

Adaptabilité



Equal II
Thème F

Valorisation des métiers et des savoir-faire dans le patrimoine bâti

Objectif : Promouvoir les métiers du patrimoine bâti tant auprès des jeunes et des femmes que vers les organisations professionnelles pour qu'elles fassent une place aux jeunes et aux femmes dans ces métiers

• Publics visés

> Les futurs apprenants ou futurs employés - au divers échelons possibles - voir les futurs artisans, dans le secteur déterminé comme pourvoyeur d'emploi soit :

- les jeunes en parcours d'orientation initiale
- les jeunes et les femmes demandeurs d'emploi
- les personnes qualifiées (comme architectes) souhaitant une réorientation ou étant en recherche d'emploi, avec une priorité pour les femmes
- les personnes dites expérimentées (plus de 45 ans voir même plus de 50 ans)

> Puis, les professionnels de l'orientation tels le corps enseignant au niveau du collège et du lycée, les Centres d'Information et d'Orientation, les ANPE, les missions locales, les centres dont la mission est d'orienter ou de réorienter les personnes en recherche d'emploi, ou en recherche de nouvelle orientation.

> Et en dernier lieu, les entreprises elles même seront impliquées dans le projet en tant que cible finale, de façon à les sensibiliser à la manière d'intégrer, sans faire subir de discrimination, les femmes et les jeunes dans leurs entreprises.

• Contexte, problématique et démarche du projet

> En 2001, 1 449 801 de personnes salariées travaillent dans le secteur de la construction soit 6,10 % du total de la population active. Le bâtiment a besoin de recruter chaque année entre 60 000 et 80 000 personnes qualifiées, quelle que soit la conjoncture économique.

> Les objectifs spécifiques du PDD dans son ensemble sont de :

- faire connaître et valoriser les métiers du bâtiment auprès du public francilien, en donnant le goût aux jeunes et aux femmes d'intégrer ces métiers,
- réduire les inégalités encourues par les femmes dans l'exercice des métiers du bâtiment en améliorant la perception du rôle des femmes dans ces métiers, en favorisant leur accès aux formations, leur accès à l'emploi et la conservation dans leur entreprise pour des emplois durables, et en faisant la preuve de leurs capacités par la diffusion des bonnes pratiques.
- faire prendre conscience aux professionnels du bâtiment - entreprises, salariés, architectes, ingénieurs, ... et responsables des entreprises du bâtiment en incluant les cabinets d'architectes et cabinets d'ingénierie que les femmes peuvent et doivent avoir une place dans les métiers du bâtiment égale ou comparable dans l'exercice des métiers techniques
- sensibiliser les entreprises pour faire en sorte que aussi bien les jeunes et les femmes puissent se sentir à l'aise et intéressés par les métiers du bâtiment
- étudier les conditions économiques dans lesquels se situent les métiers du bâtiment et faire un recensement en terme de besoin pour les entreprises du BTP
- prévoir des formations d'initiation, de sensibilisation, de perfectionnement pour des jeunes et des femmes ou des personnes en difficultés d'insertion, dans les métiers spécifiques de la réhabilitation, et de la construction - tant au niveau des professions manuelles que plus intellectuelles

- travailler en partenariat avec les organismes de formation relevant soit des niveaux manuels soit des niveaux plus intellectuels des cycles favorisant l'exercice des personnes éventuellement discriminées dans ces secteurs
- faire connaître la spécificité des métiers de la réhabilitation et de la restauration du patrimoine, en ayant soin de faire émerger les spécificités locales et nationales et en comparant les pratiques professionnelles et spécificités au niveau européen
- sensibiliser et attirer les jeunes vers des carrières techniques et scientifiques. La promotion des métiers du bâtiment qui sont fortement liés à la technique et la science entre tout à fait dans ce cadre

> **Solutions :**

Nous avons émis des propositions en terme de circuit d'insertion, allant de l'initiation, à la sensibilisation, jusqu'à la formation qualifiante et en terme de formation tout au long de la vie, de façon à générer des outils de découverte, de sensibilisation, et de formation en adéquation avec l'analyse préalable.

Puis nous avons créé des outils non seulement pour les formations mais aussi pour des propositions d'actions visant à favoriser le redéploiement économique et professionnel d'un secteur géographique.

A la suite de quoi, après avoir repéré les besoins et constitué une gamme d'outils adaptés à la sensibilisation et l'initiation à la réhabilitation, nous cherchons à valoriser les métiers nouveaux en constituant des formes de diffusion massive.

Nous travaillons principalement sur l'image des métiers techniques du bâtiment en recherchant à les revaloriser aux yeux du public mais aussi sur l'initiation et la mise en situation des personnes face à ces métiers. Par ailleurs nous rechercherons à mobiliser et dynamiser les jeunes et les femmes qui sont déjà orientés dans notre secteur bien souvent par défaut et non par choix. Nous nous efforçons à travers certaines activités de leur donner goût au métier et de leur faire valoir la richesse de ce secteur en terme de tradition, de savoir-faire et de qualification, ainsi que les avantages que comporte leur formation.

• **Résultats de l'opération**

> Les résultats de ce travail sont multiples car l'année 2006 et les suivantes permettent de faire des avancées importantes :dans le domaine de la formation , de la capitalisation des bonnes pratiques et dans le cadre de la sensibilisation des publics cibles.

- colloque de diffusion du programme EQUAL à Mérida pour la semaine autour de la journée de la femme sur « colloque mondial sur femmes et architecture » avec de nombreuses publications, des retransmissions sur les chaînes de télévision et de radios, et des publications dans les revues de l'Institut de la femme en Extremadura et sur le site internet de l'égalité des chances en France
- échanges de stagiaires très riches avec la Région de l'Extremadura avec la réalisation d'un film et de nombreux articles dans la presse soit locale soit nationale – notamment dans la revue de l'ANAH Agence Nationale de l'habitat
- mise en place du site WEB nommé www.metiers-patrimoine.org et réalisation des fiches métiers en vue de la préparation de l'exposition
- échanges de formateurs et de professionnels entre les 3 pays avec des visites thématiques organisées dans les 3 pays, les comptes rendu figurent sur le site transnational Chierotechnia et sur le site français.
- réalisation de plusieurs stages de formation et de sensibilisation au niveau national en France pour les jeunes et les professionnels sur les techniques traditionnelles de restauration du patrimoine
- avancement d'une étude sur l'analyse comparative de la situation de l'artisanat en Europe et notamment sur les trois pays du projet
- réalisation de documents techniques sur les techniques traditionnelles en vue de leur publication en quatre langues pour le séminaire final à Paris et Athènes
- conception d'itinéraires touristiques visant à développer la connaissance du patrimoine architectural et réflexion commune sur patrimoine et tourisme,
- conception d'un site transnational regroupant toutes les actions entre les partenaires.

- préfiguration d'une étude sur la conception des itinéraires de découverte du patrimoine liée aux aspects touristiques.
- préparation d'une exposition nationale française et d'un site sur les métiers du patrimoine avec un KIT exposition, fiches métiers et site web illustré.

• Apports de l'action transnationale

> Les activités transnationales ont été organisées à partir de comités de pilotage et de courriers la plupart effectués par mail. Les activités transnationales s'articulent autour de deux pôles, les activités liées aux ateliers thématiques, et celui des échanges de formateurs et de stagiaires. Ces ateliers permettent la création de documentation sur les techniques traditionnelles, notamment la taille de pierre ou les enduits à la chaux.

Le deuxième pôle regroupe la partie de l'activité transnationale liée aux échanges de stagiaires et de formateurs.

Les conférences transnationales permettent d'échanger sur les différentes pratiques. Le colloque de Mérida a permis de réaliser un séminaire sur « femmes et architecture ».

Par ailleurs des actions de communication sont menées soit au niveau interne soit au niveau local ou national.

La transnationalité apporte un plus dans le fait que les projets prennent une ampleur plus conséquente lors que le discours est multiplié par 3 ; amplifié par les représentants des collectivités locales de 3 pays, il donne une meilleure audience au projet et il permet de renforcer les points de vue et de donner une crédibilité plus forte au projet, et il permet de rechercher ensemble des solutions qui peuvent être au niveau de l'Europe.

En effet nous constatons une réalité qui se décline sur toute l'Europe : le manque de personnel qualifié dans le secteur du bâtiment et le manque d'attrait de ces métiers pour les jeunes et pour les femmes. Pour y remédier les solutions peuvent être européennes ou trouver un début de solution dans une démarche européenne; comme par exemple créer des certifications valables pour un exercice professionnel à l'échelle européenne ou des cursus de formation qui peuvent se dérouler en coopération avec divers pays de l'Europe. On réfléchit aussi à favoriser la mobilité et les échanges entre professionnels dans le domaine de la réhabilitation et de la restauration du patrimoine.

• Innovation dans les politiques et/ou les pratiques

> Le projet est innovant par son approche tournée vers l'accompagnement des jeunes, des femmes et des personnes en réorientation vers une formation qualifiante. Il est difficile pour certains de se confronter à la réalité d'un métier avant de se lancer dans une formation .Ils pourront aborder ensuite leur formation avec davantage de connaissance de la réalité des métiers liés à la restauration du patrimoine. D'autres sont en réorientation de carrière et rencontrent des obstacles pour avancer dans leur vie professionnelle, nous cherchons une forme de nouveau départ dans des métiers peu valorisés et pourtant pourvoyeurs d'emploi. Nos actions visent à inciter les jeunes et les femmes à suivre une formation dans le domaine de la restauration du patrimoine, par différents moyens de communication, qui donneront une autre image de ces métiers. En effet, nous proposons d'aborder un métier et ses techniques lors de chantiers et stages qui n'engagent pas les participants dans un processus long, mais qui leur permettent d'aborder les facettes de ces métiers. Enfin, nous souhaitons donner à ces actions une dimension européenne, et pouvoir échanger sur nos pratiques avec des partenaires transnationaux. Ceci permet d'élargir les horizons des jeunes, des femmes, et des personnes en réorientation lors de nos diverses activités.

Une forme de l'innovation, c'est aussi de se tourner vers les personnes qui sont les professionnels de l'orientation, aussi bien que vers les destinataires finaux se qui devrait démultiplier notre action. Nous souhaitons leur mettre à disposition un matériel varié : exposition, livret, CD ROM et site web, toute une gamme d'outils leur permettant de prendre connaissance de ces métiers et d'en assurer la promotion. La diversité du partenariat est en elle même car chacun doit trouver des solutions originales et nouvelles pour faire avancer les réflexions en recherchant la créativité, l'innovation et la nouveauté dans les actions proposées.

• Egalité des chances entre les hommes et les femmes

> L'objectif de promouvoir l'égalité des chances est un objectif transversal commun à tous les acteurs et toutes les actions conduites par le PDD .Les études visent à analyser les facteurs éventuels de discriminations repérés sur les publics féminins de façon à la percevoir et à pouvoir ensuite envisager des actions pour les supprimer. Pour chacune des actions conduites par tous les membres du PDD, il est nécessaire de proposer une méthode pour s'assurer qu'elle ne génère pas d'inégalité, et plutôt s'assurer de savoir comment elle peut favoriser l'égalité des chances; ceci est la responsabilité de chacun dans toutes les actions conduites dans le cadre de ce projet.

Dans la promotion des actions, il est recherché le plus possible de trouver des exemples de bonnes pratiques où les femmes sont représentées de façon systématique, dans l'exercice de métiers techniques ou non. Dans les parcours d'insertion un effort particulier est mené de façon à ce que les femmes soient de façon représentative, sensibilisées, formées, accompagnées et si possible embauchées autant que les hommes dans des situations identiques.

Pour exemple, chez Artemisia, la façon de promouvoir l'égalité des chances se traduit dans le fait de favoriser la parité de femmes à l'entrée de stages de formation de peintre décorateur. Pour y parvenir, elle met à disposition un formateur coordonnateur en charge du repérage des publics féminins. Il a pour mission d'accompagner les conseillers emploi de l'ANPE. Une difficulté subsiste : le code ROME (répertoire des métiers " code peintre ") recense que les hommes sans activité professionnelle.

Pour l'ARVHA, la CAPEB idf, ATAGRIF et l'Union Rempart, la question de l'égalité des chances dans les métiers du bâtiment a été favorisée lors du précédent EQUAL qui était centré sur cette question dans les actions transnationales et nationales. Les productions ont eu pour objectif de valoriser les femmes dans ces métiers : étude sur la place des femmes dans le bâtiment en Europe, et analyse des facteurs discriminants, réalisation d'une exposition sur les femmes dans le bâtiment, organisation d'un colloque européen sur les femmes dans le bâtiment, et pour chaque action nationale, une grille a été soumise pour connaître les moyens et les résultats proposés et mis en oeuvre pour assurer la parité. Ces outils sont adaptés et transférés pour ce nouvel EQUAL de façon à apprécier les effets et les mesures pour mieux insérer les femmes dans les métiers techniques.

Dans cette deuxième action 2 du projet EQUAL les partenaires ont maintenus leurs objectifs et poursuivent avec les mêmes méthodes de travail.

ATAGRIF réalise un cursus de stages de formation (de l'initiation au perfectionnement) aux techniques spécifiques destinées aux femmes et aux personnes en réorientation

• Partenariats et gouvernance

> Les partenaires ont participé activement aux activités communes, à l'élaboration du KIT de sensibilisation aux métiers du patrimoine bâti et ont pu développé de nouvelles expérimentations avec le public des jeunes et des femmes.

Les partenaires ont contribué à la connaissance et à l'information sur le programme EQUAL en donnant toutes les indications aux publics cibles et en produisant des documents donnant une lecture cohérente de ce projet.

• Facteurs de succès pour la transférabilité des pratiques

> De nombreux outils peuvent être transférables.

En effet, dans le cadre du projet, il a été réalisé des plaquettes de stage expliquant le programme EQUAL

Ces plaquettes s'accompagnent de l'exposition sur les métiers du patrimoine bâti (10 exemplaires).

Le site internet renseigne sur les métiers du patrimoine bâti, comme un complément à l'exposition, mais le site permet aussi de s'informer sur les formations, les stages et les études spécifiques réalisées par les partenaires.

> Pour accompagner l'exposition, un power-point permet de retracer le contexte actuel du bâtiment, de présenter succinctement les métiers, les débouchés.

A cela s'ajoutent les films réalisés par les partenaires, Bâti femmes (réalisé par Objectif emploi dans le cadre du premier programme EQUAL Patrimoine ancien acteurs nouveaux accompagnement des jeunes et des femmes vers les métiers de la réhabilitation conduit par l'ARVHA), un film sur femmes architectes en Europe réalisé par l'ARVHA dans le cadre du premier EQUAL Peintre-décorateur (réalisé par ARTEMISIA).

Tout ces outils sont transférables facilement, car nous possédons plusieurs exemplaires de l'exposition, et les films.

Pour le site Internet www.metiers-patrimoine.org il est accessible à tous en ligne, et le power-point peut être transmis après demande ainsi que l'exposition qui circule et a été faite en 10 exemplaires pour cela.

• **Contraintes de moyen**

> Quelques contraintes se sont fait ressentir dans la mise en place des séminaires de diffusion prévus, en effet, ils sont au minimum un par pays avec le séminaire final qui sera en 2007 à Paris. Des écarts ont eu lieu liés à la campagne électorale conduite en Grèce pour les élections qui ont du décalé le séminaire de diffusion prévu en septembre 2006 mais qui n'a pu avoir une ampleur transnationale voire européenne en raison de l'interdiction donnée par la municipalité d'Athènes de faire une publicité autour d'une conférence. Par contre le séminaire de Mérida a pu se dérouler dans d'excellentes conditions et a permis de donner une dimension non seulement européenne mais aussi mondiale au projet car des femmes de toutes l'Amérique du sud étaient présentes.

• **Membres du partenariat national**

> ARVHA Association pour la Recherche sur la Ville et l'Habitat
> Union REMPART
> ATAGRIF Ateliers de Techniques Anciennes du Groupement REMPART Ile-de-France
> CAPEB IDF Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment Île de France
> ARTEMISIA

• **Membres du partenariat transnational**

> Espagne Consejería de Cultura. Junta de Extremadura.
> Grèce

• **Pour en savoir plus**

> **Site internet :** www.arvha.asso.org

> **Contact :** Catherine GUYOT directrice Equal@arva.org - ☎ 01 42 77 34 20
ARVHA - 75 Rue des archives - 75003 Paris

> **Référence du projet :** N°Olimpe 2004-IDF-41076

> **Période de réalisation :** 2004-2007