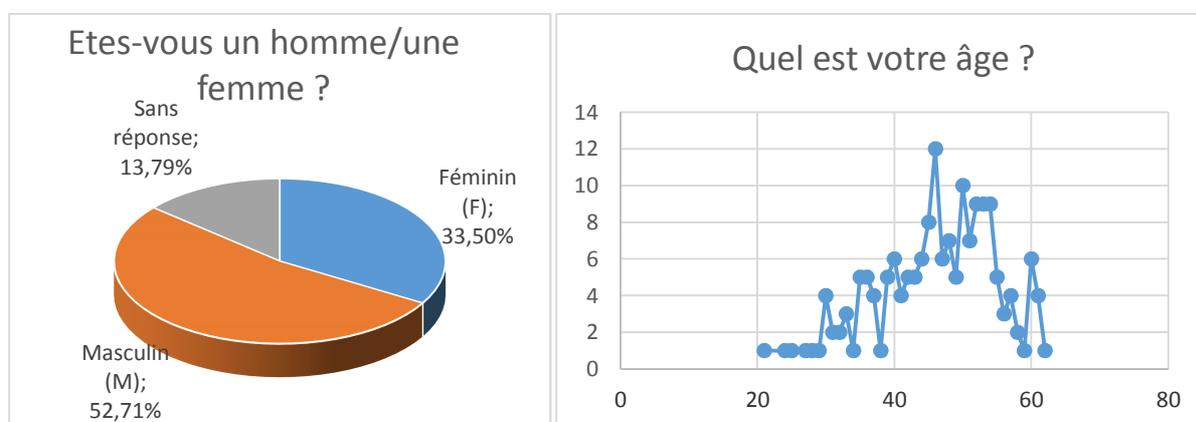
L'échantillon présente une variété importante des métiers du bâtiment. La surreprésentation du premier œuvre et des métiers du bois reflètent bien la structure sectorielle.





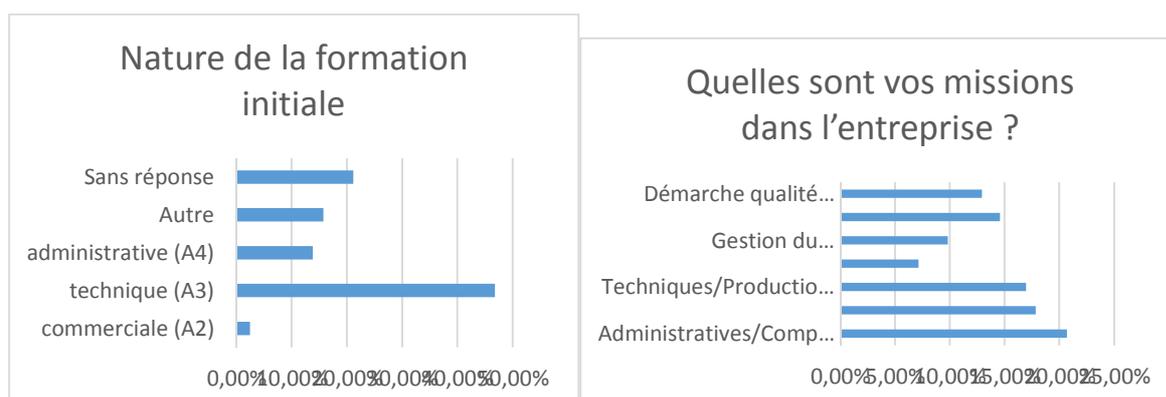
2- Le ou la répondante

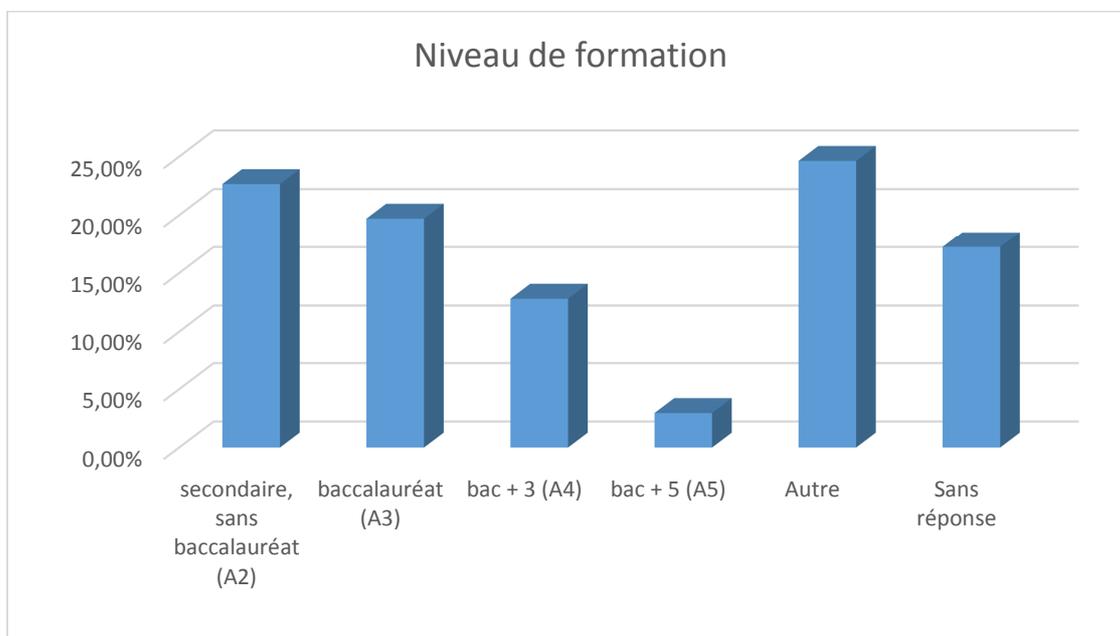
Le nombre de non-réponses sur l'identité du répondant reste très élevé, malgré le niveau très général des questions posées.



La part de répondants masculins est importante, mais beaucoup moins que le nombre d'hommes artisans du bâtiment. Il s'agit d'une population âgée de quarante à soixante ans, ce qui montre soit le faible intérêt pour ces problématiques pour les jeunes, soit une base d'échantillonnage déjà relativement âgée.

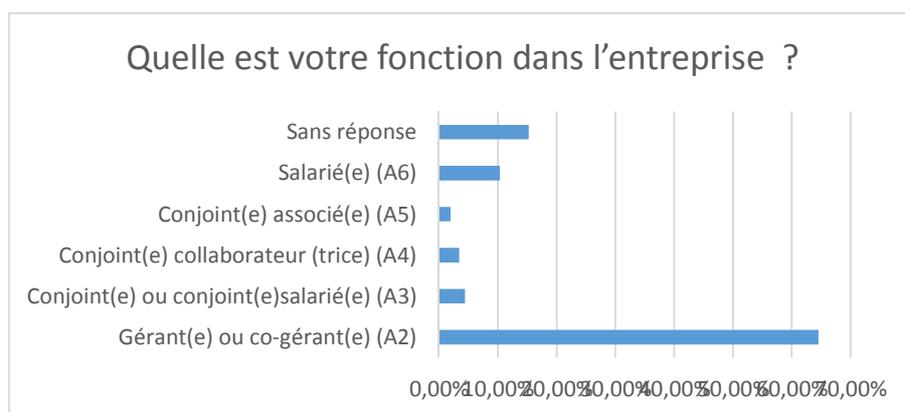
La population interrogée a suivi une formation plutôt technique, alors que les missions confiées dans l'entreprise sont majoritairement liées à l'administration et au commercial.





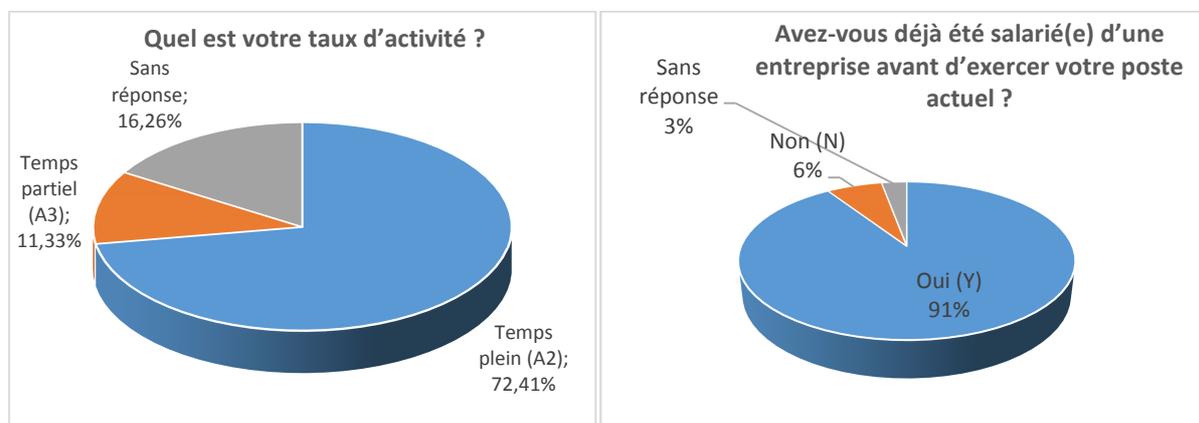
Le niveau de formation de l'échantillon correspond au profil de la population interrogée dans la mesure où la qualification des artisans est plutôt professionnelle que générale.

Alors que le questionnaire a été élaboré et communiqué en précisant que tout membre de l'entreprise peut y répondre, on constate que ce sont les gérants et co-gérants qui ont principalement répondu aux questions posées.



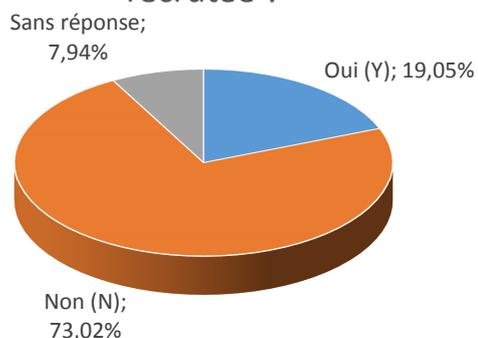


Très majoritairement, les enquêtés travaillent à temps plein ; il ne s'agit donc pas de répondants ayant un regard distancié sur la vie de l'entreprise. L'investissement complet dans la réalisation du travail accroît la qualité des réponses obtenues. De plus, l'exercice antérieur d'une autre activité professionnelle témoigne de l'expertise des répondants au-delà du secteur du bâtiment. Les réponses apportées peuvent être considérées comme mesurées et confrontées à une expérience professionnelle forte.

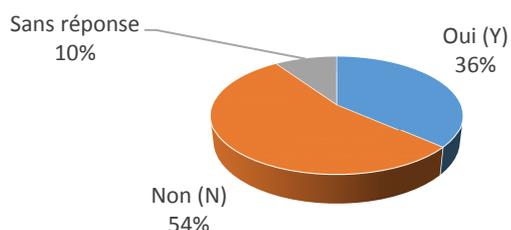


Une large majorité de femmes répondant au questionnaire, ne semble pas avoir rencontré de problèmes de recrutement par le passé. La condition féminine n'apparaît comme un frein à l'entrée en entreprise pour 19 %. En revanche, concernant la progression de carrière, la part de celles ayant ressenti un frein a tendance à s'accroître. Ce résultat converge avec l'inadéquation des missions et des formations.

Avez-vous rencontré des difficultés dans le passé en tant que femme pour être recrutée ?



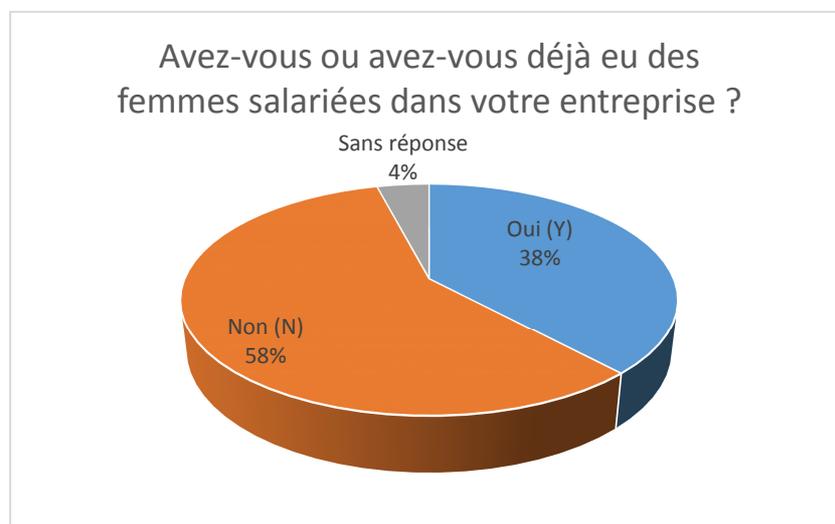
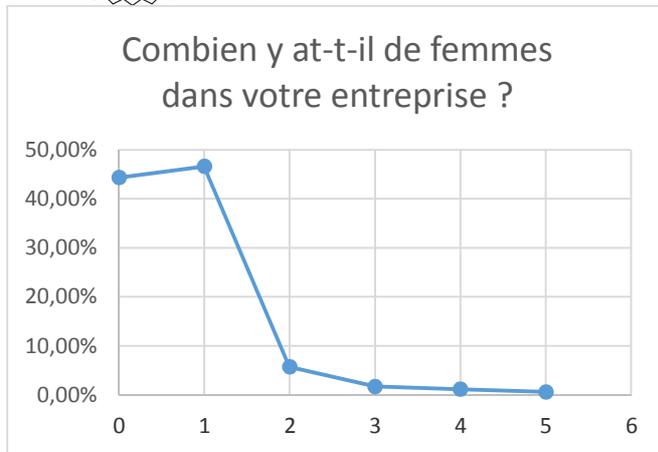
Avez-vous rencontré des difficultés dans le passé en tant que femme pour faire évoluer votre carrière ?



Les femmes rares dans les entreprises du bâtiment, même si elles ne ressentent pas de réel frein à l'entrée dans le secteur. En revanche leur évolution professionnelle semble limitée, malgré une forte implication dans l'entreprise.

3 – La place des femmes dans l'entreprise

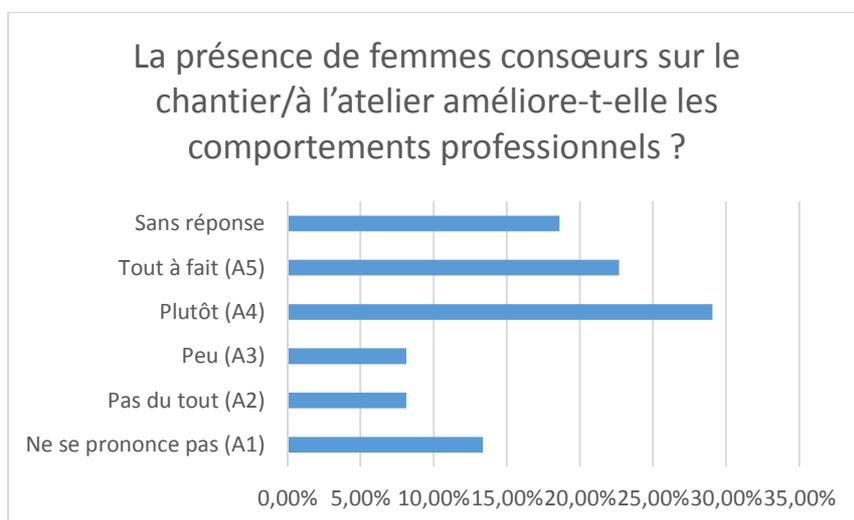
Malgré un échantillon où les femmes sont surreprésentées par rapport à la structure du secteur, il apparaît que le nombre de femmes dans l'entreprise est extrêmement réduit : 0 pour 45 % des entreprises et 1 pour 48 % des entreprises.



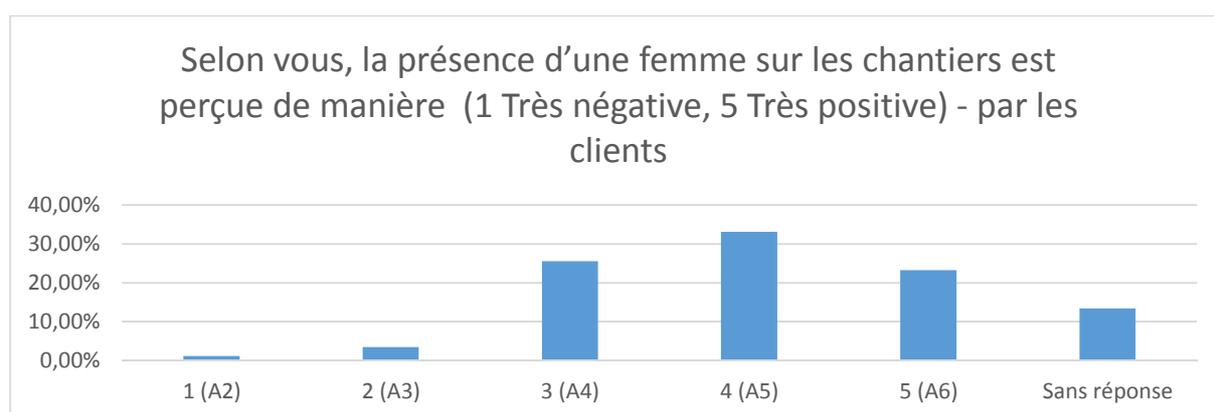
Les deux tiers des entreprises n'ont jamais recruté de femmes. La question relative aux CV qui n'est pas traitée ici montre que les artisans ne reçoivent pas de CV, sauf pour des postes de secrétariat. Ce résultat converge avec les données issues des focus groups et des entretiens : les femmes s'engagent peu dans ce secteur.

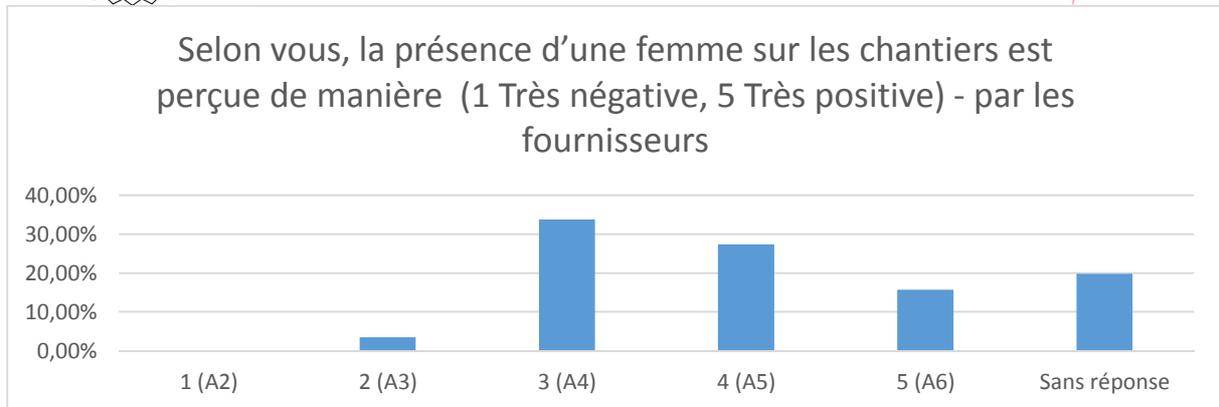


Pourtant, la présence des femmes positive en termes de comportements pour 50 % des interrogés, même si le taux de non-réponse à ce propos peut interpeler (surtout compte tenu du nombre élevé de femmes dans l'échantillon).



La perception ressentie des parties prenantes de filière apparaît positive en amont, comme en aval, avec un avis légèrement supérieur en aval.



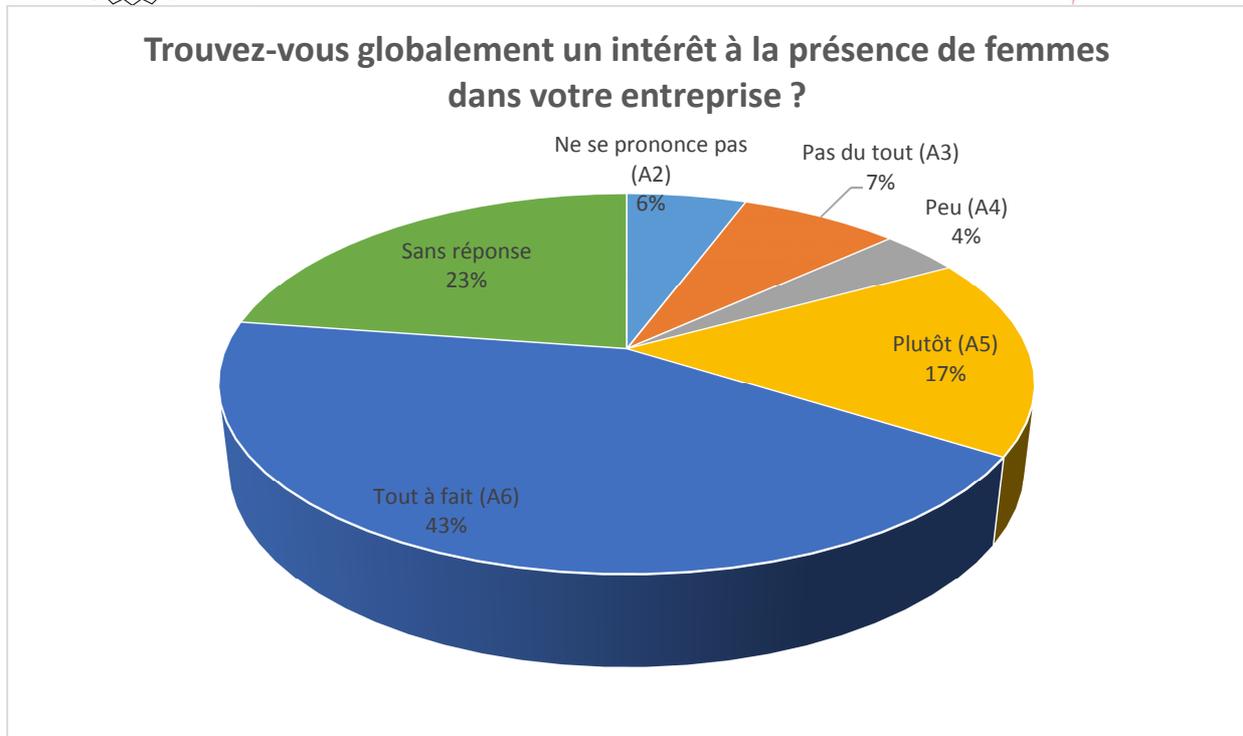


Notons que pour cette question, le taux de non-réponse n'est pas élevé, ce montre un intérêt pour cet aspect d'après les répondants.

Au final, les réponses convergent avec les éléments obtenus des focus groups et entretiens. La présence des femmes est ressentie comme positive par les acteurs en présence sur les chantiers.

4- Impact managériaux de la présence des femmes dans l'entreprise

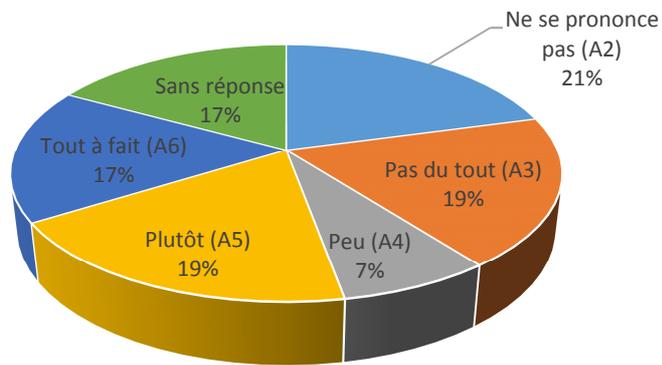
La présence de femmes n'apparaît pas comme une contrainte pour les répondants, mais son impact sur la vie de l'entreprise et les résultats paraissent plutôt nuancés.



43 % trouvent un intérêt fort à la présence de femmes, sachant qu'il y a un taux de non réponses de 29 %. Cette question restait peu impliquante.

Le résultat suivant montre une grande dispersion des réponses quant à l'apport des femmes dans l'encadrement. Cette question a été posée à la suite des entretiens et focus groups dans lesquels les femmes mentionnaient qu'une part importante de leurs missions consistait à animer/ coordonner/encadrer le personnel. Ce résultat montre que ce n'est pas le fait d'être une femme qui se détache comme un apport dans l'encadrement.

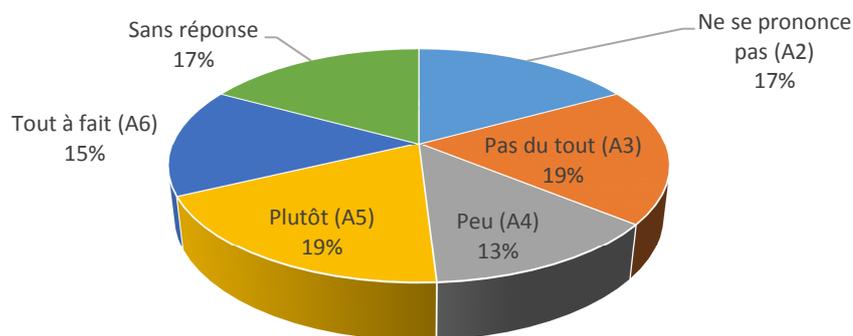
Pensez-vous que les salariés sont plus impliqués dans leur mission lorsqu'ils sont encadrés par une femme ?



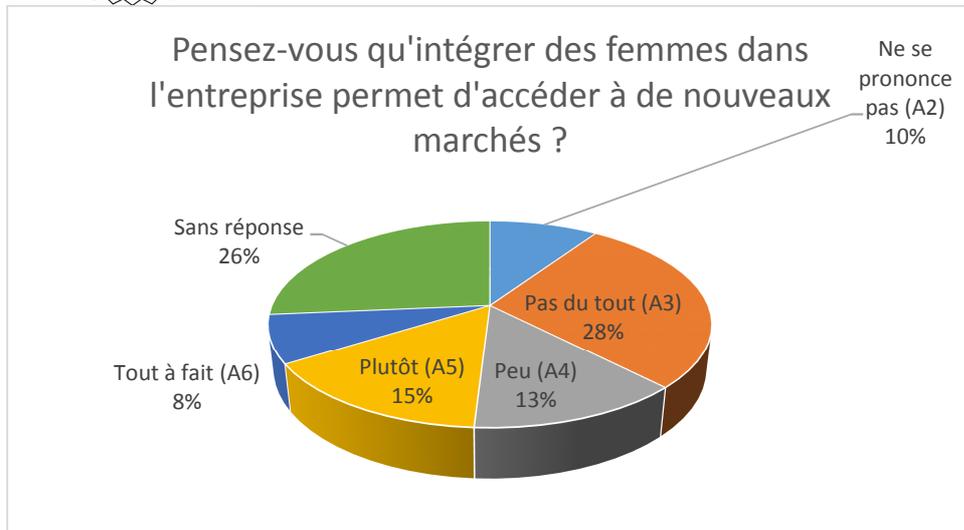
De la même manière que pour l'encadrement, les réponses relatives à la reconnaissance de l'entreprise apparaissent relativement dispersées, et de manière générale très mitigées.

Le recrutement des femmes n'apparaît pas comme un motif d'amélioration d'image, et pour 20 %, cela ne procure aucune reconnaissance.

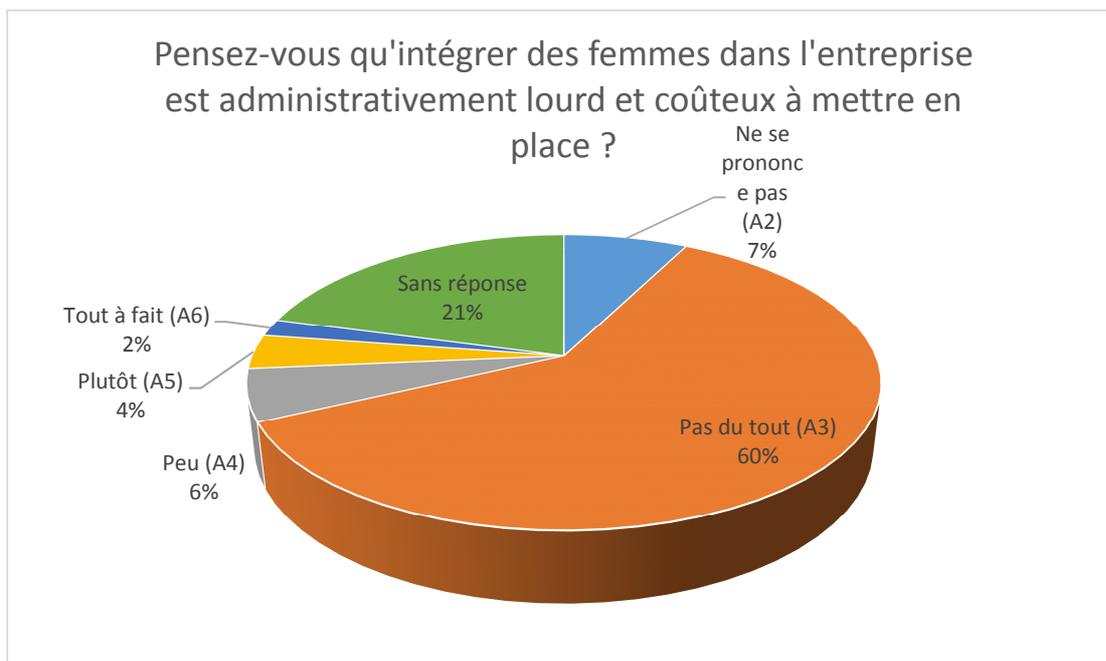
Pensez-vous qu'intégrer des femmes dans l'entreprise procure à l'entreprise de la reconnaissance ?



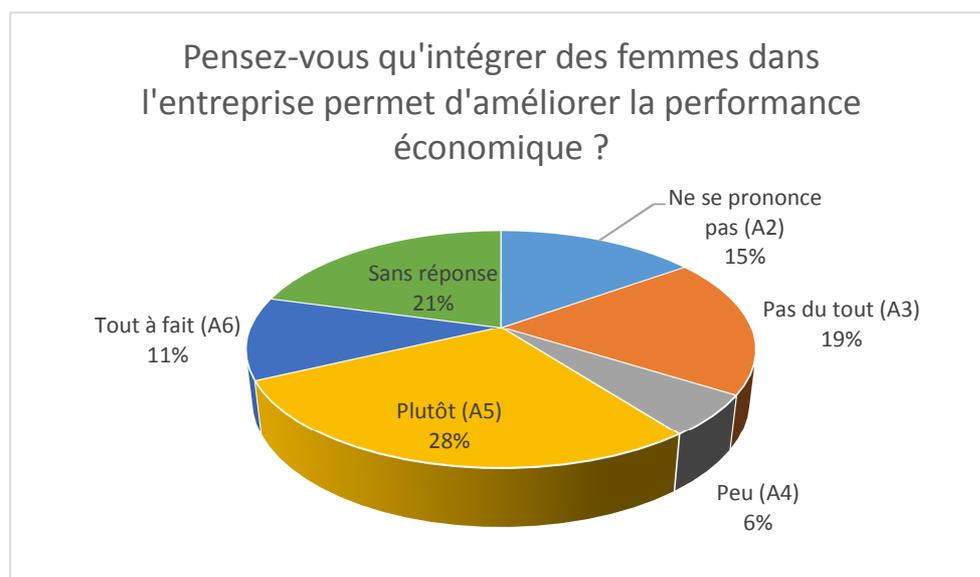
De la même manière que pour la reconnaissance, la présence de femmes ne semble pas déterminante pour changer de marché ou de clientèle.



L'intégration des femmes semblait être un point de blocage au recrutement dans les deux autres méthodologies. Certains ont avancé les problèmes de locaux, d'organisation, d'encadrement... visiblement, les ressentis individuels ne sont pas confirmés ici. Le management mixte n'implique pas de surcharge pour le dirigeant.



Finalement, l'amélioration de la performance, est perçue positive à tout à fait positive pour 39 % des répondant.es. Une dispersion importante des réponses est là aussi à noter.



Les femmes dans l'entreprise artisanale du bâtiment ne sont pas ressenties comme difficiles à manager ou créant des difficultés. Mais notre enquête montre que l'intérêt de leur présence est difficile à définir et exprimer simplement. Les indicateurs du questionnaire ont été choisis en fonction de l'analyse de la littérature académique sur le sujet, et des résultats obtenus dans les focus groups et entretiens. Certains résultats, craintes, ou apports ont néanmoins été infirmés par l'approche quantitative, car nous avons constaté un besoin d'échange approfondi pour libérer certains propos.

Notons que la richesse des arguments identifiée dans les analyses qualitatives ne peut pas être repérée avec autant de détails dans un sondage.



Conclusion

Les femmes dans l'artisanat du bâtiment restent peu présentes, malgré un mouvement d'attractivité sectorielle qui s'amorce dans certains métiers.

Elles ressentent leur situation de façon contrastée aussi bien dans le fonctionnement interne que dans leurs relations avec les partenaires de l'entreprise. Certaines défendent l'intérêt qu'elles ont à porter des regards différents, des pratiques différentes dans un secteur fortement masculinisé. D'autres se heurtent à des blocages au-delà même du secteur, en raison de la représentation sociétale que l'on se fait de certains métiers.

Les domaines de la formation et de l'accompagnement initiateurs de changement manifestent un réel intérêt pour la présence des femmes. Les situations sont peu comparables selon les corps de métiers : le premier œuvre apparaît encore avec une forte pénibilité, tandis que d'autres métiers (notamment ceux liés au bois) semblent s'acheminer vers une réelle mixité.

Le rôle des femmes, encore très (trop) centré sur l'administration et le commercial n'est pas vécu par les intéressées comme un second rôle, mais plutôt comme une mission managériale à part entière, qui demande une meilleure expertise technique pour cerner les enjeux professionnels des entreprises.

Parallèlement, les reconversions professionnelles vers les métiers du bâtiment ouvrent de nouvelles places, opérationnelles en véritables artisanes/cheffes d'entreprises. Les femmes qui s'installent, tiennent un nouveau discours, très entrepreneurial, enrichi d'expériences passées dans d'autres secteurs.

Finalement, les métiers bâtiment se lancent dans le XXI^e siècle en ouvrant de nouvelles perspectives pour les femmes, variées et riches comme l'est ce secteur depuis ses plus profondes racines historiques.