

Mixité femmes-hommes dans les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics

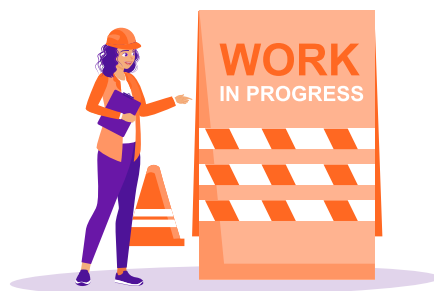


Et si l'on en parlait ?

NOUVELLE-AQUITAINE

- Repères clés
- Résultats d'enquête qualitative
- Bonnes pratiques et pistes d'action

Longtemps perçu comme un domaine exclusivement masculin, la mixité femmes-hommes s'impose, dans le Bâtiment et les Travaux Publics comme un levier de performance et de renouvellement des compétences.



Les verrous à une meilleure inclusion des femmes se lèvent doucement, les initiatives publiques et privées se multiplient et les profils féminins trouvent, désormais, leur place dans ce milieu professionnel.



**En Nouvelle-Aquitaine,
69% des salarié.es et chef.fes d'entreprises
du Bâtiment et des Travaux Publics
considèrent la mixité professionnelle
comme un sujet prioritaire**



Renforcer la féminisation des métiers du B&TP nécessite de connaître et partager collectivement la situation, d'échanger sur les bonnes pratiques et de multiplier les retours d'expériences pour ancrer les progrès réalisés dans la durée.



Ce document a été construit pour faciliter vos échanges et guider vos actions !

Cette publication a été réalisée avec l'appui des membres du Contrat Régional de Filière Bâtiment, Travaux Publics et Négocie de matériaux de construction, réunissant notamment la Région, les Rectorats, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, France Travail, les organisations professionnelles (FFB, CAPEB, FRTP, SCOP-BTP), Constructys, Cap-Métiers et la Cellule Economique Régionale de la Construction.





Mettre en place des plans d'actions ambitieux pour féminiser les métiers du Bâtiment et des Travaux Publics implique d'actionner différents leviers complémentaires, afin d'agir à tous les niveaux.

- **Sensibiliser dès le plus jeune âge**
- **Déconstruire les stéréotypes de genre**
- **Favoriser une culture inclusive**
- **Adapter les conditions de travail**
- **Partager les bonnes pratiques**
- **Offrir des opportunités de carrière**

SOMMAIRE

PARTIE 1

LA MIXITÉ F/H : UN SUJET PRIORITAIRE ?

PARTIE 2

QUELS SONT LES FREINS À LA MIXITÉ F/H ?

PARTIE 3

QUELS SONT LES BONS RÉFLEXES POUR ENCOURAGER LA MIXITÉ F/H ?



MÉTHODOLOGIE : la CERC Nouvelle-Aquitaine a mené une enquête auprès des salarié.es, chef.fes, apprenti.es du Bâtiment et des Travaux Publics. Elle a été réalisée entre le 26 juin et 18 septembre 2024. **356 personnes ont répondu au questionnaire :** 60% de femmes et 40% d'hommes. 49% des réponses provenaient du secteur des Travaux Publics, 47% du Bâtiment et 3% d'activités connexes comme les carrières et matériaux. La représentativité stricte de l'échantillon n'a pas été recherchée. L'analyse repose sur les données brutes, sans redressement. Les données par sexe sont issues des informations transmises par l'Union des Caisses de congés intempéries du BTP. De nombreux commentaires et propositions d'actions ont également été formulés dans le cadre de cette enquête. Certains ont été repris sous forme de citations dans ce document.

LA MIXITÉ F/H : UN SUJET PRIORITAIRE ?

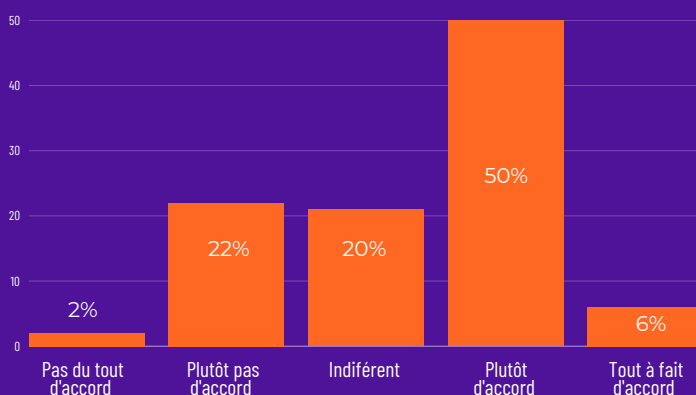
Un secteur d'activité, un métier ou une entreprise sont dits "mixtes" si la part de femmes et d'hommes est comprise entre 40% et 60% des effectifs.

Parmi les différents secteurs d'activité néo-aquitains, la construction est celui qui connaît le plus faible taux de mixité femmes-hommes, loin derrière l'industrie, les services ou le commerce.

Malgré les progrès accomplis au cours des dernières années, la féminisation des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics demeure encore un challenge, impliquant une évolution des modes d'organisation, de management et des pratiques sur les chantiers.

Est-il facile de mettre en place des actions en faveur de la mixité F/H dans les entreprises du B&TP ?

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine, enquête qualitative (336 répondants)



“
56% des salarié.es
et chef.fes d'entreprises
considèrent qu'il est facile
de mettre en place
des actions en faveur
de la mixité F/H



76% des salarié.es et chef.fes d'entreprises ont le sentiment que la place des femmes dans le B&TP s'est améliorée au cours des dernières années

La mixité F/H : une opportunité pour les entreprises

Accompagner les femmes vers des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics est un enjeu concret pour permettre d'élargir le vivier des candidatures potentielles. C'est ainsi une opportunité pour atténuer les difficultés de recrutement.

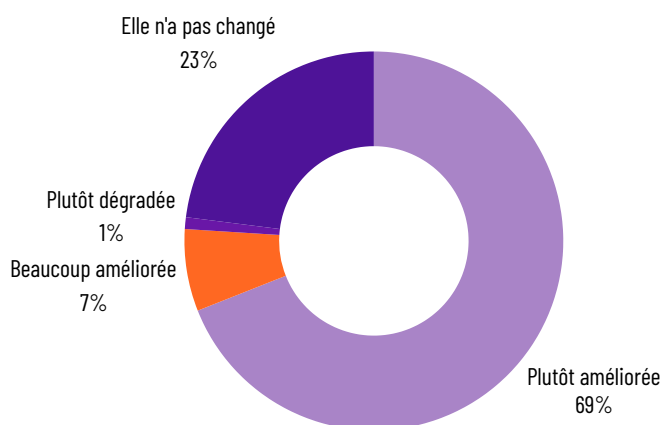
En 2023, 81% des projets de recrutement étaient jugés difficiles par les entreprises du secteur de la construction.

Au-delà de la question du besoin de main-d'œuvre, la place des femmes dans le Bâtiment et les Travaux Publics est également un enjeu de société ainsi que de performance des entreprises, de notoriété, de complémentarité de compétences ou d'enrichissement des modes de management.

Les représentations stéréotypées de métiers exclusivement masculins, mêlant force physique, pénibilité, amplitudes horaires contraignantes demeurent fortes mais évoluent positivement.

Avez-vous le sentiment que la place des femmes dans le B&TP s'est améliorée au cours des dernières années ? ⁽¹⁾

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine, enquête qualitative (340 répondants)



(1) 76% des personnes interrogées considèrent que la place des femmes dans le B&TP s'est améliorée. Par sexe, ce pourcentage s'établit à 72% pour les femmes et 82% pour les hommes.

Une diversité de profils pour s'adapter à une diversité de situations

De manière générale, conduire une politique de ressources humaines en matière d'égalité femmes-hommes permet de développer sa notoriété et véhiculer une image d'entreprise plus juste, plus respectueuse et moderne.

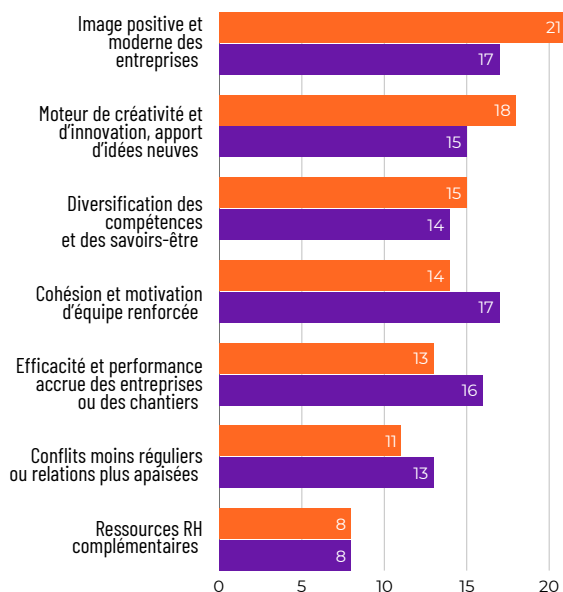
La pluralité des profils est, bien souvent, source de créativité et d'innovation. C'est également un vecteur de diversification des compétences et des savoirs-être, tant du point de vue organisationnel que du management. La diversité des équipes offre aussi une plus grande latitude pour s'adapter à la multiplicité des client.es et des marchés.

"Une nouvelle approche du métier dans la réalisation des tâches. Meilleure organisation car plus d'anticipation."



Quels sont les bénéfices de la mixité professionnelle F/H pour les entreprises du B&TP ?

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine, enquête qualitative (341 répondants)



Répondant.es Travaux Publics

Répondant.es du Bâtiment

Les femmes qui s'engagent dans le Bâtiment ou les Travaux Publics, le font bien souvent par passion, et peuvent être, comparativement, plus motivées que les hommes.



Les mentalités changent doucement avec le temps, il faut juste être patiente et faire ses preuves



**Le Bâtiment et les Travaux Publics
rassemblent 142 661 salariés
et 57 933 travailleurs indépendants
en Nouvelle-Aquitaine**

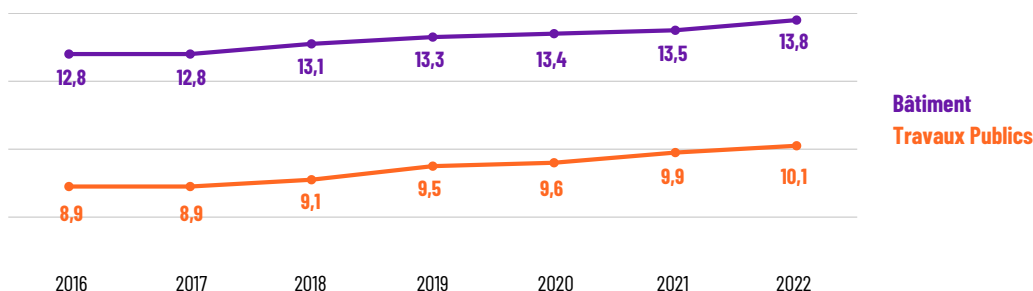
Le nombre de femmes progresse lentement mais sûrement

En 2022, les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics comptent moins de 13% de femmes dans leurs effectifs. Ces dernières représentent, plus de 16 800 salariées, toutes fonctions confondues.

Elles sont présentes à tous les niveaux de responsabilité : ouvrières, techniciennes, ingénieures, conductrices de travaux, chargées d'affaires ou cheffes d'entreprise. 25% d'entre elles ont moins de 35 ans, bien qu'elles soient proportionnellement plus jeunes pour les métiers de production.

Part des femmes dans les effectifs salariés du B&TP

Source : UCF-CIBTP, traitement Réseau des CERC ; données au 15 mars.



La mixité et l'égalité professionnelle font partie des grandes préoccupations de l'État. Quelle que soit leur taille, les entreprises doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe ou d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Plusieurs lois ont instauré des obligations à la charge des entreprises. La loi du 27 janvier 2011, dite « Loi Copé-Zimmermann » pose, notamment, l'obligation de respecter un quota minimum de 40% de personnes de chaque sexe, dans les instances dirigeantes. Depuis le 1^{er} janvier 2020, elle est applicable à toutes les entreprises de plus de 250 salariés.

Employée et technicienne : la « parité » est presque atteinte dans le Bâtiment

“La faible représentation des femmes, notamment au niveau de la direction des entreprises, est une difficulté expliquant la faible mixité professionnelle F/H.”



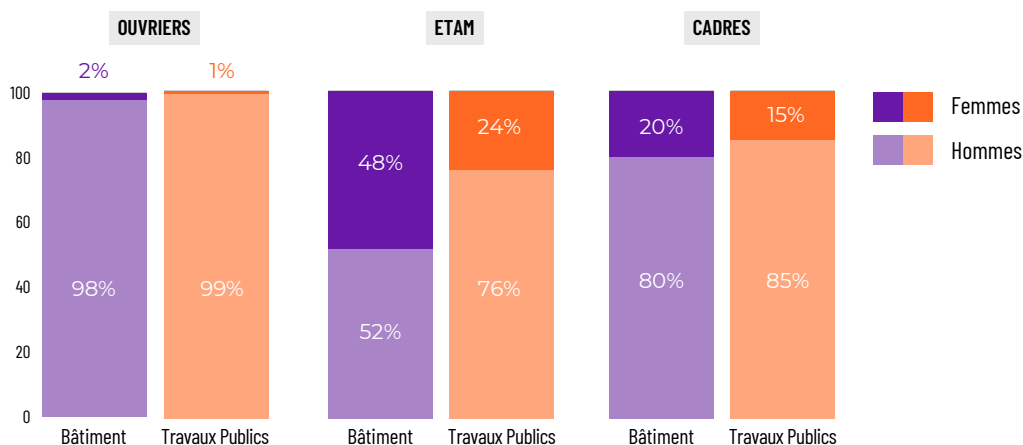
Les fonctions administratives, commerciales ou techniques regroupent la majorité des emplois féminins. Les ouvrières sur les chantiers sont très peu représentées.

Moins de 2% des effectifs ouvriers sont des femmes, avec des disparités significatives selon les métiers. Les progressions enregistrées sur les dernières années portent principalement sur les postes techniques, administratifs, commerciaux ou d'encadrement.

Les cheffes de chantier ou conductrices de travaux sont minoritaires et représentent moins de 4% des effectifs. La proportion d'ingénieures s'établit à 18% pour l'ensemble des deux secteurs d'activité. Près de 9% des postes de Direction⁽¹⁾ sont occupés par des femmes, alors que la représentation des femmes à des postes stratégiques dans les entreprises a, bien souvent, des répercussions sur les orientations mises en oeuvre pour favoriser la mixité F/H.

Part des femmes selon les catégories socio-professionnelles

Source : UCF-CIBTP, traitement Réseau des CERC ; données au 15 mars 2022.



(1) Près de 9% des postes de direction sont occupés par des femmes : 11% pour les Travaux Publics et 9% pour le Bâtiment

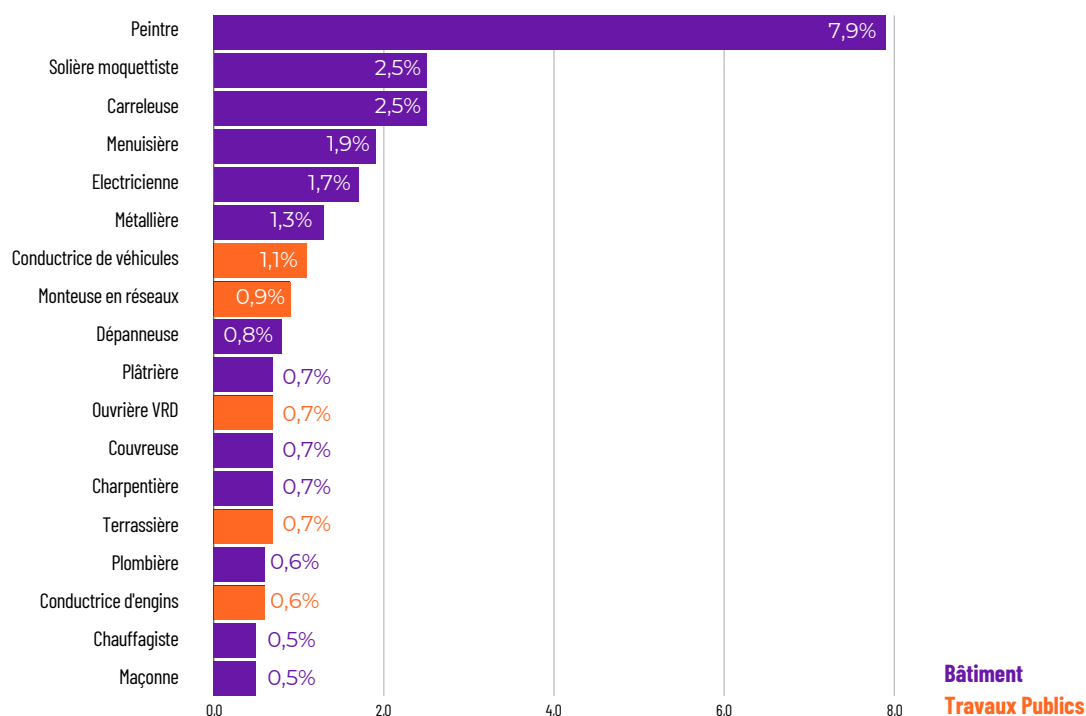
L'emploi des femmes se concentre sur quelques métiers : peintre, solière moquettiste, menuisière...

Les femmes sont les plus représentées dans les métiers touchant aux aspects d'aménagement, de finitions ou à la décoration intérieure : peinture, revêtements de sols et murs, agencement...

Les métiers tels que la maçonnerie, le chauffage, la plomberie ou pour les Travaux Publics, la conduite d'engins restent presque exclusivement masculins.

Part des femmes selon les principaux métiers de production

Source : UCF-CIBTP, traitement Réseau des CERC ; données au 15 mars 2022.



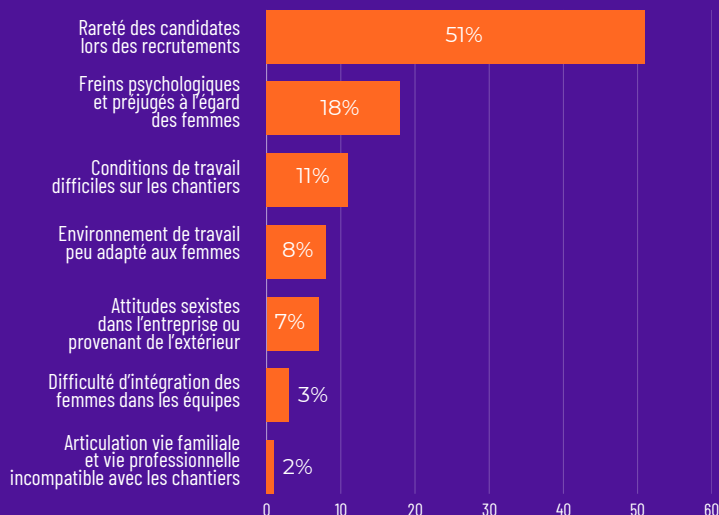
Les métiers dont le pourcentage est inférieur à 0,5% ne sont pas représentés : canalisateurs, mécaniciens d'engins et « divers production » pour des ouvriers polyvalents.

QUELS SONT LES FREINS À LA MIXITÉ F/H ?

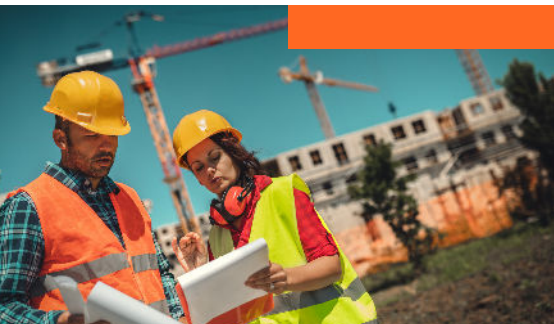
Il n'existe pas de solution unique ou de formules miracles. Lever les freins à la féminisation des métiers nécessite de les comprendre et repose sur la multiplication des actions collectives et des initiatives individuelles : se mobiliser pour faire évoluer l'image du Bâtiment et des Travaux Publics auprès des jeunes femmes, intervenir dans les écoles pour présenter la diversité des métiers et des parcours, casser les stéréotypes de genre et l'image de pénibilité au travail, trouver des solutions pour faciliter l'articulation entre vie familiale et professionnelle, adapter les équipements à un public féminin...

Quels sont les freins à la mixité professionnelle F/H dans les entreprises du B&TP ?

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine; enquête qualitative (341 répondants) ; 3 choix possibles par répondant



La rareté des candidates est pour 51% des salarié.es et chef.fes d'entreprises, le principal frein à la mixité professionnelle F/H dans le B&TP



57% des demandeuses d'emplois recherchent un poste dans le second-oeuvre pour des métiers touchant à la conception & l'aménagement d'espaces intérieurs, les revêtements de sols et murs...

La rareté des candidates constitue le 1^{er} frein à la mixité F/H dans les entreprises

Le secteur de la construction est traditionnellement perçu comme un milieu masculin, ce qui peut décourager les femmes de s'y engager. Les stéréotypes de genre et la culture de « travail d'hommes » sont encore très présents. Cela peut créer des obstacles psychologiques et sociaux, tant pour les femmes que pour leurs collègues masculins.

Il existe aussi une tendance à affecter les femmes à des tâches considérées comme moins techniques ou physiques, comme les travaux administratifs, plutôt qu'à des missions de chantier plus complexes ou demandant des compétences spécialisées.



"Les femmes s'interdisent les métiers du Bâtiment, par peur de ne pas pouvoir s'imposer. Barrières psychologiques car nous vivons dans un monde machiste."

"Les métiers sont perçus comme masculin dans l'imaginaire des gens et donc de leurs enfants."

CE QU'ILS OU ELLES EN DISENT

...

"Les métiers possibles sont, surtout, peu voire pas connus des femmes."

"Les métiers du B&TP sont encore trop traditionnalistes. Les femmes dans les postes RH ou les bureaux et les hommes sur les chantiers."

"Peu de communication sur la possibilité de trouver un emploi dans les Travaux Publics, qu'il demande des compétences physiques ou non."

473 apprenties en formation aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics pour la rentrée scolaire 2022/2023. Les jeunes femmes sont proportionnellement plus présentes que les garçons sur les formations de niveau 4 (Bac Pro, brevet de technicien ou professionnel...)

Encore trop peu de jeunes femmes en formation

Les jeunes femmes sont plus nombreuses à choisir les formations d'aménagement et de finitions du secteur du Bâtiment : peinture, revêtements de murs, sols souples et carrelage, conception et réalisation d'aménagement intérieur (CAP, Bac Pro, BTS, titre professionnel). Pour les métiers des Travaux Publics (conducteurs d'engins, canaliseurs...), les femmes en formation sont très minoritaires dans les différentes promotions.

Les études techniques ou d'encadrement de chantier sont davantage investies par les femmes : géomètre-topographes, études de prix, conception... Elles représentent 25% des effectifs en formation.

Répartition des jeunes en formation (voie scolaire et apprentissage)

Source : Réseau des CERC ; apprenants en formation initiale du niveau 3 à 5 ; rentrée scolaire 2022/2023

	FEMMES	HOMMES
Aménagement-Finitions	28,1%	71,9%
Peintre	19,7%	80,3%
Carreleur	7,8%	92,2%
Menuisier	7,3%	92,7%
Maintenance des bâtiments	5,0%	95,0%
Métallier	2,4%	97,6%
Charpentier	2,0%	98,0%
Plâtrier	1,9%	98,1%
Électricien Bâtiment	1,7%	98,3%
Maçon et connexes	1,6%	98,4%
Couvreur	1,4%	98,6%
Plombier – Chauffagiste	1,0%	99,0%
Canalisateur	3,3%	96,7%
Conducteur d'engins	2,2%	97,8%
Mécanicien d'engins de chantier	1,0%	99,0%
Constructeur de routes	0,8%	99,2%
ENSEMBLE	4,8%	95,2%

Attitudes sexistes, articulation vie familiale/professionnelle : des freins à prendre en considération

Les attitudes sexistes (collègues, clients, fournisseurs...) peuvent être un obstacle à l'inclusion des femmes dans le B&TP. Ces comportements affectent le sentiment de sécurité, de bien-être et la carrière des femmes. Certaines femmes rapportent qu'elles doivent prouver leur valeur et leur expertise pour être prises au sérieux, ce qui est épuisant émotionnellement et psychologiquement.

10% des personnes interrogées ont mentionné les attitudes sexistes ou des difficultés d'intégration des femmes dans les équipes comme étant l'un des trois principaux freins à la mixité. Cette proportion est de 20% si l'on considère uniquement le point de vue des femmes parmi les personnes interrogées.

L'organisation des chantiers, incompatible avec l'articulation vie familiale et vie professionnelle, est régulièrement mise en avant : garde d'enfants, enfants malades, chantiers éloignés, horaires de travail, grands déplacements...

CE QU'ILS OU ELLES EN DISENT

...

"Plus de souplesse en termes d'horaires, que ce soit pour un homme ou une femme. Adapter les horaires de travail quand c'est possible."

"Qualité de vie au travail, flexibilité des horaires, aide pour les familles monoparentales."

"Les managers qui n'ont pas les clés pour manager des femmes et qui sont fermés aux changements."

"La compatibilité vie familiale et vie professionnelle n'est pas une question de sexe, on le voit bien dans les recrutements aujourd'hui y compris chez les hommes."

"Absentéisme supérieur lorsqu'il s'agit de mère célibataire avec enfants à charge. Elles se retrouvent souvent sans solution en cas de maladie des enfants."



62% des personnes interrogées ne sont pas d'accord avec l'affirmation « certaines tâches sont inaccessibles aux femmes »



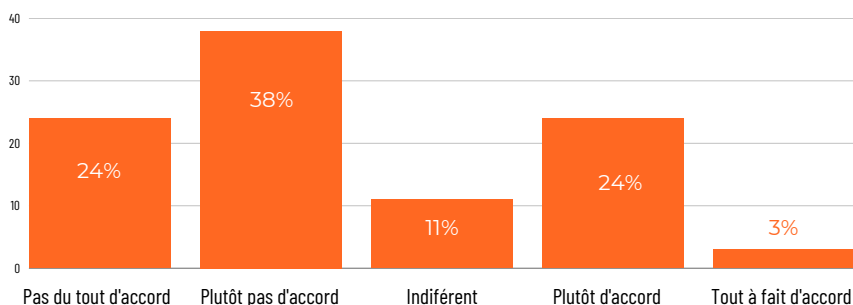
Des contraintes physiques qui ne doivent pas masquer la diversité des tâches et des métiers

Le Bâtiment et les Travaux Publics sont des secteurs d'activité qui requièrent, parfois des efforts physiques et un travail sous des conditions climatiques potentiellement difficiles (chaleur, froid, intempéries). Cela a conduit à considérer qu'ils sont plus adaptés aux hommes. 27% des personnes sont, d'ailleurs, d'accord avec l'affirmation « certains métiers ou tâches ne sont pas accessibles aux femmes ».

Toutefois, comme pour de nombreux autres secteurs d'activité, des avancées techniques et technologiques ont été développées pour réduire la pénibilité et améliorer les conditions de travail (outils électroportatifs, casques anti-bruit, masques, chaussures de sécurité, équipements de port et d'élévation de charges, etc.). Ces améliorations ont facilité l'ouverture des emplois de chantier aux femmes.

Êtes-vous d'accord avec l'affirmation « certains métiers ou tâches du B&TP ne sont pas accessibles aux femmes » ?

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine ; enquête qualitative (340 répondants)





"Les tâches de chantiers sont tout aussi accessibles pour les femmes que pour les hommes. Le préjugé des difficultés liées aux aspects physiques perdure et ne devrait pas être un frein au recrutement des femmes sur chantiers."

"Brasser quotidiennement de l'échafaudage est difficile. Une certaine force physique peut être demandée et objectivement (sauf quelques exceptions évidemment) les femmes ont moins de force physique que les hommes."

"Tâches difficiles : travaux enrobés - charges lourdes - dans l'attente de la généralisation, si elle est possible, de l'exosquelette sur l'ensemble des chantiers, ces travaux ne peuvent être exécutés par des petites corpulences (féminines)."

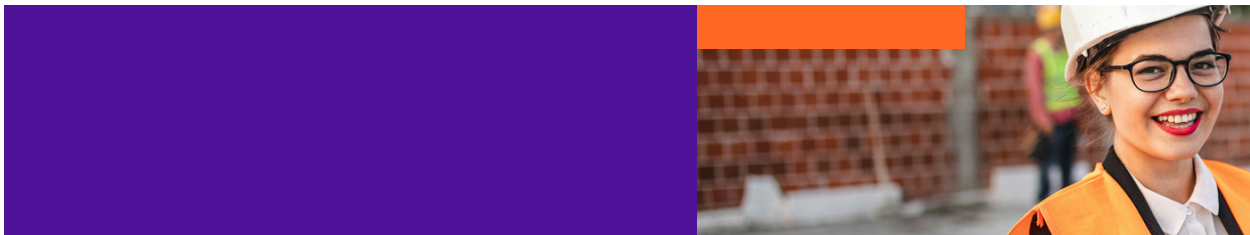
CE QU'ILS OU ELLES EN DISENT

...

"Les contraintes physiques empêchent la réalisation de certaines tâches du métier dans le BTP, mais cela dépend des personnes."



"Physiquement, les femmes, n'ont pas la même résistance qu'un homme pour faire face aux métiers physiques comme manoeuvre, maçon, poseur canalisateur, coffreur, paysagiste et tout autre ouvrier polyvalent. Pour la plupart des femmes, bien sûr, avec la volonté on peut tout faire."



Vestiaires, sanitaires, équipements : un enjeu sous-estimé pour une meilleure inclusion des femmes

De nombreux équipements, outils et vêtements de travail sont conçus principalement pour les hommes, ce qui peut rendre leur utilisation difficile ou inconfortable pour les femmes.

Par exemple, les gants, les chaussures de sécurité ou encore les vestes peuvent ne pas être ergonomiques en raison de la différence de morphologie. S'il est toujours possible de trouver des équipements de protection individuelle adaptés, certains fournisseurs « référencés » proposent des gammes de produits limités.

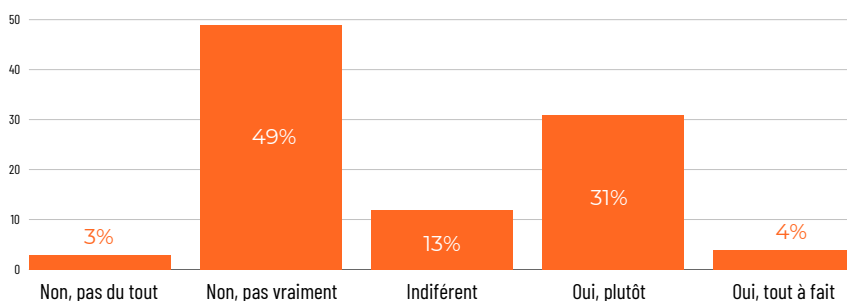
L'adaptation des vestiaires et des sanitaires reste également un véritable enjeu.

Sur de nombreux chantiers, il n'y a pas de toilettes spécifiques pour les femmes. Dans certains cas, il n'y a pas du tout de toilettes : chantiers de courte durée, place insuffisante pour positionner des toilettes mobiles, surcoûts engendrés... De même, les sanitaires ne sont pas toujours équipés pour répondre aux besoins menstruels des femmes (absence de poubelles fermées pour jeter les protections hygiéniques...). Enfin, l'entretien des sanitaires est bien souvent pointé du doigt, créant des conditions de travail peu agréables pour tous.



Considérez-vous les conditions de travail sur chantier adaptées aux femmes comme aux hommes ?

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine ; enquête qualitative (334 répondants)



CE QU'ILS OU ELLES EN DISENT

...



"Comme il y a peu de femmes, si le chantier est déjà en cours, c'est parfois compliqué de vouloir prendre une femme. En effet, il faut adapter la base vie au pied-levé, donc plus de contraintes immédiates sans en voir encore les bénéfices."

"Ce ne sont pas les femmes qui ne veulent pas aller sur les chantiers à cause du manque d'équipement (sanitaires). Mais l'équipement qui manque."

"Les locaux sanitaires sont souvent présents sur les « gros » chantiers fixes. En revanche, comment faire pour les chantiers mobiles ? Pas toujours simple de mettre à disposition sur les bases vie deux vestiaires, deux sanitaires lors des chantiers."

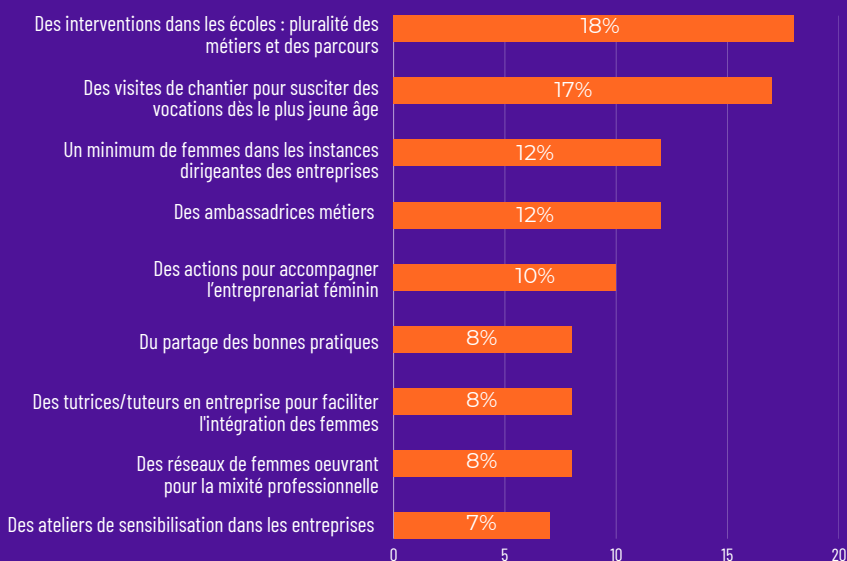
"EPI coupe féminine : inexistant ou quasi-inexistant dans les modèles référencés par l'entreprise. Les sanitaires... ça rentre dans les moeurs, même des chantiers."

LES BONS RÉFLEXES POUR ENCOURAGER LA MIXITÉ F/H

De nombreuses initiatives sont mises en place pour surmonter les obstacles auxquels les femmes sont confrontées, qu'elles portent sur les conditions de travail, l'adaptation des équipements ou des actions de communication et de soutien institutionnel. Cela passe par un travail conjoint entre les entreprises, les pouvoirs publics, les organisations professionnelles, les organismes de formation et les associations pour lever les obstacles, changer les mentalités et offrir à chaque ouvrière, technicienne, ingénieure ou dirigeante les mêmes opportunités de réussite.

Par ordre de priorité, quelles sont les 5 actions qui favorisent le plus la mixité professionnelle F/H dans le B&TP ?

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine ; enquête qualitative (341 répondants) ; 3 choix possibles par répondant



**Au premier rang des 5 actions prioritaires :
promouvoir, présenter, expliquer les
métiers au plus grand nombre**

Les bons réflexes pour attirer ou recruter un public féminin

Promouvoir les métiers dans les collèges, ou les lycées auprès des jeunes et des professeurs est essentiel pour attirer les nouvelles générations et casser les stéréotypes de genre : 35% des personnes salarié.es et chef.fes d'entreprises classent ces actions parmi les 5 priorités essentielles.



Pour améliorer la sensibilisation, dès le plus jeune âge, dans les écoles, collèges, lycées, universités...

- Visites de sites ou de chantiers pour permettre aux élèves de découvrir la diversité des métiers et susciter l'intérêt.
- Sensibilisation des professeur.es et des conseiller.ères d'orientation sur les opportunités de carrières offertes.
- Ateliers pratiques et journées portes-ouvertes
- Partenariats avec des acteurs de l'orientation et du service public de l'emploi, éducation nationale.
- Interventions auprès des publics en insertion professionnelle ou en reconversion.
- Bourses et aides à la formation pour les élèves féminines.
- Promotion dans les organismes de formation exclusivement féminines.



QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS :

Sensation'Elles du BTP

SouterReines

Les crèches de la construction avec la maison bleue

Bâtir la Mixité

PLURIELLES : les femmes au coeur du BTP

Être femme et bâtir

BatiFemmes, les artisanes du second oeuvre

...



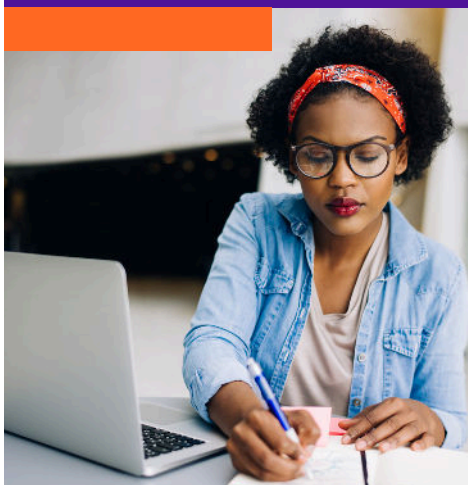
Les actions qu'ils ou elles trouvent utiles de mener

FAVORISER L'ENTREPREUNARIAT FÉMININ :

La Nouvelle-Aquitaine a été la première Région en France à acter en juin 2018 un Plan d'action régional (PAREF) pour l'entrepreneuriat des femmes. Cosigné par la Région, l'État, BPI France, BNP Paribas et la Caisse d'Épargne, ce plan, reconduit sur la période 2021 à 2023, projette de porter à terme la part des femmes créatrices d'entreprises à 45%, tous secteurs d'activité confondus.

Au niveau national, la part des femmes travailleurs indépendantes s'établit à 5,9% dans le gros oeuvre, 5,8% pour les travaux de finition et 4,4% pour les travaux d'installation.

La part des auto-entrepreneures est respectivement de 0,8% et 3,9% et 0,6% pour ces mêmes catégories. La part des créations d'entreprises réalisées par des femmes s'établit à 4,5% pour le secteur de la Construction (« L'entrepreneuriat des femmes en Nouvelle-Aquitaine » CCI Nouvelle-Aquitaine, mars 2022).



Détecter des entreprises inspirantes faisant de la mixité leur cheval de bataille.
Créer des supports de communication vers le public féminin mais aussi vers les entreprises souhaitant s'investir dans cette action.



Actions portées par les Fédérations professionnelles afin de mobiliser un plus grand nombre d'entreprises et travailler sur différents leviers en même temps (enseignement, image grand public, actions au sein des entreprises...).
Les actions doivent être conjointes.



Parrain/marraine de promotions visant à promouvoir l'accueil des femmes au sein des programmes dédiés au B&TP.



Communication auprès du public féminin sur les missions offertes par le secteur du B&TP, secteur avec énormément de contacts humains.



Mise en place de journées découvertes des métiers avec pour thème l'emploi féminin. Permettre aux femmes de passer une journée ou plus en entreprise, et pas uniquement visiter des chantiers.



Partager des vidéos de femmes sur chantier en mixité.



Aide financière à l'apprentissage supérieure quand il s'agit d'une femme.



Présentation des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics auprès des femmes en reconversion.



Pour déconstruire les stéréotypes de genre et faciliter les recrutements

- Invitation de professionnelles à intervenir dans les écoles pour témoigner de leurs parcours : artisanes, ouvrières, ingénieures, conductrices de travaux ou dirigeantes d'entreprises
- Campagnes de sensibilisation démontrant que les métiers sont ouverts à tous : affiches, vidéos et témoignages qui représentent aussi bien des hommes que des femmes dans les métiers
- Utilisation des réseaux sociaux « influenceuses »
- Programme de mentorat et de parrainage pour accompagner les femmes dans leurs réflexions et les défis à relever
- Supports de présentation des métiers avec un langage et des visuels inclusifs
- Annonces d'emplois non genrées
- Titres de fonctions dégenrés
- Sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche.



Les actions qu'ils ou elles trouvent utiles de mener

- “ Créer un concours dédié aux femmes du Bâtiment.
- “ Communication sur des rôles féminins dans les entreprise sur les réseaux sociaux.
- “ Des affiches/campagnes de recrutement destinées aux femmes.
- “ Développer des portraits de femmes dans le B&TP sur les réseaux sociaux.
- “ S'appuyer sur des exemples comme Kelly Cruz (carreleuse), avec une grosse communication sur les réseaux sociaux.
- “ Ambassadrice, influenceuse «Promotion» des offres d'emploi dirigées vers les femmes.
- “ Rédiger les offres d'emploi adéquate : (H/F)
- “ CV anonymes (pas de nom, prénom, sexe...), juste l'expérience et les formations.
- “ Des formations aux comités de directions sur le sexisme et la discrimination commune.
- “ Des formations interentreprises.

Les bons réflexes pour fidéliser les talents féminins



Fidéliser les talents féminins exige bien plus qu'une simple intention : il s'agit de développer des pratiques adaptées, basées sur l'écoute, la reconnaissance et l'accompagnement.



Favoriser une culture inclusive, offrir des opportunités de carrières

- Mettre en place une politique claire contre les comportements sexistes.
- Promouvoir des valeurs d'inclusion et de respect au sein des équipes, à travers des chartes ou des politiques internes.
- Afficher un engagement public en faveur de l'égalité des genres.
- Former régulièrement les managers équipes à la prévention du sexisme et à l'importance de l'égalité.
- Garantir un salaire égal à compétence et poste équivalents.
- Identifier et corriger les écarts de rémunération entre hommes et femmes.
- Mettre en place des programmes de mentorat.
- Faciliter l'articulation vie familiale/professionnelle en proposant des horaires flexibles lorsque cela est possible.



Les actions qu'ils ou elles trouvent utiles de mener

- “ Je suis convaincu que cela passe par le dirigeant qui doit insuffler les bonnes pratiques au sein de ses équipes.
- “ Sensibiliser les dirigeants qui sont les décisionnaires, leur acception est essentielle. Former les managers à encadrer des femmes.
- “ Cela se joue d'abord sur le salaire. Même tâche, même condition de travail, même salaire, même reconnaissance.
- “ Transparence et égalité sur les salaires H/F sur le même poste.
- “ Les horaires pour faciliter la vie familiale. Qualité de vie au travail, flexibilité des horaires, aide pour les familles monoparentales
- “ Accompagner les collaboratrices sur des modes de garde d'enfants.
- “ Conciergerie mutualisée pour offrir des services pratiques d'aide à l'organisation familiale.
- “ Arriver à intégrer de la bienveillance et de l'empathie pour accueillir et s'adapter à cette féminisation.
- “ Avoir plus de femmes à des postes à responsabilité et mentorer les nouvelles recrues.
- “ Des aides aux réactions. Souvent, on voit des forums où l'on explique aux hommes qu'ils doivent surveiller leurs propos, mais lorsque quelqu'un nous fait une remarque qui peut nous faire mal, nous ne savons pas forcément comment réagir, en tant que femmes. Il faudrait donc envisager des formations sur les phrases appropriées ou sur la manière de réagir dans ce genre de situations.
- “ Donner les responsabilités d'une équipe à une collaboratrice « femme ».
- “ Accompagnement de la hiérarchie pour initier le recrutement et lever les barrières psychologiques.
- “ Intégrer réellement et arrêter de montrer les contraintes que cela impose (vestiaires / douches etc.)
- “ Sensibilisation de toute l'entreprise au regard de l'inclusion professionnelle : ouvrier, encadrement, direction.



Améliorer les conditions de travail

- Sensibiliser à l'importance des douches / sanitaires mixtes et adaptés.
- Référencer les fournisseurs des équipements de protection et des vêtements de travail féminins.
- Sensibiliser à la propreté des sanitaires.
- Recourir aux nouvelles technologies réductrices de pénibilité (exosquelettes, outils électriques et pneumatiques améliorés, plateformes élévatrices, matériaux légers, drones...) à destination de l'ensemble des salarié.es.

Les actions qu'ils ou elles trouvent utiles de mener



Avoir des vestiaires convenables avec sanitaires dédiés aux femmes.



Le renforcement de la sécurité sur chantier, la mise en avant des technologies réductrices de pénibilité.



Recenser les fournisseurs qui proposent des EPI et vêtements adaptés aux femmes.



Casques et vêtements de travail calés sur la morphologie des femmes.



Sanitaires sur chantier à adapter pour les femmes en cas de période menstruelle (prévoir des poubelles).



Faire un lot n°0 - Sécurité Hygiène.





Suivre, mesurer et ajuster les efforts

- Suivre des indicateurs de mixité : mixité globale F/H, mixité F/H hiérarchique ou par métier.
- Nombre de candidatures féminines.
- Indicateur d'égalité salariale sur le recrutement, la promotion et la satisfaction des collaboratrices.
- Recueillir régulièrement les retours des collaboratrices pour identifier les freins et améliorer les politiques en place.
- Prendre au sérieux chaque incident signalé et appliquer des sanctions appropriées.

EGAPRO, UN OUTIL À DISPOSITION POUR AGIR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE : dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés doivent également publier chaque année leur index de l'égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes-hommes (Egapro) et les actions mises en place pour la favoriser.

Pour plus d'informations : www.ega-pro.fr



Les actions qu'ils ou elles trouvent utiles de mener



Mise en place de contrôles par la hiérarchie portant sur les comportements sexistes.



Point régulier pour remonter les adaptations éventuelles à envisager, sur des obstacles qu'elles peuvent rencontrer.



Sanctionner réellement les comportements sexistes au sein de l'entreprise. Avoir un vrai soutien de la hiérarchie et des RH.



Charte interne, tolérance zéro si propos ou attitudes sexistes.



Groupe de travail ou commission égalité professionnelle composée de salarié.es et d'un représentant de l'entreprise ou du CSE pour accompagner la féminisation des métiers du B&TP afin de les sensibiliser et les responsabiliser.



Désigner une personne qui ferait un « suivi » de la personne embauchée si cela s'avère nécessaire.

LES MEMBRES



La Cellule Économique Régionale de la Construction (CERC) Nouvelle-Aquitaine rassemble les acteurs publics et privés de l'acte de construire au niveau régional. Elle assure des missions d'observation, d'information et de concertation en développant des outils d'aide à la décision sur différentes thématiques : connaissance des marchés, investissement local, transition écologique et économie circulaire, infrastructures et emploi-formation.

📍 1 bis Av. de Chavailles,
33520 BRUGES
05.47.47.62.43

📍 2 allée Duke Ellington
87067 LIMOGES
05.55.11.21.50

🌐 www.cerc-na.fr

🌐 @cerc-nouvelle-aquitaine

