

## LA DIVERSITÉ : UNE STRATÉGIE POUR FAIRE FACE AU DÉFI DÉMOGRAPHIQUE

Pour faire face aux déficits de compétences et de main d'oeuvre dans la construction, le partenariat de développement LIBRA met en place des stratégies d'anticipation, en ouvrant des carrières pour les femmes et les minorités ethniques.

Les emplois de bureau et de chantier dans le bâtiment ont toujours été un quasi monopole des hommes suédois : cette forteresse des "hommes blancs" doit maintenant faire face à une diminution radicale de sa force de travail traditionnelle. Avec un nombre croissant de salariés approchant de l'âge de la retraite, on estime à 90.000 le nombre de postes à pourvoir dans les 10 ans à venir. Et les syndicats du secteur doivent s'adjoindre 12.000 nouveaux membres pour maintenir leur statut et leur rôle comme partenaires sociaux.

### Un "partenariat d'activistes"

Dans EQUAL, les organisations clés du secteur du bâtiment se sont engagées, pour la première fois, à combattre la discrimination et la ségrégation du marché du travail. [LIBRA](#) a monté une coalition avec la Fédération suédoise du bâtiment, le syndicat des ouvriers de la construction et celui des employés et techniciens de ce secteur, Galaxen un organisme de réhabilitation et Ynsab, une entreprise de service pour la formation professionnelle. Tous ces partenaires sont à même de disséminer et de généraliser les résultats du partenariat de développement (PDD). Galaxen appartient à la fédération nationale des employeurs et aux cinq plus grandes entreprises du bâtiment du pays. La réussite de son modèle de réinsertion des chômeurs du bâtiment et des handicapés légers est un point de départ intéressant pour les activités de formation et de (ré)intégration de LIBRA. Ynsab a été chargé par les partenaires sociaux de concevoir, suivre et contrôler la formation professionnelle : il couvre plus de 20 métiers du bâtiment, avec un accent mis sur la formation de base des jeunes dans l'enseignement secondaire et également sur les chantiers.



Ce premier cercle déjà puissant a été renforcé par un choix de partenaires stratégiques qui vont de l'administration nationale de l'emploi (AMS) aux entreprises de toutes tailles - y compris des leaders comme Skanska, NCC, Peab and JM - en passant par différents types d'établissements techniques, professionnels et universitaires. Le PDD inclut également des collectivités locales, des associations d'immigrés et des réseaux de femmes qui soutiennent les salariées de la construction.

### Un laboratoire de la diversité

Les partenaires de LIBRA sont bien conscients des obstacles à surmonter pour faire changer un secteur aussi marqué par les stéréotypes. Pourtant, plutôt que de se focaliser sur les barrières, le PDD préfère construire sur les avancées positives. Cette stratégie s'appuie sur un sondage d'opinion sur les représentations de l'égalité de genre et la diversité sur le lieu de travail. Dans l'échantillon de 500 salariés, la majorité était des travailleurs qualifiés, actifs dans le secteur de la construction depuis 22 ans en moyenne. L'étude a certes confirmé certains éléments attendus en matière d'ignorance et de préjugés concernant les femmes et les immigrés, mais elle a aussi révélé des attitudes positives envers ces deux types de publics ainsi qu'une bonne volonté certaine de les intégrer dans les professions du bâtiment. De nombreuses activités du PDD en ont fait leur tremplin.

LIBRA conçoit et teste des actions pilotes dans trois directions : l'entreprise, le système d'éducation et de formation et la société en général. Les modèles se concentrent sur les aspects centraux du processus de changement recherché :

- Aborder les attitudes négatives envers les travailleurs féminins et immigrés dans les entreprises du bâtiment;
- Créer des environnements de travail qui facilitent le maintien des femmes dans ce secteur;
- Adapter les dispositifs de formation continue et les conditions de travail aux besoins des travailleurs âgés et des accidentés du travail;
- Attirer des femmes et des jeunes immigrés dans les métiers de la construction;
- Influencer les attitudes des administrations scolaires, des enseignants et des élèves du secondaire et de l'enseignement supérieur, pour valoriser la diversité;
- Offrir de nouveaux types de formation pour les personnes récemment immigrées;
- Améliorer l'image de marque du secteur de la construction auprès du grand public par une revalorisation du statut et de la qualité des emplois;

Chaque modèle intègre un ensemble de projets articulés entre eux et menés dans différents sites dans les régions de Skane, Halland et Vestra Götaland. L'axe central de ces activités porte sur les changements d'attitude. Le théâtre interactif sur les lieux de travail et dans les écoles est utilisé pour démasquer les préjugés des suédois sur les immigrés et réciproquement. Les représentations sont toujours suivies par une discussion qui est le point de départ d'un débat plus large sur les valeurs, les préjugés et la manière de lutter contre la xénophobie. Le PDD a également réalisé une installation mobile utilisée de manière provocatrice dans les expositions et les salons : une cabine de vestiaire comme on en trouve sur tous les chantiers, avec la décoration habituelle de posters et de calendriers sexistes sur les murs, avec à côté la cabine du future. Celle-ci n'a pas toute cette décoration et elle est aménagée de manière à répondre aux besoins à la fois des femmes et des hommes, et des ouvriers comme des chefs de chantier.

D'autres activités visent plus directement l'accès au marché de l'emploi et la pérennisation de l'insertion. Des femmes salariées dans le bâtiment, ainsi que des immigrés, interviennent comme modèles de rôle dans les activités d'orientation et de formation des projets. Ils témoignent de leur expérience directe du travail dans ce secteur et partagent les stratégies qui leur ont permis de réussir dans un environnement qui s'avère souvent hostile au début. De plus, le PDD sensibilise les enseignants et les conseillers en invitant ces "témoins" aux réunions organisées régulièrement par l'AMS pour les responsables de l'orientation. Les projets LIBRA proposent également des stages en entreprises et soutiennent les bénéficiaires à travers différents réseaux. Un dispositif pilote introduit la gestion de la diversité sur sites par des actions de formation à l'intention des chefs de chantiers et des chefs d'équipes. Une autre activité importante est l'analyse et la re-définition des emplois dans une perspective de créer des conditions de travail plus compatibles avec la vie familiale. Les résultats sont déjà appliqués dans différentes entreprises via des horaires flexibles et des partages de postes pour les femmes et pour les hommes. Pour le secteur du bâtiment en Suède, il s'agit là d'une nouveauté que le PDD compte disséminer et multiplier.

### **Des partenaires liés par une approche transversale**

LIBRA estime que chaque activité requiert la participation active de tous ses partenaires : cette approche se retrouve dans la composition des groupes de pilotage responsables des différentes actions menées dans les trois régions - un total de 39 projets ! Toutes ces bonnes pratiques sont disséminées, avec une 'boîte à outils', dans les autres régions, à d'autres entreprises, collectivités locales et organismes de formation. De plus, vu l'importance des partenaires sociaux mobilisés, les résultats de LIBRA devraient également avoir un impact sur les futurs accords collectifs.

### **Un processus transnational d'apprentissage mutuel**

LIBRA coopère avec trois partenaires transnationaux, en [Belgique](#), en [France](#) et au [Portugal](#). Le PDD partage l'objectif commun d'attirer des jeunes et de nouveaux publics, comme les femmes et les immigrés, vers le bâtiment et d'adapter la formation professionnelle et les conditions de travail à leurs besoins. Les processus d'échange et de formation mutuelle du partenariat transnational "[Integration in Construction](#)" se concentrent sur les stratégies pour faire changer les attitudes et les cultures d'entreprises concernant l'égalité de genre et la diversité

## CONTACT

### **LIBRA**

Asa Douhan, DP-Coordinator

Ynsab AB

Vretenvägen 9

SE-17104 Solna

Tel. + 46 8 56488160                      + 46 8 56488160

Fax + 40 8 56488179

E-mail: [asa.douhan@ynsab.se](mailto:asa.douhan@ynsab.se)

[www.equal.libra.nu](http://www.equal.libra.nu)