



LA FÉMINISATION DES MÉTIERS  
DANS LES SECTEURS DU BTP  
EN ÎLE-DE-FRANCE

JANVIER 2024

À l'initiative de la Commission Paritaire Régionale Emploi Formation des secteurs  
du Bâtiment et des Travaux Publics d'Île-de-France et du Comité de Pilotage  
de l'Observatoire des Métiers du BTP.

Méthodologie : enquête en ligne, entretiens semi-directifs, benchmark

Pour toute question, contactez : [www.metiers-btp.fr/nous-contacter.html](http://www.metiers-btp.fr/nous-contacter.html)

Réalisation graphique : [www.delphinecheret.com](http://www.delphinecheret.com)  
Crédits photos : © iStock

[www.metiers-btp.fr](http://www.metiers-btp.fr)

Objectifs de l'intervention	4
La démarche méthodologique d'ensemble	5
<b>BILAN DU TERRAIN</b>	8
Présentation synthétique de l'enquête	9
Caractéristiques des entreprises répondantes	8
La place des femmes dans les entreprises répondantes	10
<b>01/ LES PERCEPTIONS DE LA MIXITÉ</b>	12
Comment est perçu l'enjeu de la mixité et dans quelle mesure est-il considéré comme prioritaire ?	13
Quels seraient les avantages de la mixité dans le BTP ?	14
<b>02/ L'ORIENTATION</b>	16
Quels sont les principaux freins dans l'orientation vers les métiers « cœur d'activité » du BTP ?	17
Par quelles actions les acteurs de l'orientation et de l'insertion contournent-ils ces freins ?	18
<b>03/ LA FORMATION</b>	20
Vers quelles formations aux métiers « cœur d'activité » s'orientent majoritairement les femmes ?	21
Quelles sont les caractéristiques des femmes en apprentissage ?	22
Quels sont les principaux freins à l'accès des femmes aux formations menant vers les métiers « cœur d'activité » du BTP ?	24
<b>04/ LE RECRUTEMENT</b>	26
Quelles sont les principales modalités de recrutement dans le BTP ?	27
Dans le contexte actuel, comment est jugé le niveau de difficulté de recrutement ?	29
Comment évolue la part des candidatures féminines pour les métiers « cœur d'activité » ?	30
<b>05/ LA SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI</b>	32
Quelle est la part des femmes en emploi et comment évolue-t-elle ?	33
Dans quel environnement de travail évoluent les femmes dans les métiers « cœur d'activité » ?	37
Parmi tous les métiers « cœur d'activité » du BTP, y a-t-il des métiers qui pourraient être plus attractifs pour les femmes ?	38
<b>06/ L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE</b>	40
Quelles démarches sont d'ores et déjà entreprises pour favoriser la place des femmes et leur évolution professionnelle ?	41
<b>07/ LES PERSPECTIVES ET LES PISTES POUR L'ACTION</b>	40
Quelles seraient les actions les plus efficaces d'après les entreprises du BTP ?	45
De quel type d'accompagnement auraient-elles éventuellement besoin ?	48
<b>08/ LES PISTES POUR L'ACTION</b>	52
Quelles pistes d'action en perspective à l'échelle régionale ?	54
<b>ANNEXES</b>	66

## Objectifs de l'intervention

### Contexte

La CPREF - Commission Paritaire Régionale Emploi Formation des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics d'Île-de-France, a sollicité l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP pour conduire une étude sur la féminisation des métiers dans ces secteurs et identifier des préconisations.

Plusieurs objectifs guident cette étude :

#### Réaliser un état des lieux qualitatif et quantitatif de la place des femmes dans le BTP

Apporter un éclairage par métier, secteur, taille d'entreprise, parcours de formation, avec un regard sur des secteurs professionnels comparables

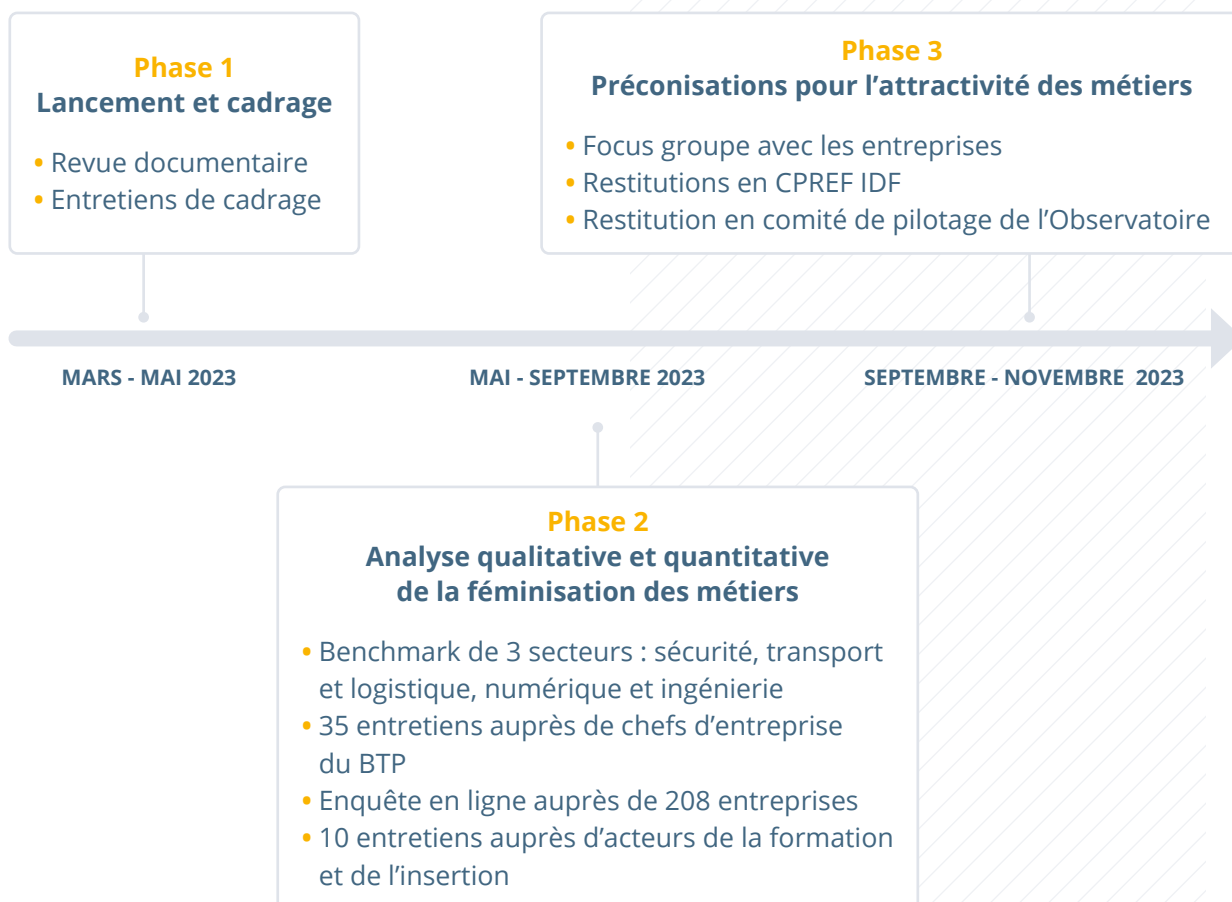
#### Identifier les freins et les leviers, les pratiques qui marchent (ou non) pour promouvoir la place des femmes dans le secteur

Interroger les acteurs de l'orientation, de la formation et des entreprises en Île-de-France

#### Établir des préconisations pour améliorer l'attractivité des métiers du BTP auprès des publics féminins

Apporter des solutions opérationnelles aux membres de la CPREF IDF et de l'Observatoire des métiers du BTP

## La démarche méthodologique d'ensemble





# BILAN DU TERRAIN

## Présentation synthétique de l'enquête

### Le questionnaire a été administré :

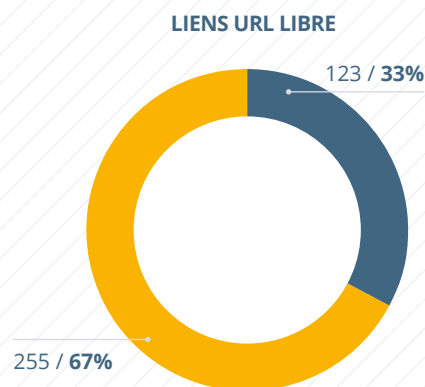
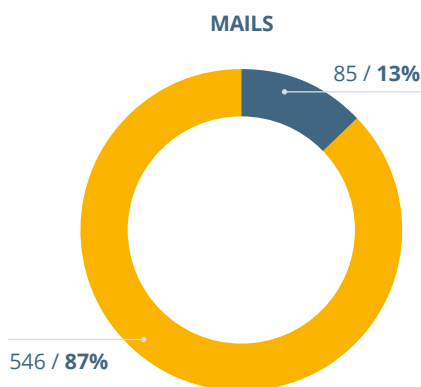
- Par envoi en ligne à un **échantillon aléatoire stratifié** de 15 000 adresses mails, incluant 40 adresses mails erronées<sup>1</sup>. La stratification a été effectuée à partir d'une base de données source (comprenant 43 724 entreprises situées en Île-de-France) en prenant en compte les critères suivants : code NACE, département, taille de l'entreprise et branche (Travaux Publics ou Bâtiment).
- Via un lien **URL libre**.

### Les résultats obtenus :

- 1 153 personnes ont ouvert le questionnaire : 522 via le lien URL et 631 par mail.
- 208 personnes ont complété le questionnaire : 123 via le lien URL et 85 par mail.
- Taux de retour par mail : 0,6%
- Nombre total d'abandons : 801
- Durée moyenne du questionnaire : 9 minutes (la durée minimale est de 4 minutes et maximale de 48 minutes).

**Au total, 208 entreprises ont répondu au questionnaire.**

**Notre analyse repose sur les données brutes : les données n'ont pas fait l'objet d'un redressement<sup>2</sup>.**



● Complété ● Abandonné

1. 10 sont inexistantes, 26 appartiennent à d'anciens employés, 3 sont liées à des entreprises ayant cessé leurs activités, et 1 ne correspond pas à une entreprise du secteur BTP.

2. Le risque d'un faible taux de réponses a rendu nécessaire plusieurs relances ainsi qu'une diffusion complémentaire via un lien URL libre. En raison de cette diffusion libre, le redressement statistique n'a pas été possible.

## Caractéristiques des entreprises répondantes

### Branche

#### ÉCHANTILLON

	Nombre	%
Bâtiment	149	72 %
TP	209	28 %
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100 %</b>

#### POPULATION MÈRE

	Nombre	%
Bâtiment	42 759	98 %
TP	964	2 %
<b>Total</b>	<b>43 723</b>	<b>100 %</b>

Notre échantillon comprend **72 % d'entreprises du bâtiment et 28 % d'entreprises des Travaux Publics**. En comparaison avec la population totale, la proportion d'entreprises du bâtiment dans l'échantillon est inférieure, tandis que la proportion d'entreprises des Travaux Publics est plus élevée, ce qui est cohérent avec l'approche stratifiée visant à avoir suffisamment de réponses pour exploiter les résultats par branche.

### Taille d'entreprises

#### ÉCHANTILLON

	Nombre	%
Moins de 11 salariés	89	44 %
11 à moins de 50 salariés	57	28 %
50 à moins de 300 salariés	32	16 %
300 salariés et plus	26	13 %
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>100 %</b>

#### POPULATION MÈRE

	Nombre	%
Moins de 11 salariés	40 363	92 %
11 à moins de 50 salariés	2 431	6 %
50 à moins de 300 salariés	392	1 %
300 salariés et plus	232	1 %
NC	305	1 %
<b>Total</b>	<b>43 723</b>	<b>100 %</b>

Comparée à la population mère, **notre échantillon présente des proportions différentes pour chaque catégorie de taille d'entreprise** car nous avons souhaité réduire la présence des entreprises comptant moins de 11 salariés tout en augmentant la représentation des entreprises de 11 à moins de 50 salariés, de 50 à moins de 300 salariés, ainsi que celles ayant 300 salariés et plus.



## EN ÎLE-DE-FRANCE

Libellé NACE	Nombre échantillon	Nombre population mère	% échantillon	% population mère
Agencement de lieux de vente	1	237	1	1 %
Autres Travaux d'installation	6	1	4	0 %
Autres travaux de finition	2	822	1	2 %
Autres travaux spécialisés de construction	5	357	3	1 %
Construction d'autres bâtiments	7	2 196	4	5 %
<b>Construction de maisons individuelles</b>	<b>2</b>	<b>4 955</b>	<b>1</b>	<b>11 %</b>
Construction de réseaux électriques et de télécommunications	1	106	1	0 %
Construction de réseaux pour fluides	5	93	3	0 %
<b>Construction de routes et autoroutes</b>	<b>19</b>	<b>201</b>	<b>11</b>	<b>0 %</b>
Construction d'ouvrages d'art	3	8	2	0 %
Forages et sondages	1	54	1	0 %
Location avec opérateur de matériel de construction	1	69	1	0 %
Travaux de charpente	5	225	3	1 %
Travaux de couverture par éléments	8	935	5	2 %
Travaux de démolition	3	154	2	0 %
<b>Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment</b>	<b>11</b>	<b>6 246</b>	<b>6</b>	<b>14 %</b>
Travaux de menuiserie bois et PVC	6	2 386	4	5 %
Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	7	1 254	4	3 %
Travaux de montage de structures métalliques	2	603	1	1 %
<b>Travaux de peinture et vitrerie</b>	<b>18</b>	<b>5 003</b>	<b>11</b>	<b>11 %</b>
Travaux de plâtrerie	6	1 394	4	3 %
Travaux de revêtement des sols et des murs	7	1 616	4	4 %
Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	6	639	4	1 %
Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse	1	59	1	0 %
Travaux d'étanchéification	7	890	4	2 %
Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	9	3 535	5	8 %
Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	4	1 903	2	4 %
<b>Travaux d'installation électrique dans tous locaux</b>	<b>11</b>	<b>5 017</b>	<b>6</b>	<b>12 %</b>
Travaux d'installation électrique sur la voie publique	3	34	2	0 %
Travaux d'isolation	4	895	2	2 %
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>41 887</b>	<b>100</b>	<b>96 %</b>

**49 % de notre population mère à pour libellés NACE :**

- Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment (14%),
- Travaux d'installation électrique dans tous locaux (12%),
- Travaux de peinture et vitrerie (11%),
- Construction de maisons individuelles (11%) contre 34,5% de notre échantillon.

D'autres libellés, tels que « Construction de routes et autoroutes » sont sous-représentés.

## La place des femmes dans les entreprises répondantes

Parmi les 208 entreprises ayant participé à l'enquête, 168 entreprises déclarent employer au moins une femme (81 % de l'échantillon).

Parmi ces entreprises :

- 98 % recrutent en CDI (164 réponses).
- 94 % déclarent employer au moins une femme dans les fonctions administratives et commerciales, 51 % dans les fonctions d'encadrement technique et 21 % dans une fonction de production.

Le tableau ci-dessous détaille les réponses par taille d'entreprise :

**PROPORTION D'ENTREPRISES DÉCLARANT EMBAUCHER AU MOINS UNE FEMME, PAR TYPE DE FONCTION OCCUPÉE ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE**

Modalités	Moins de 11 salariés	11 à moins de 50 salariés	50 salariés et plus
Base*	54	52	58
Administratif et commercial	89 %	94 %	98 %
Technicien et cadres	24 %	42 %	84 %
Production	13 %	10 %	40 %

\* 4 entreprises ayant déclaré employer au moins une femme n'ont pas renseigné leur taille d'effectif.

Une tendance notable est que **la présence de femmes employées dans une fonction « Production » est nettement plus importante dans les entreprises de 50 à 300 salariés et plus**. Les entreprises de plus grande taille semblent offrir plus d'opportunités d'emploi pour les femmes et/ou recevoir plus de candidatures.

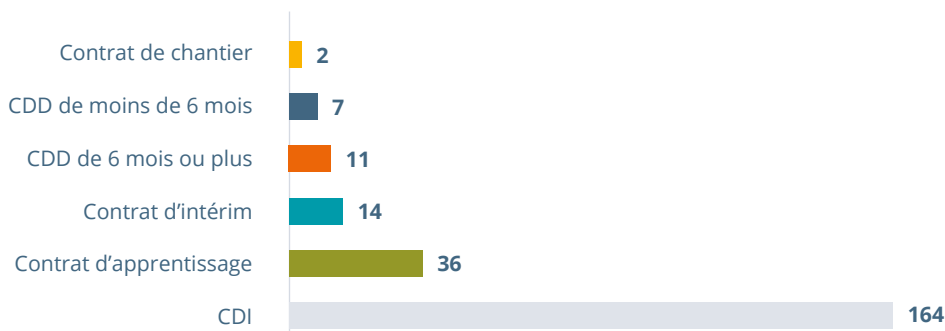
L'échantillon qualitatif comprend 35 entreprises :

- 20 dans la branche « Bâtiment » et 15 dans les « Travaux Publics ».
- 11 ont moins de 11 salariés, 12 ont entre 11 et 50 salariés et 12 ont de 50 salariés jusqu'à 300 salariés.



3 emploient « aucune femme », 21 « moins de 5 femmes » et 11 « plus de 6 femmes ».

### RÉPARTITION DES TYPES DE CONTRATS UTILISÉS



Base : entreprises employant au moins une femme (réponse multiple)





## LES PERCEPTIONS DE LA MIXITÉ

Comment est perçu l'enjeu de la mixité et dans quelle mesure est-il considéré comme prioritaire ?

Quels seraient les avantages de la mixité dans le BTP ?

## La mixité des métiers : un sujet prioritaire pour plus de la moitié des entreprises

53 % des entreprises interrogées considèrent la mixité comme un sujet prioritaire dans le BTP.

**Ainsi pour les 97 entreprises qui ont déclaré que la mixité est un sujet prioritaire, les arguments sont bien identifiés :**

- Plus de la moitié (57 %) estime que la mixité a des impacts positifs sur la performance globale de l'entreprise. Cette tendance peut suggérer une reconnaissance croissante de la valeur de la diversité des genres pour stimuler l'efficacité et le succès des entreprises du secteur.
- 60 % considèrent que la mixité pourrait contribuer à atténuer les tensions liées au recrutement.

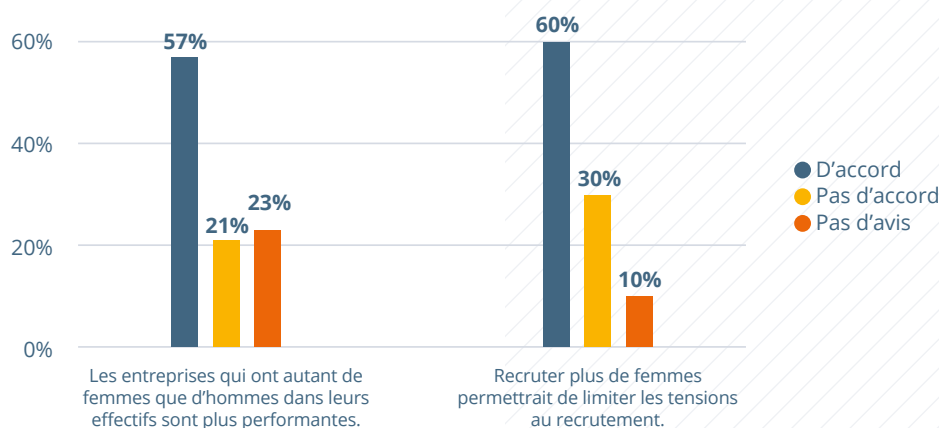
Source: Données de l'enquête en ligne

Parmi les 35 entreprises interrogées par entretien qui expriment un intérêt certain pour la mixité, deux d'entre elles (> 300 salariés, TP) poussent la démarche jusqu'à la **définition d'indicateurs** (objectifs chiffrés, temporalité...) :

- La filiale d'une entreprise de TP (entretien n°11) s'est fixé un objectif de 25 % de femmes cadres à horizon 2025 ;
- La filiale d'une entreprise de TP (entretien n°10) s'est fixé depuis plusieurs années des objectifs d'augmentation de 1 % par an sur les effectifs cadres et managers.

*Il est à noter que parmi ces témoignages tirés des entretiens, les objectifs chiffrés concernent exclusivement les populations cadres et ETAM, jamais les ouvriers / compagnons.*

### LES AVANTAGES DE LA MIXITÉ SELON LES ENTREPRISES



## ...et confortés par les entretiens complémentaires avec les entreprises et les acteurs de la formation

- Pour les entreprises interrogées par entretien, la féminisation des métiers n'est pas poursuivie **comme un objectif en soi, mais envisagée comme une opportunité pour résoudre les tensions en matière de recrutement**. Cette opportunité est aussi clairement identifiée par les acteurs de la formation interrogés.
- Une entreprise (n°33) voit dans l'augmentation du nombre de femmes dans sa structure une amélioration de l'image de l'entreprise et in fine de la **marque employeur**, permettant de se démarquer face à la concurrence.
- Certaines entreprises perçoivent dans la féminisation des métiers du BTP un réel avantage stratégique permettant **l'amélioration de la performance et de la qualité du service de l'entreprise**, liée à plusieurs facteurs :
  - Confrontation de points de vue, de solutions à apporter, de modes de management ;
  - Une motivation renforcée (« les femmes dans le métier sont rares, quand elles y entrent c'est qu'elle le veulent vraiment ») ;
  - Amélioration de la communication, de l'atmosphère de travail (collaboration, apaisement des tensions, des relation clients,...).
- Pour 2 entreprises sur 35 (n°31-34), l'ouverture des métiers du BTP aux femmes doit répondre à un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes en leur offrant les **mêmes opportunités professionnelles**.

[...] On est en manque de personnel dans beaucoup de métiers, et on ne peut se permettre d'occulter 50 % de la société.

[...] Il y a un vivier de 50 % de la population dont aujourd'hui on ne peut plus se passer.

Organismes de formation [n° 3, n° 4]

”

Il faut de tout, on se nourrit de la richesse des autres. La diversité est un pilier pour une entreprise, c'est en cela qu'elle permet d'avoir des visions différentes.

DRH d'une entreprise de TP de 1 800 collaborateurs

”

Les hommes et les femmes, on a des compétences particulières : les femmes sont plus minutieuses que les hommes.

Après y a le côté humain aussi qui fait qu'il y a une ambiance différente quand il y a des femmes – les échanges sont plus policés, moins « brute de décoffrage ».

Co-gérante d'une entreprise du bâtiment, 1 salarié

”



## L'ORIENTATION

Quels sont les principaux freins dans l'orientation vers les métiers « cœur d'activité » du BTP ?

Par quelles actions les acteurs de l'orientation et de la prescription contournent-ils ces freins ?

Définition : par « cœur » ou « cœur d'activité », on entend tous les métiers dédiés à la production et à la technique [maçonnerie, plomberie,...] propre au secteur par opposition aux métiers sur les fonctions « support » [ressources humaines, comptabilité,...] qui peuvent être exercés dans d'autres secteurs.



## Quels sont les principaux freins dans l'orientation vers les métiers « cœur d'activité » du BTP ?

### L'orientation au collège / lycée est essentielle

- Une représentation **péjorative** des métiers du BTP, vue comme une filière « par défaut » dans laquelle seuls les mauvais élèves sont orientés, versus un bac « général » valorisé par les élèves, mais aussi le corps professoral.
- Des métiers perçus comme **exclusivement masculins** : physiques, salissants, environnement misogyne...
- La conséquence directe de ces choix genrés d'orientation ne fait que renforcer le phénomène d'autocensure des femmes peu enclines à intégrer des environnements marqués par les hommes et qui manquent de modèles féminins.

Les filières techniques sont mal vues, c'est un signe d'échec. On envoie les mauvais élèves dans ces filières et les meilleurs élèves, eux, iront en générale.

Gérante-Associée d'une entreprise de TP dans les Hauts-de-Seine [ 92 ]

”

### Mais elle se joue dès le plus jeune âge

- Une **socialisation différenciée** des filles et des garçons qui se joue dès l'enfance (Dafflon, Nouvelle, 2006) forgeant des stéréotypes qui tendent à exclure les filles de l'univers du BTP.
- La famille et les proches (parents, pairs) contribuent à l'exacerbation de cette tendance vers des choix genrés.
- Cependant, on remarque qu'une large partie des femmes dans le BTP ont intégré le secteur car un proche y exerçait déjà.

On accueille des classes de collégiens, qui font le tour de nos plateaux techniques, avec un travail sur les représentations des métiers, et des classes mixtes [ 50 % filles ]. En général ça se passait très bien avec elles, [...] En revanche quand on leur demande si elles voudraient s'orienter vers les métiers du BTP par la suite, elles éclatent de rire, alors que parfois elles se démarquent [ par leur habilité ], car on touche là à des représentations qui sont inscrites depuis la prime enfance.

Directeur d'un CFA spécialisé dans le bâtiment à St-Denis [ 93 ]

”

### Et aussi au niveau de la reconversion / réinsertion

- D'après une association engagée dans la promotion de la mixité, les métiers du BTP ne sont que peu évoqués par les acteurs de l'orientation...
- ... Le BTP n'étant **pas (ou trop peu) identifié** comme une opportunité pour les femmes en reconversion / insertion professionnelle.

#### Les freins repérés au moment de l'orientation

- Une méconnaissance de la réalité des métiers du BTP renforcée par la mauvaise image du secteur
- Un poids de l'entourage et/ou une pression familiale qui joue en défaveur du secteur
- Un biais au niveau des acteurs de l'orientation (CIO, corps enseignant, Service Public de l'Emploi,...) qui renforce ces freins

## Par quelles actions les entreprises et les autres acteurs contournent-ils ces freins ?

	Service Public Emploi	CFA / écoles	Associations de promotion des métiers du BTP	Entreprises
<b>Collège / Lycée</b>		<b>Visite</b> de collégiens au sein d'un CFA pour leur faire découvrir les formations et la réalité du terrain	<p><b>Interventions</b> dans des collèges / lycées, y compris auprès des jeunes filles</p>	<p>Ouverture des entreprises aux stagiaires de 3<sup>ème</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervention du représentant.e de l'entreprise dans des collèges / lycées</li> <li>• <b>71%</b> des entreprises ayant déclaré encourager la mixité ont mis en place des <b>programmes d'accueil de stagiaires</b>, en particulier auprès des jeunes filles (données issues du questionnaire administré en ligne)</li> </ul>
			<p><b>Mise en relation</b> par des associations d'entreprises et de jeunes (rencontre avec des ZEP, jeunes QPV)</p>	
<b>Dès le plus jeune âge</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interventions dans des écoles pour présenter les métiers du BTP</li> <li>• Plaidoyer auprès de l'Education Nationale pour promouvoir des programmes favorisant les métiers du BTP</li> </ul>	<p>Partenariat avec des acteurs de l'orientation : Service public de l'emploi, éducation nationale, agences d'intérim...</p>

	Service Public Emploi	CFA / écoles	Associations de promotion des métiers du BTP	Entreprises
<b>Publics en recon- version / réinsertion</b>	Sessions d'informations collectives permettant de présenter les métiers aux publics concernés (insertion, reconversion)	Formation / sensibilisation des prescripteurs		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariats avec des ETTI pour favoriser l'embauche de femmes</li> <li>• Création de titres professionnels (maçon VRD) destinés d'abord uniquement aux femmes, puis ouvert plus largement à toute personne éloignée de l'emploi</li> </ul>
	Formation et sensibilisation des conseillers du Service public de l'emploi aux opportunités du BTP	Sessions d'information auprès des associations d'insertion	Développement de formations à destination de femmes exclusivement	
<b>Stagiaires /élèves / étudiants</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à l'événement <i>Worldskills</i> pour une mise en visibilité des apprenties/ métiers</li> <li>• Réunions avec alumni pour partager et témoigner sur les expériences professionnelles</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à l'événement <i>Worldskills</i> pour une mise en visibilité des métiers</li> <li>• Témoignages sur le site internet de parcours inspirants de femmes pour attirer les filles dans la filière</li> <li>• Afterworks organisés par l'entreprise</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres organisées avec les étudiantes en partenariat avec les associations pour travailler sur la représentation des métiers</li> </ul>		

# 103

## LA FORMATION

Vers quelles formations [ métiers « cœur d'activité » ]  
s'orientent majoritairement les femmes ?

Quelles sont les caractéristiques des femmes en apprentissage ?

Quels sont les principaux freins à l'accès des femmes aux formations  
menant vers les métiers « cœur d'activité » du BTP ?

## Les formations vers les métiers « cœur d'activité » les plus plébiscitées par les femmes

Les entretiens avec les entreprises et les acteurs de la formation nous permettent de dresser une typologie tendancielle des formations qui attirent les filles :

- les formations liées aux travaux de **second œuvre** : finition, peinture, carrelage, mosaïque,... qui tendent vers les aspects les plus « artistiques » de la profession ;
- pour les formations de niveau supérieur, type ingénieurs, les formations liées à l'**architecture** sont davantage investies par les femmes. Les formations qui offrent des modules complémentaires sur le **développement durable** attirent elles aussi de plus en plus d'étudiantes ;
- d'autres en revanche sont délaissées par les femmes : les métiers liés au gros œuvre tels que la **maçonnerie / VRD, couverture**. Au niveau ingénieur, il s'agit plus largement des formations liées aux TP (**génie mécanique, topographie**) ;
- certaines formations voient progressivement quelques femmes arriver, mais cela reste encore marginal : **plomberie, électricité, conduite d'engins** par exemple.

### Quels sont les profils des femmes entrant dans les formations du BTP ?

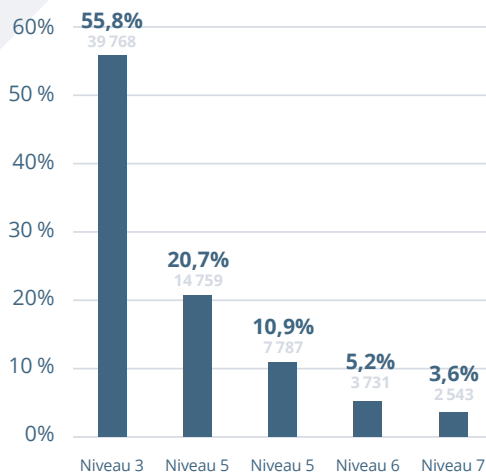
- Un **niveau de qualification supérieur** recherché par les femmes : les ambitions professionnelles ont tendance à être plus importantes que pour les hommes : « elles ne s'arrêtent pas au post-bac ou au BTS, elles ont des ambitions de conducteurs de travaux ou chef de chantier » (directeur d'un CFA dans le BTP).
- Souvent, des femmes qui ont de la **famille/des proches exerçant dans le secteur**.
- Des **profils féminins un peu plus âgés** que leurs homologues masculins dans les CFA et OF franciliens (entre 25-35 ans).
- Des projets professionnels déjà formalisés (ambition d'insertion-reconversion professionnelle ou de reprise d'entreprise).

N.B. Dans tous les entretiens réalisés, la part des femmes dans ces formations menant à des métiers « cœur d'activité » du BTP reste très minoritaire (environ 3 % selon les estimations des interviewés).

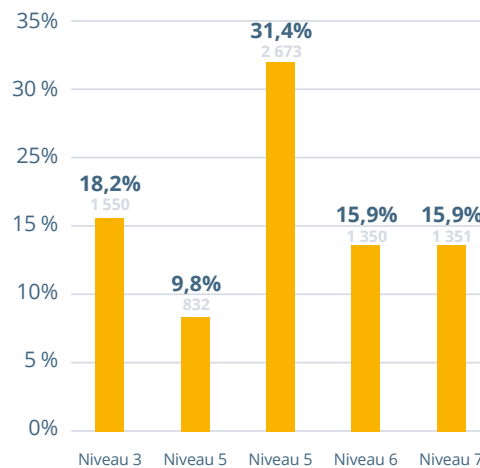
## Zoom sur les femmes en apprentissage

- Selon les données de l'OPMQ du BTP, *Les chiffres Clés du BTP*, Île-de-France recensaient **11 %** des apprentis dans le secteur du BTP, soit **9 167** apprentis franciliens pour **79 729** apprentis au total en 2021.
- Parmi eux, **20 %** étaient des femmes, soit **1 823**.
- La comparaison des niveaux de diplôme préparé par sexe en 2021 confirme la tendance observée à travers les entretiens : les femmes préparent **des diplômes de niveau de qualification supérieur par rapport aux hommes**.

RÉPARTITION DES APPRENTIS HOMMES  
PAR NIVEAU DE DIPLÔME



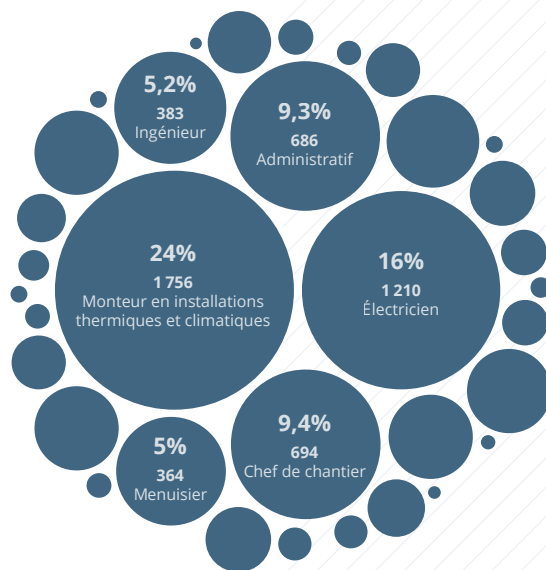
RÉPARTITION DES APPRENTIS FEMMES  
PAR NIVEAU DE DIPLÔME



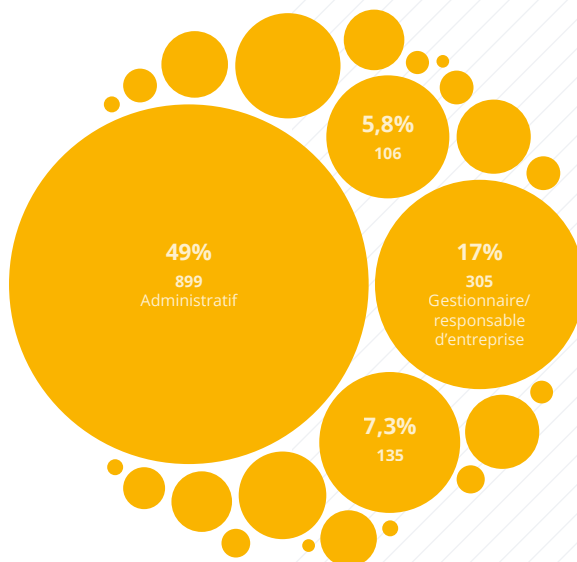
Sur les 208 entreprises qui ont répondu au questionnaire en ligne, 36 déclarent employer au moins une femme en apprentissage (17 %).

### Comparaison des typologies de métiers préparées par la voie de l'apprentissage en Île-de-France

#### RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR GROUPE DE MÉTIER HOMMES



#### RÉPARTITION DES APPRENTIS PAR GROUPE DE MÉTIER FEMMES



Représentation graphique @Sauléa à partir des données de l'OPMQ : Les chiffres Clés du BTP (metiers-btp.fr)

## Les acteurs de la formation mettent en place quelques actions ciblées sur les publics féminins

- des opérations de communication classiques via des témoignages de femmes qui travaillent dans le BTP ;
- des partenariats avec le service public de l'emploi pour des sessions de présentation des métiers du BTP uniquement pour des femmes en recherche d'emploi ;
- des mesures précises ou du moins une attention particulière portée par les OF/CFA face aux éventuels comportements sexistes à l'encontre des filles et des femmes ;
- des visites dans une logique d' « allers vers » au sein des agences locales d'insertion, les Restos du cœur, les régies de quartier, les associations de défense des droits des femmes pour sensibiliser les femmes éloignées de l'emploi aux métiers du BTP et aux formations associées ;
- parmi les différentes formations, une action de formation pré-qualifiante consacrée aux femmes (découverte d'un métier, d'un savoir-faire) a été mise en place en Île-de-France. Elle prévoit une journée de rencontres avec des entreprises du BTP qui vont présenter les métiers et les recrutements en cours. La journée fait partie des heures de formation et toutes les stagiaires vont y assister.

[...] Je n'ai pas eu de cas de harcèlement. Ils sont peu nombreux, mais peuvent être pesants, ils insistent [...] il faut que la cheffe d'établissement prenne des mesures pour protéger les filles : ça peut être une situation délicate, elle est bousculée, il y a des attouchements, ça peut être une main passée... Cela n'empêche qu'elles vont au bout de leur scolarité tout autant que les garçons.

Établissement scolaire (n°9)

”



## Les acteurs de la formation et de l'insertion éprouvent toutefois des difficultés à intéresser et mobiliser les femmes vers les formations menant aux métiers « cœur d'activité » du BTP

### Des présentations de formation qui ne sont pas conçues pour susciter l'intérêt des filles

- Mise à part les témoignages des filles déjà en formation, les entretiens n'ont pas fait ressortir des méthodes ou des outils utilisés pour adapter la présentation des formations à un public féminin.

### Des sessions d'information sur les formations menant aux métiers « cœur d'activité » encore peu développées par le service public de l'emploi

- Des actions d'information métiers non mixtes qui restent ponctuelles et qui n'ont pas forcément été reconduites (manque de pertinence des profils de demandeuses d'emploi sélectionnées).
- Des conseillers encore parfois réticents à conseiller aux femmes les formations menant aux métiers du BTP malgré des efforts importants pour former 100 conseillers dans le 93 (SPIE entre Département et Etat).

[...] les femmes qui viennent chez nous en formation, nous disent que c'est un parcours du combattant la prescription. Les prescripteurs cherchent toujours à les décourager et ça reste très difficile.

Organismes de formation [n°8]

”

### Un manque de préparation des acteurs de l'orientation

- Manque de préparation des acteurs de l'orientation de l'Education nationale (professeurs, CIO) sur ces métiers et les compétences recherchées, notamment des néo-titulaires.
- Un rôle essentiel est joué par le chef d'établissement dans l'impulsion et l'implication des professeurs.



## LE RECRUTEMENT

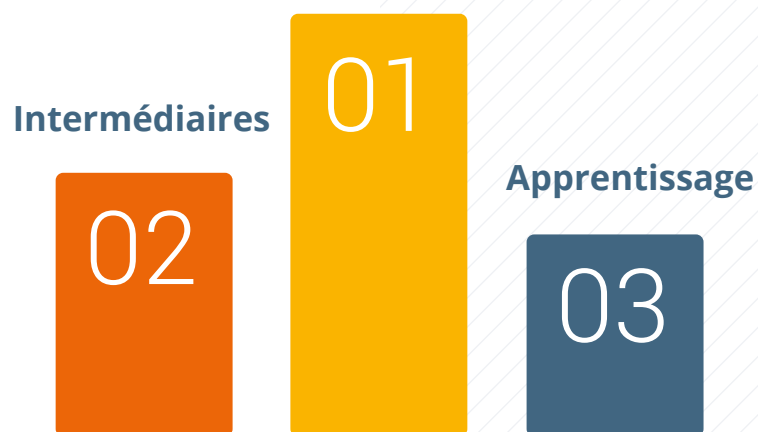
Quelles sont les principales modalités de recrutement dans le BTP ?

Dans le contexte actuel, comment est jugé le niveau de difficulté de recrutement ?

Comment évolue la part des candidatures féminines pour les métiers « cœur d'activité » ?

## /// Trois principales modalités de recrutement ressortent des entretiens avec les entreprises

### Réseau / Bouche-à-oreille



#### Regard du consultant

Le « bouche-à-oreille », s'inscrivant dans un contexte professionnel largement masculin, risque de conduire les entreprises à perpétuer des pratiques genrées favorisant l'emploi des hommes et à entraver l'émergence de candidatures féminines.

## 01

D'après une étude récente de l'OPMQ du BTP<sup>3</sup>, **65 %** des gérants d'entreprise ont recours à leurs **réseaux personnels** et comptent sur leurs salariés pour faire fonctionner le **bouche-à-oreille**. Les entretiens réalisés pour cette enquête confirment cette tendance. En effet, 14 entreprises sur les 35 interrogées déclarent avoir recours à cette modalité de recrutement, la considérant comme la plus efficace.

## 02

Le recrutement par le biais d'**intermédiaires** a également été mentionné pendant les entretiens :

- 11 entreprises sur les 35 interrogées déclarent avoir mis en place des **partenariats** avec les écoles et/ou CFA.
- 10 entreprises sur 35 ont évoqué l'intérim comme mode de recrutement.
- Le recours à des **cabinets de recrutement** ou des « chasseurs de tête » a été mentionné par 4 entreprises (des grands groupes) spécifiquement pour les recrutements de postes de cadre.
- 7 entreprises comptent, entre autres, sur Pôle emploi, alors que 7 autres indiquent une insatisfaction voire des « mauvaises expériences » avec les conseillers en agence en raison de leur méconnaissance des métiers du BTP.

Pôle Emploi, ils m'envoient des plombiers alors que je cherche des charpentiers. On doit quand même leur répondre à tous ces gens qui prennent le temps de nous écrire. Mais entre le profil qu'ils ont par rapport à ce qu'on attend, il y a un monde.

Chargée de projet d'une entreprise du bâtiment, 15 collaborateurs



## 03

Enfin, une partie des entreprises compte par ailleurs sur l'**apprentissage** comme vecteur de recrutement pérenne au sein de leur structure (11 entretiens / 35).

3. Source : Les pratiques de recrutement dans le Bâtiment et les Travaux Publics – Observatoire du BTP, Juin 2021.

## Un niveau de difficulté à recruter jugé très important

Au global, une **pénurie de candidats**, femmes comme hommes :

- Les entretiens qualitatifs avec les entreprises font état d'un manque de candidats pour tout type de métier : bâtiments ou travaux publics, « cœur d'activité » et dans une moindre mesure pour les postes administratifs.

### En cause :

- Une méconnaissance des métiers du BTP
- Un manque d'attractivité du secteur
- Une forte concurrence entre les entreprises
- Niveau de rémunération peu élevé sur certains postes
- Des candidatures dont la **qualité s'est dégradée** au fil du temps, selon les chefs d'entreprise interrogés.

### Parmi les 35 entretiens menés, 21 entreprises du BTP ont explicitement fait part de leurs difficultés à recruter.

- Celles ne présentant pas de difficulté particulière ont un faible turn-over, avec toutefois une problématique de **salariés vieillissants**.
- Les très grandes entreprises et leurs filiales présentent également moins de difficultés que les autres entreprises, jouissant de leur réputation auprès des écoles / CFA et des niveaux de salaires relativement supérieurs à la moyenne.

Il m'a fallu 8 mois pour trouver mon premier salarié. Avant sur les 3 personnes que j'ai reçues en entretien... elles étaient super, le courant passait, vraiment ça avait l'air d'être des bons professionnels mais le premier jour de travail, les 2 premiers ne m'ont donné aucune nouvelle et le dernier m'a appelé pour me dire: « je ne suis pas intéressé finalement ».

Gérant d'une entreprise du bâtiment, 2 salariés

On a eu des gens qui sont restés là pendant 30 ans [...] et maintenant c'est une nouvelle génération : on fait une remontrance et il n'y a plus rien qui passe ils partent direct car ils ne veulent rien entendre. Aujourd'hui il n'y a plus de fidélité à l'entreprise, de fierté d'entreprise. [...] tout le monde pense à soi...

Gérante d'une entreprise du bâtiment, 4 salariés

On a connu plusieurs expériences compliquées avec des jeunes pas sérieux, des apprentis qui changeaient de voie, en plus en couverture c'est un peu « niche ». Y a eu un licenciement, on a cherché à recruter. La dernière fois, il y en a eu un qui avait décidé de venir juste pour faire une transition vers un autre métier mais ça il nous a bien gardé de nous le dire. On a cherché, on n'a pas trouvé, mon mari a fini par s'habituer à travailler seul.

Conjointe collaboratrice dans une entreprise du bâtiment, 1 salarié

”

## Un manque de candidatures sur les métiers cœur d'activité versus les fonctions supports

**Sans surprise, les fonctions cœur d'activité restent confrontées à un déficit important de candidatures de femmes :**

- 71 % des entreprises reçoivent peu ou jamais de candidatures féminines sur les fonctions cœur d'activité. Elles sont 37 % à déclarer de même sur les fonctions support.
- 33 % des entreprises déclarent recevoir plus de candidatures féminines que masculines sur les fonctions support, alors que seulement 2 % partagent ce même constat sur les fonctions « cœur d'activité ».
- En lien avec la répartition genrée des formations, la majorité des femmes préparent une formation dans l'administratif ou la gestion d'entreprise (66% des contrats d'apprentissage).

**Pourtant, certaines entreprises déclarent faire plus attention pour tenter d'attirer des femmes dans leur structure :**

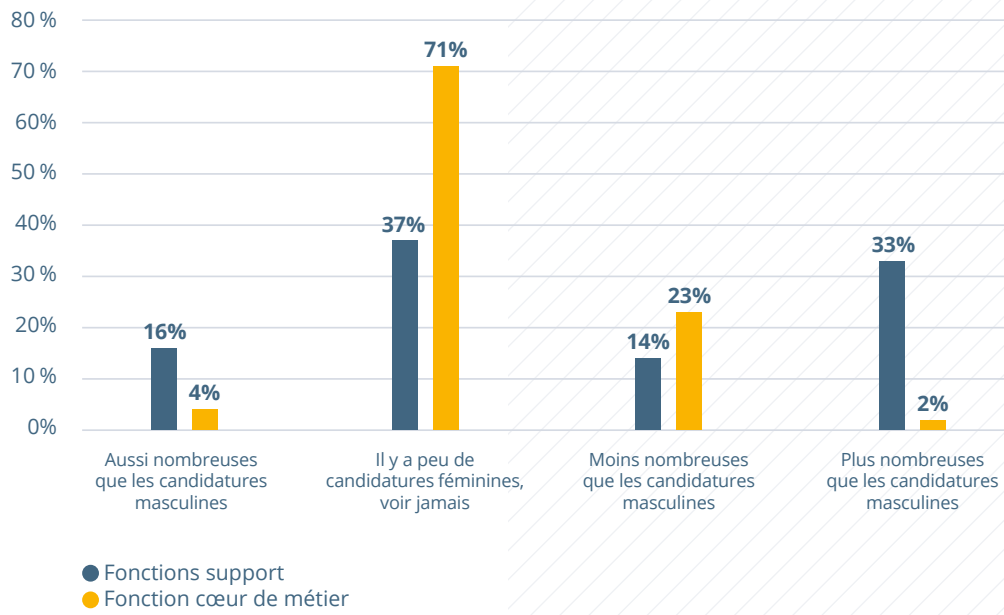
- Parmi les 72 entreprises ayant déclaré avoir mis en place des actions particulières pour favoriser la mixité, 42 entreprises (soit 60 %) ont fait évoluer leurs pratiques de recrutement (rédaction d'annonces non genrées, diversification des canaux de recrutement...). Ces 42 entreprises se distinguent par leurs tailles (60 % comptent 50 à 300 salariés et plus) et leur branche (62 % dans les Travaux Publics contre 38% dans le Bâtiment).

En 27 ans de carrière, je n'ai jamais vu une seule candidature de femme, ni même entendu parler. Ce n'est pas qu'on ne veut pas, mais il n'y en a pas !

RAF et fonctions administratives, dans une entreprise de TP, 18 salariés

”

LA PROPORTION DE CANDIDATURES DE FEMMES SELON LE TYPE DE FONCTIONS





105

## LA SITUATION DES FEMMES EN EMPLOI

Quelle est la part des femmes en emploi  
et comment évolue-t-elle ?

Dans quel environnement de travail évoluent les femmes  
dans les métiers « cœur d'activité » ?

Parmi tous les métiers « cœur d'activité » du BTP,  
quels sont les métiers qui pourraient être les plus attractifs  
pour les femmes ?



## Une répartition inégale des femmes entre types d'emploi en faveur des fonctions administratives et commerciales

La prédominance des femmes dans les fonctions administratives ou commerciales se confirme par les résultats du questionnaire :

- Parmi les **168 entreprises déclarant embaucher au moins une femme : 93% d'entre elles les embauchent à des postes administratifs ou commerciaux**. En revanche, 5% des entreprises ont recruté des femmes pour des fonctions techniques ou des postes de cadres, tandis que 2% ont engagé des femmes pour des emplois liés au secteur de la production.

D'autres part, les témoignages récoltés via les entretiens confirment les tendances dessinées dans les étapes relatives au « recrutement » et à la « formation ».

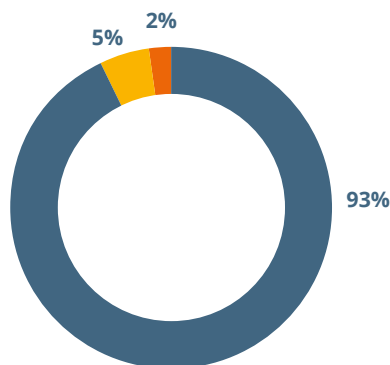
- **Les fonctions support rassemblent la majorité des emplois féminins** dans ces entreprises alors que les métiers dits de « production » ne sont que très peu féminisés.

Je suis la seule femme dans l'entreprise. De toute façon, dans notre secteur, une femme est souvent, voir tout le temps, en fonction support : secrétariat, comptable. C'est comme ça, déjà ces métiers sont très féminins. Quand vous allez dans une entreprise c'est toujours une secrétaire et pas un secrétaire. Le secteur du BTP est très masculin sur le plan technique, mais le fait que les fonctions de support soient principalement composées de femmes, ça équilibre la balance.

Gestionnaire administrative et RH d'une structure dans le bâtiment, moins de 11 salariés

”

RÉPARTITION DES ENTREPRISES EMBAUCHANT DES FEMMES SELON LE TYPE D'EMPLOI OCCUPÉ

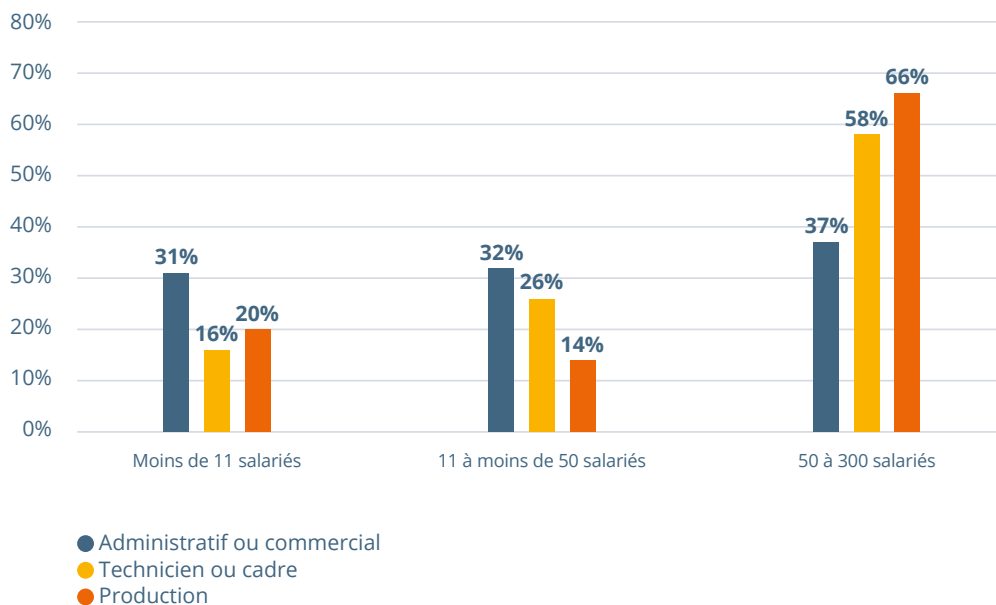


- Administratif ou commercial
- Technicien ou cadre
- Production

## Le nombre de femmes sur les métiers de production et de l'encadrement technique est plus important dans les entreprises de plus de 50 salariés

- **Les femmes sont plus présentes dans les postes d'encadrement technique à mesure que la taille de l'entreprise augmente** : 16 % des entreprises de moins de 11 salariés emploient des femmes à des postes d'encadrement technique contre 58 % dans celles de 50 à 300 salariés et plus.
- De manière similaire, **les femmes occupant des postes de production sont plus présentes dans les entreprises de plus grande taille** : 66 % des entreprises comptant entre 50 et 300 salariés et plus emploient des femmes à des postes de production contre 20 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et 14 % dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés.

RÉPARTITION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS OCCUPÉES PAR LES FEMMES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (RÉPONSES MULTIPLES)

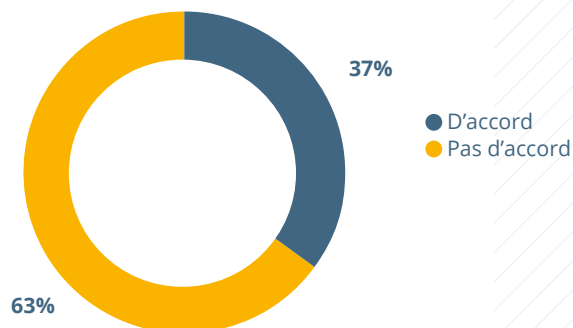


## La complexité de l'intégration des femmes dans certains métiers : les principaux freins

### Certaines professions seraient inadaptées aux femmes ?

Si la majorité des répondants n'est pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle « Certains métiers du BTP ne sont pas faits pour les femmes », 37 % déclarent être d'accord. Cette part de répondants, minoritaire mais pas marginale, révèle une perception encore contrastée de la place des femmes dans les métiers du BTP pouvant refléter des préjugés de genre, ancrés dans des croyances culturelles et traditionnelles.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES ÉTANT D'ACCORD OU NON AVEC L'AFFIRMATION « CERTAINS MÉTIERS DU BTP NE SONT PAS FAITS POUR LES FEMMES »



Il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes parce que le frein principal aurait pu être la force physique brute, mais on a des outils aujourd'hui qui permettent de travailler dans de meilleures conditions. Après, le travail manuel de chantier reste éprouvant. Certaines femmes peuvent le faire, peut-être pas toutes. Comme les hommes d'ailleurs, certains peuvent mais pas tous ! Il y a des idées reçues autour de la testostérone et l'image du chantier : chauffeur de pelles, matériel de compactage, robots,... mais là pour moi y a aucune limite, aucun frein, y a rien de différenciant.

PDG d'une entreprise de TP, 70 collaborateurs

”

### Un avis partagé : tous les métiers du BTP sont dans l'absolu accessibles aux femmes

- Lors des entretiens, aucun sondé ne remet en cause **dans l'absolu l'accessibilité de tous les métiers du BTP aux femmes**.
- Certes, quelques métiers apparaissent encore physiquement éprouvants (**maçon, couvreur, plaquiste**), mais ce caractère ne s'impose pas qu'aux femmes, d'une part, et les évolutions technologiques changent d'ores et déjà la donne, d'autre part.
- Ce sont véritablement **les mentalités** qui doivent être questionnées dans le but d'ouvrir le champ des possibles aux femmes dans le secteur.

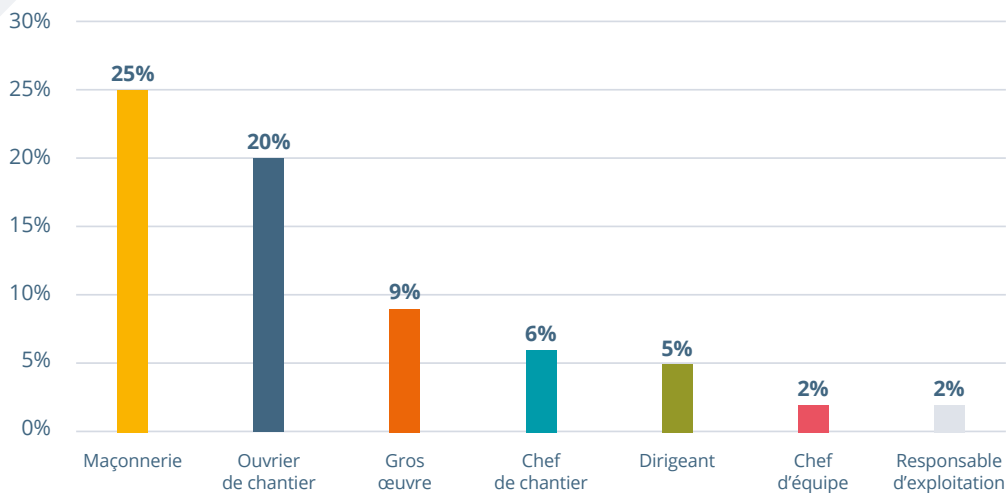
## La complexité de l'intégration des femmes dans certains métiers : les principaux freins

### Les métiers où l'intégration des femmes serait la plus complexe

D'après les entretiens et le questionnaire :

- Les métiers liés au **gros œuvre** : maçonnerie, ouvriers de chantier.
- En second lieu et de manière plus marginale sont évoqués :
  - Les métiers de l'**encadrement** (chef de chantier, chef d'équipe...);
  - Les métiers de **direction et de gestion** : chef d'agence, responsable d'exploitation.

LES MÉTIERS OÙ L'INTÉGRATION DES FEMMES EST LA PLUS DIFFICILE



**Les raisons évoquées** pour expliquer les freins dans ces métiers (gros œuvre, chef d'agence, responsable d'exploitation, chef de chantier, chef d'équipe) :

- **Les freins d'ordre physique** et les conditions de pénibilité dans lesquelles sont exercés ces métiers (travail en extérieur, saleté,...) :
  - les femmes seraient moins résistantes aux activités inhérentes aux métiers du BTP : port de charges lourdes, manque de propreté, pénibilité...
- **Les freins liés à l'environnement de travail et aux mentalités** :
  - phénomènes de sexisme, discriminations, harcèlement,... sur les chantiers comme dans les bureaux, parmi les équipes comme chez les clients.
- **L'articulation vie professionnelle / personnelle** (volumes horaires, réunions tard le soir, temps de déplacement,...) serait moins acceptable pour une femme qui souhaite développer une vie de famille :
  - une sorte de « plafond de verre » semblerait jouer pour les femmes au-delà d'un certain âge / niveau dans la hiérarchie d'entreprise.

Je crois que le plaquiste n'a pas apprécié mes critiques car je lui ai dit qu'il avait mal fait sur un chantier. Voilà, sans doute une difficulté du fait que je suis une femme : les hommes ont encore du mal à accepter des remarques de femmes dans le métier.

Cheffe d'entreprise d'une structure dans le bâtiment, 1 seule employée



Nous les femmes, on n'a pas les mêmes challenges que les hommes : pour celles qui veulent avoir une famille, courir à 7 mois de grossesse sur un chantier, ce n'est pas possible, bien que certaines le fassent. Je remarque qu'en exécution, sur des postes de junior, on arrive à avoir des femmes mais quand les années passent et qu'elles construisent leurs vies, elles s'orientent vers des métiers de bureau.

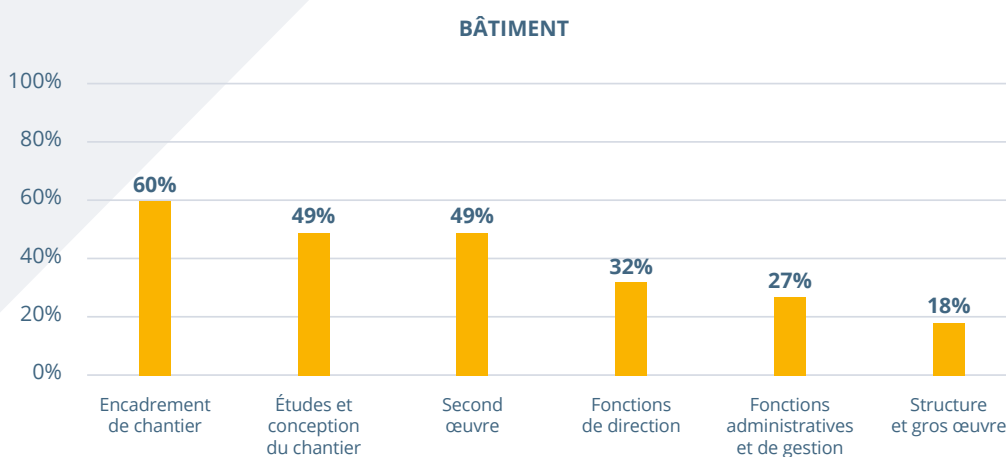
Présidente fondatrice d'une entreprise de Travaux Publics, 5 employés



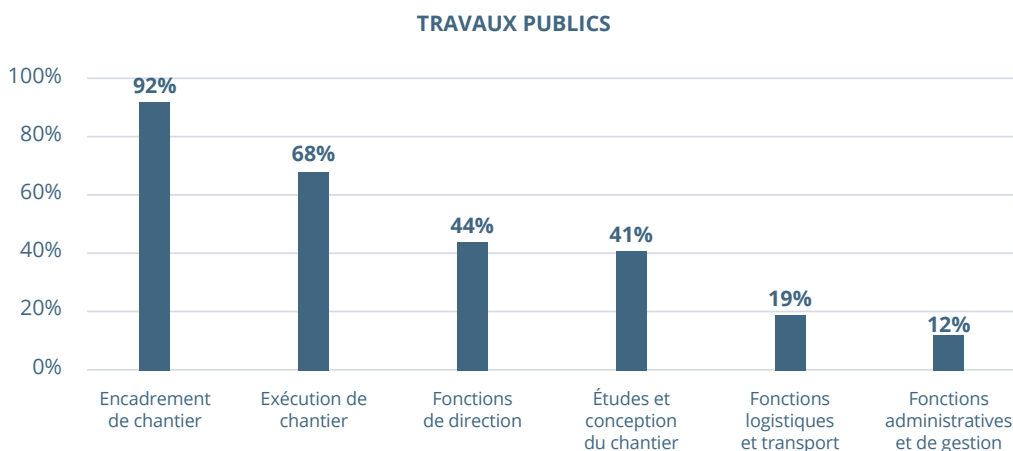
## Les métiers les plus susceptibles de gagner en attractivité vis-à-vis des femmes

### Une priorisation des métiers pour lesquels favoriser la mixité

Certaines familles de métiers apparaissent plus prioritaires à féminiser que d'autres au regard des enjeux actuels.



- 60 % des répondants exerçant dans le bâtiment considèrent que les métiers de l'encadrement de chantier doivent être féminisés en priorité. Près de 50 % des répondants indiquent également les métiers Études et Conception de chantier, et les métiers du Second œuvre.



- 92 % des répondants exerçant dans les Travaux Publics considèrent que les métiers de l'encadrement de chantier doivent être féminisés en priorité. Ils sont suivis par les métiers d'exécution de chantier. Dans une moindre mesure, les répondants priorisent les fonctions de direction (44 %) et les études et conception de chantier (41 %).







# L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Quelles démarches sont d'ores et déjà entreprises  
pour favoriser la place des femmes et leur évolution professionnelle ?



## /// Quelles démarches pour favoriser la place des femmes sur les métiers « cœur d'activité » et leur évolution professionnelle ?

Compte tenu du faible nombre de femmes sur les métiers « cœur d'activité » du BTP, le panel d'actions des entreprises pour favoriser la fidélisation et l'évolution des femmes dans ces emplois est bien moins fourni que sur les précédentes étapes (orientation-formation-recrutement). **Principaux freins recensés** : auto-censure et sentiment d'illégitimité, articulation vie privée-vie professionnelle, mauvaises expériences (sexisme, harcèlement...).

### Des efforts à poursuivre pour que les femmes restent en emploi dans le secteur

- En 2021, une étude interne d'un grand groupe de Travaux Publics a révélé que **les femmes démissionnaient 2 fois plus que les hommes**. Ce même groupe a constaté aussi des difficultés à garder les femmes à leur poste plus de 6 ans après leur recrutement.
- Selon l'étude, les conditions pour réaliser une longue carrière sont moins favorables pour les femmes que pour les hommes.

Parmi les causes, l'étude souligne : une non-projection à long terme dans l'entreprise car il y a une absence de perspectives d'évolution, un manque d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle en anticipation d'une vie de famille, des mauvaises expériences avec des collègues masculins...

### Des premiers exemples d'actions visant la fidélisation des femmes à leur poste ou / et dans leur entreprise

Face à ces difficultés, certaines entreprises prennent des initiatives permettant de sensibiliser d'une part, les femmes aux opportunités présentes dans l'entreprise et d'autre part, l'ensemble des collaborateurs à une meilleure prise en compte de la diversité dans les équipes :

- Publication en interne de témoignages de femmes permettant l'identification à des modèles féminins (n°10)
- Mise en place de modules de e-learning au niveau du management pour sensibiliser à la question des relations F/H (n°12)

### Un manque d'accompagnement des femmes dans leur évolution professionnelle

Malgré ces difficultés, l'étude n'a pas repéré des processus d'accompagnement formalisés des femmes dans leur évolution professionnelle au-delà de la prise de poste. Cela dépend plutôt de la sensibilité personnelle du dirigeant ou manager. Indirectement, les occasions de sociabilisation fournies par les écoles qui ont formé ces professionnelles peuvent leur venir en appui (association d'anciens élèves au féminin, par exemple) pour oser poser certaines questions, briser le sentiment d'illégitimité ou, encore, favoriser l'identification à des modèles féminins.

## Les témoignages des femmes exerçant dans les métiers « cœur d'activité » du BTP

Mon parcours est atypique. J'ai une formation en sciences de la vie puis j'ai fait plusieurs métiers différents qui n'avaient rien à voir. C'est un ami qui a une boîte dans le BTP qui m'a recrutée. Au début, je faisais uniquement les livraisons. Petit à petit, j'ai voulu me former sur le terrain... j'ai commencé à faire des devis et après je suis montée au poste de "chargée d'affaires". À cette époque, je m'occupais des rendez-vous avec les clients, avec les architectes ; je faisais tous les devis. Ensuite, j'ai même pris des parts dans la société avant de partir pour créer la mienne. Ça fait déjà 2 ans et demi que je suis à mon compte. [...] Depuis pas longtemps, je suis membre du groupe femmes de ma fédération. Ça m'aide sur le côté administratif : il y a tellement de lois, de règles, à connaître ! On me répond d'une minute à l'autre, c'est un vrai atout. Et puis c'est intéressant de discuter avec d'autres femmes même si je suis la seule sur une fonction cœur d'activité de métier pour l'instant.

Plombière à son compte [entreprise n° 6], moins de 11 salariés

”

Quand j'ai levé mon premier mur : la petite fille du client est partie le matin, le soir elle est revenue elle avait une chambre plus grande, surélevée ! Ça, c'est de la magie. [...] Maintenant, j'ai ma propre entreprise. Quand je l'ai créée, j'ai pris « ceux qui m'ont suivie » et qui acceptent une patronne : la manière de manager, ce n'est pas pareil.

Dirigeante fondatrice d'une entreprise du Bâtiment [n° 32], moins de 11 salariés. Elle a remplacé le chef d'équipe sur plusieurs chantiers

”

Parmi les femmes qui se forment chez nous, on a plein de profils différents ! Une mère célibataire avec 4 enfants, une femme qui avant était dans la mode... Il y en a qui ont fait des études en formation initiale préparant à d'autres métiers ou des femmes qui ont fait des études techniques mais qui n'ont pas trouvé de boulot. Elles viennent donc chez nous pour se former et espérer s'insérer davantage sur le marché du travail.

Organisme de formation d'Île-de-France [n° 2]

”





## LES PERSPECTIVES

Quelles seraient les actions les plus efficaces  
d'après les entreprises du BTP ?

De quel type d'accompagnement auraient-elles  
éventuellement besoin ?

## Une meilleure connaissance et image des métiers, mais aussi des conditions de travail plus attractives comme priorités

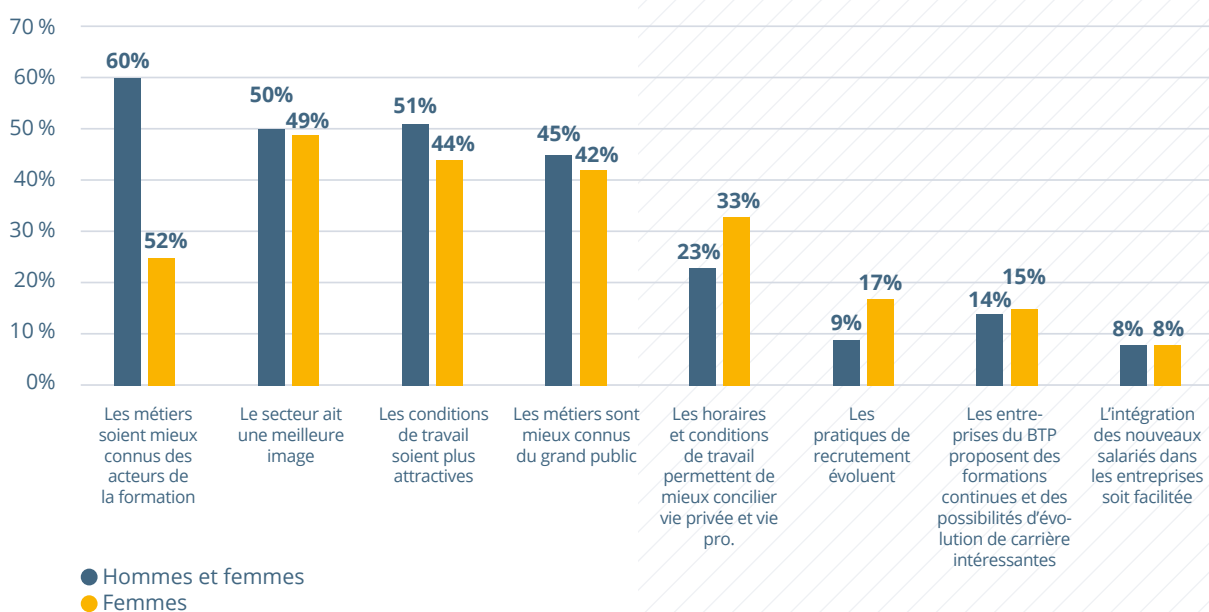
Une meilleure connaissance des métiers de la part des acteurs de l'orientation est une priorité pour la majorité des 208 entreprises répondantes, qu'il s'agisse d'attirer des femmes comme des hommes.

- Un propos à mettre en lien avec les limites précédemment citées du processus d'orientation au niveau de l'Education Nationale mais également au niveau de la prescription par les agents du Service Public de l'Emploi.

Deux autres critères semblent être davantage prioritaires pour attirer et fidéliser spécifiquement les femmes dans le BTP :

- **Les horaires et les conditions de travail** favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (23 % considèrent que c'est une priorité pour les hommes et les femmes, contre 33 % lorsqu'on se concentre exclusivement sur les femmes).
- **L'évolution des pratiques de recrutement** (9 % en ce qui concerne les hommes et les femmes, 17 % lorsqu'on s'intéresse exclusivement aux femmes).

POUR AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU BTP, IL FAUDRAIT EN PRIORITÉ QUE...



## En l'état, très peu d'initiatives sont réellement entreprises

Parmi les 126 entreprises qui ont déclaré que des **ajustements au niveau des conditions de travail** seraient prioritaires pour augmenter l'attractivité du secteur auprès des femmes, seules 20 d'entre elles (représentant 16 %) ont mis en place des mesures concrètes.

Parmi les 48 entreprises qui ont déclaré que **des évolutions dans les pratiques de recrutement** seraient nécessaires pour accroître l'attrait du secteur vis-à-vis des femmes, seulement 6 d'entre elles (soit 13 %) ont entrepris des démarches pour améliorer leurs méthodologies de recrutement.

**Les entreprises perçoivent le faible nombre de candidatures féminines comme un obstacle à la progression de la mixité sans pour autant chercher des solutions.**

### Pourquoi ne prennent-elles pas d'initiatives ? Plusieurs raisons évoquées dans le questionnaire et lors des entretiens qualitatifs :

- La plupart évoque la nature physique de l'activité.
- D'autres entreprises se focalisent principalement sur le recrutement des femmes cadres au sein des grands groupes.
- Des entreprises de plus petite envergure se trouvent limitées par le manque de temps et de ressources nécessaires.
- D'autres considèrent que l'investissement en temps est trop important par rapport aux résultats immédiats.
- Des expériences négatives avec les conseillers de Pôle Emploi ont contribué à une certaine réticence à solliciter leur soutien pour recruter des femmes.
- Certaines entreprises estiment que ce n'est pas leur rôle de prendre de telles initiatives.



Il n'appartient pas aux entreprises de faire ce genre de démarche. Chez nous les femmes comme les hommes sont recrutés en fonction de leurs compétences.

Entreprise de TP, moins de 50 salariés

[réponse issue du questionnaire en ligne, à la question « Pourquoi n'avez-vous pas mis en place d'actions »]



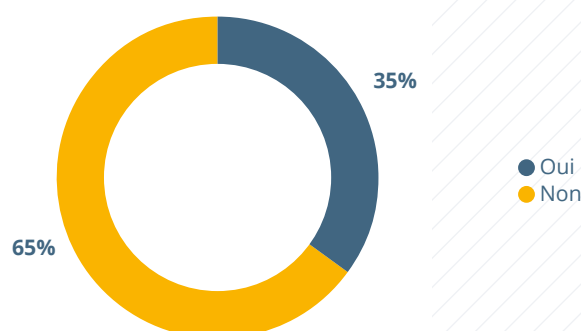


## Des exemples d'actions déjà menées par les entreprises du BTP

**65 % des entreprises déclarent ne pas avoir entrepris d'action pour promouvoir la mixité au sein de leurs effectifs. En revanche :**

- 35 % entreprises ayant mené des actions ont accueilli des stagiaires (71 %), fait évoluer leurs méthodes de recrutement (60 %), amélioré l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (60 %), informé sur les métiers (56 %), fait évoluer les conditions de travail (50 %) et sensibilisé les équipes (49 %) pour favoriser la mixité.
- En revanche, l'accompagnement des carrières (29 %), l'attribution des postes administratifs exclusivement aux femmes (1 %) et la signature d'un accord d'égalité professionnel sont moins fréquents.

### AVEZ-VOUS MIS EN PLACE DES ACTIONS PARTICULIÈRES POUR FAVORISER LA MIXITÉ AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE ?



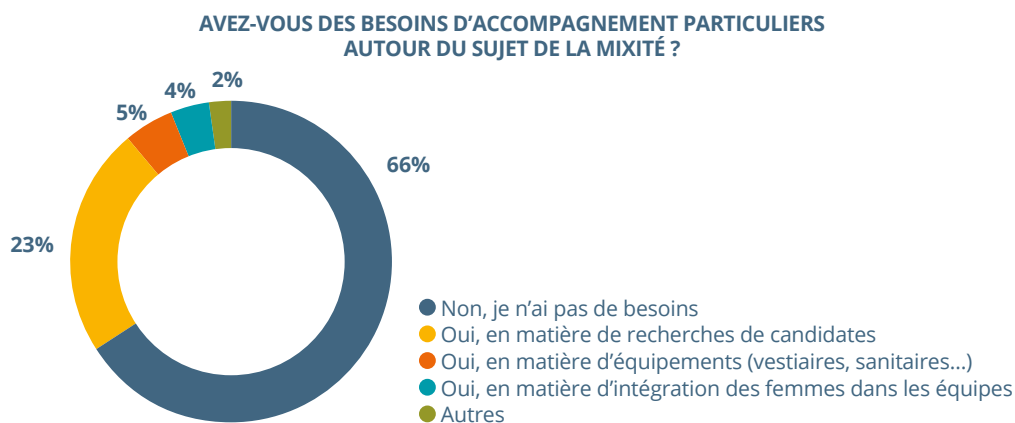
### MODALITÉS

	%
Accueil de stagiaires (en particulier des collégiennes ou lycéennes)	71%
Évolution de vos pratiques de recrutement (rédaction d'annonces non genrées, diversification des canaux de recrutement...)	60%
Conciliation vie privée et vie professionnelle (évolution des horaires de travail, information sur les congés pour raisons familiales...)	60%
Informations sur les métiers (interventions dans les établissements de formation, journées portes ouvertes...)	56%
Conditions de travail (tenues de travail adaptées aux femmes, vestiaires et sanitaires séparés...)	50%
Sensibilisation des équipes (informations et formations dédiées au sujet de la mixité, prévention des comportements sexistes...)	49%
Accompagnement des carrières (« marrainage » ou « parrainage » des femmes récemment recrutées, formations pour favoriser la mobilité professionnelle des femmes...)	29%
Accord égalité professionnel signé	1%
Fonctions administratives dédiées aux femmes	1%

## De quel type d'accompagnement les entreprises auraient-elles éventuellement besoin ?

Lorsque l'on aborde la question de l'accompagnement, une grande majorité d'entreprises (66 %) indiquent ne pas avoir de besoin d'accompagnement particulier autour du sujet de la mixité.

- Toutefois, près d'un quart, soit **24 %** expriment un besoin d'accompagnement dans la recherche de candidates comme être soutenues dans l'identification et le recrutement de femmes qualifiées pour des postes au sein du secteur.
- **5 %** signalent des besoins concernant les équipements tels que les vestiaires et les sanitaires, soulignant qu'il est nécessaire d'adapter les infrastructures pour accueillir les femmes dans des environnements majoritairement masculins.
- Environ **4 %** des entreprises manifestent le besoin d'intégrer des femmes au sein des équipes, mettant en évidence l'importance de créer un environnement inclusif.



*N.B. La catégorie « Autres » mentionne que l'accompagnement relève d'un service RH interne à l'entreprise, qu'aucun recrutement n'est prévu et que cela pourrait être réalisé dans le cadre du développement de l'entreprise.*

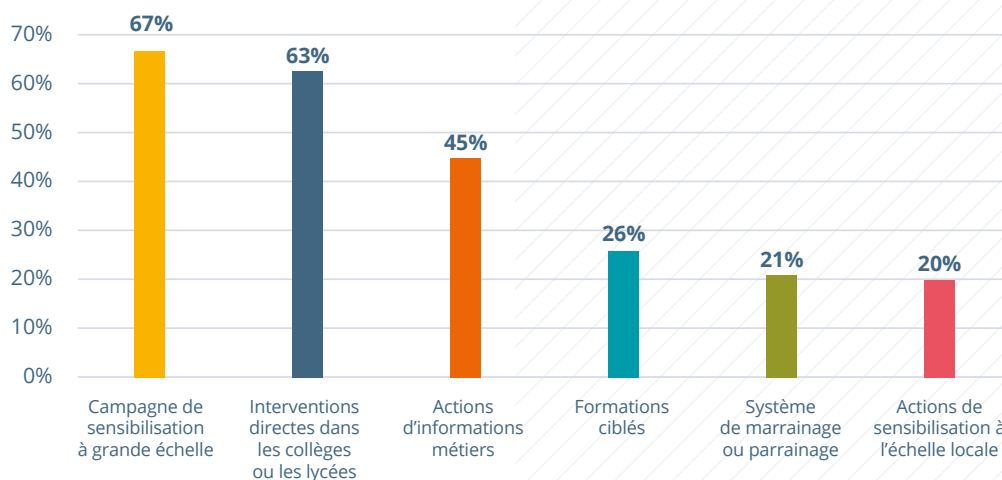


## Quelles seraient donc les actions les plus efficaces à mettre en place à l'avenir ?

**Informé, sensibiliser aux métiers et intervenir dans les collèges et lycées. Les préférences des entreprises du BTP :**

- En tête des solutions, une « **campagne de sensibilisation à grande échelle** » est largement plébiscitée, **citée par 67 % des entreprises**. Cela témoigne de l'importance de sensibiliser une audience étendue pour briser les stéréotypes et les barrières liés au genre. À la deuxième place, « **les interventions directes dans les collèges ou lycées** » sont mises en avant par **63 % des entreprises**, soulignant l'effort nécessaire pour susciter l'intérêt des jeunes filles dans ce domaine. En troisième position, les « **actions d'information métiers** » sont évoquées par **45 % des répondants**, soulignant l'importance de fournir une vision concrète et réaliste de l'éventail des métiers du secteur.
- Le secteur du **Bâtiment** privilégie des actions tournées autour de **l'orientation et la sensibilisation**, dans une démarche de transformation des mentalités à grande échelle, tandis que les entreprises de **Travaux Publics ajoutent la nécessité** de mettre l'accent sur les **campagnes d'informations métiers**.

LES ACTIONS RECOMMANDÉES PAR LES ENTREPRISES



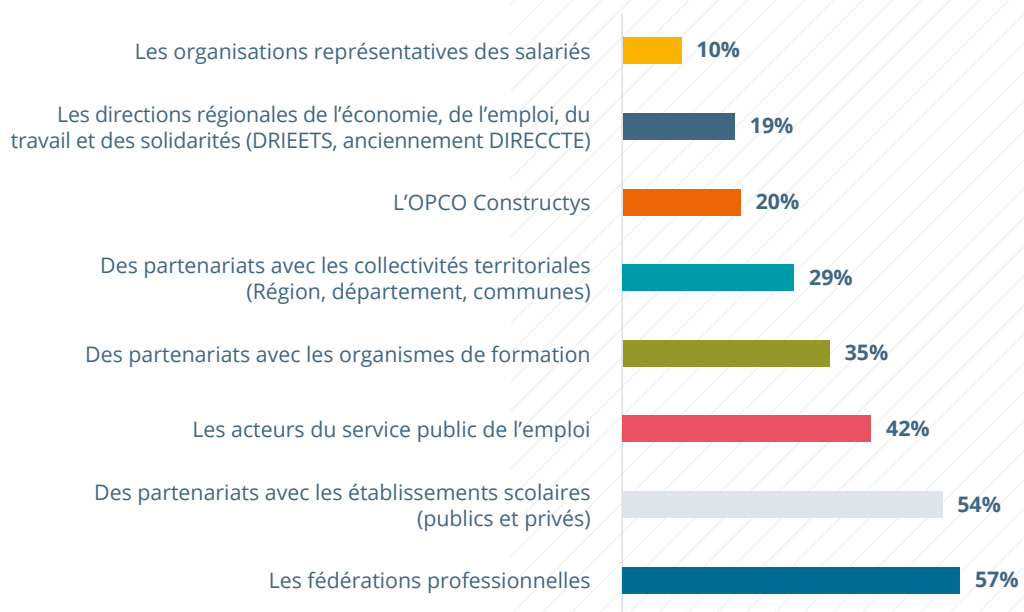
	Bâtiment	Travaux Publics
Campagne de sensibilisation à grande échelle	68%	78%
Actions de sensibilisation à l'échelle locale	18%	27%
Formations ciblées	31%	20%
Actions d'information métiers	46%	51%
Interventions directes dans les collèges ou les lycées	68%	63%
Systèmes de marrainage ou parrainage	22%	22%

## De quel type d'accompagnement les entreprises auraient-elles éventuellement besoin ?

Pour mener à bien les actions citées, les entreprises du secteur du BTP identifient trois acteurs en priorité qui pourraient les accompagner dans la progression de la mixité de leurs équipes :

- **57 %** des entreprises identifient les « **Fédérations professionnelles** » comme des partenaires clés pour communiquer et valoriser l'image du métier qui mérite d'être améliorée.
- **54 %** des entreprises estiment que les « **Partenariats avec les établissements scolaires (publics et privés)** » sont d'une importance majeure ; ce résultat fait écho aux entretiens qualitatifs qui font ressortir l'importance de multiplier les efforts d'information et de sensibilisation des jeunes filles au moment de leur orientation.
- À la troisième place, les répondants citent **les acteurs du Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale) avec 42 % des préférences**. Ce résultat, malgré les mauvaises expériences avec Pôle emploi citées par certaines entreprises interrogées, montre le rôle incontournable joué par les acteurs du SPE dans la résolution des tensions au recrutement et, par conséquent, le rôle qu'ils pourraient potentiellement jouer dans la progression des candidatures de femmes.

**LES ACTEURS SUSCEPTIBLES D'ACCOMPAGNER  
LES ENTREPRISES DU BTP**



*N.B. Aucune tendance particulière se dessine quand on s'intéresse à la taille des entreprises et au secteur*



# LES PISTES POUR L'ACTION

Quelles pistes d'action  
en perspective à l'échelle régionale ?

## /// Trois objectifs principaux pour renforcer l'attractivité du secteur du BTP auprès des femmes

Nous proposons ici de nous appuyer sur les travaux des chercheuses C. Morley et I. Collet afin de structurer les pistes de préconisations à discuter. Dans leurs travaux relatifs aux pratiques pour attirer et fidéliser les femmes dans les formations et, plus tard, les métiers, elles classent les actions selon 3 objectifs qui peuvent être poursuivis :

- « **Intéresser** », c'est-à-dire susciter l'intérêt des femmes pour en faire des candidates potentielles.
- « **Recruter** », c'est-à-dire mettre en place des dispositifs de sélection permettant de mieux accueillir des femmes.
- « **Socialiser et valoriser** », c'est-à-dire donner une place aux femmes dans les dispositifs de formation et dans la vie des entreprises.

Dans les pages suivantes, nous présentons une série de pistes de préconisations en utilisant cette catégorisation d'objectifs.

Ces pistes visent à **renforcer l'attractivité du secteur du BTP auprès des publics féminins**. Elles ont été repérées à partir de l'analyse du benchmark et des nombreux témoignages de femmes travaillant dans le BTP (cf. extraits des entretiens dans le rapport complet). Ces pistes d'action ont été enfin alimentées par les échanges avec les entreprises ayant participé à l'atelier en ligne (13 octobre 2023) puis complétées par le regard des consultants de Sauléa.

## Des pistes de préconisations réparties selon trois axes et 7 actions

### AXE 1



#### Intéresser

Faire progresser le nombre de filles/femmes s'orientant vers les métiers « cœur d'activité » du BTP

#### Action 1

Rencontres entreprises/écoles-jeunes pour la découverte des formations et des métiers

#### Action 2

Diffusion ciblée des supports de communication des fédérations professionnelles

### AXE 2



#### Recruter

Augmenter le nombre de candidatures de femmes dans les métiers « cœur d'activité » du BTP

#### Action 3

Actualisation des fiches métier

#### Action 4

Appui à la diversification des modalités de recrutement des entreprises

#### Action 5

Formations communes sur l'égalité professionnelle et la mixité

### AXE 3



#### Socialiser, valoriser

Rendre les carrières au sein du BTP plus attractives auprès des femmes

#### Action 6

Sensibiliser les donneurs d'ordre à la construction de douches/vestiaires pour les femmes sur les chantiers

#### Action 7

Valoriser les témoignages de parcours d'intégration et de parcours professionnel de femmes « réussis » notamment au sein de TPE-PME



## AXE 1 : INTÉRESSER



**Objectif de l'axe 1 :** faire progresser le nombre de filles/femmes s'orientant vers les métiers « cœur d'activité » du BTP.

### Benchmark

Une volonté partagée par les trois branches interrogées\* : promouvoir la mixité de façon à ce qu'elle n'apparaisse pas comme une contrainte pour les entreprises mais bien comme une opportunité pour l'évolution du secteur et l'élargissement des viviers de candidatures en vue d'une meilleure réponse aux besoins des entreprises.

*\*Sécurité, Transport et Logistique, Numérique et ingénierie*

### Benchmark branche de la Sécurité

Un intérêt grandissant des entreprises pour la mixité des équipes qui fait également écho à une sensibilité des clients.

- Réfléchir à des campagnes de sensibilisation ciblant aussi les clients des entreprises du BTP.

### Ce qui ressort du focus group avec les entreprises

- L'importance de la mise en lien des entreprises avec écoles/CFA et jeunes.
- L'importance de faire connaître les atouts et les opportunités offertes par les métiers du BTP.

### Atouts

- Des avantages et des perspectives professionnelles effective
- Des métiers « passion »

### Limites

- Une image des métiers du BTP dégradée

### Opportunités

- Des missions attribuées aux CFA par la Loi de 2018 concernant la sensibilisation à l'égalité et à la mixité des métiers
- Une nouvelle agence régionale de l'orientation en IDF

**ACTION 1****RENCONTRES ENTREPRISES-ÉCOLES-JEUNES POUR LA DÉCOUVERTE DES FORMATIONS ET DES MÉTIERS**

**Constat :** Diverses rencontres sont déjà organisées à l'échelle de l'Île-de-France mais il est important de les multiplier et d'impliquer un nombre plus important d'écoles et d'entreprises. Il s'agit donc de faciliter la mise en lien entre écoles et entreprises afin de sensibiliser un plus grand nombre de jeunes et en particulier les jeunes filles.

**Piste d'action**

Rencontres entreprises, écoles (CFA, écoles, OF) et jeunes filles pour la découverte des formations et des métiers

**Acteurs concernés par l'action :** Fédérations professionnelles (dont commissions femmes) et possibles partenariats avec Éducation nationale (CIO), écoles-CFA-OF, réseaux spécialisés.

**Bénéficiaires finaux de l'action :** élèves, alternants, stagiaires, entreprises.

**Atouts**

- Action qui permet un contact direct avec filles/femmes
- Des réseaux qui organisent ce type de rencontres et sur lesquels il est possible de s'appuyer (Commissions femmes des fédérations, Club Les entreprises s'engagent, Fondation FACE, Les Souterreines,...), y compris en termes d'outillage.

**Limites**

- Faisabilité (proximité, coût du déplacement) et disponibilité de l'entreprise à dégager du temps.
- Difficulté à capter l'attention des jeunes.
- Possible effet « concurrence » avec d'autres secteurs, lors de journées portes ouvertes par exemple.

**Conditions de réussite :**

- Mettre en avant les témoignages des femmes exerçant un métier « cœur d'activité » ainsi que les points positifs à travailler « ensemble » dans des équipes mixtes.
- Informer les RH des entreprises adhérentes (via un mailing, par exemple) sur les opportunités et les réseaux existants pour aller à la rencontre des filles/femmes – au moins une information au moment de l'adhésion puis une fois par an.
- Encourager les CFA à multiplier ces opportunités de rencontres sur site en lien avec les entreprises.



## ACTION 2

### DIFFUSION CIBLÉE DES SUPPORTS DE COMMUNICATION DES FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES

**Constat :** Les Fédérations professionnelles ont déjà produit divers supports de communication mais qui restent encore trop méconnus des entreprises du BTP, notamment au niveau des responsables des ressources humaines.

#### Piste d'action

Diffusion ciblée des supports de communication déjà produits par les fédérations professionnelles

**Acteurs concernés par l'action :** CPREF, Constructys, fédérations professionnelles.

**Bénéficiaires finaux de l'action :** acteurs de l'insertion et de l'orientation.

#### Atouts

- Des supports de présentation des métiers du BTP déjà produits avec un langage et des images inclusives.

#### Limites

- Nécessité d'actualiser régulièrement les supports de communication.

#### Conditions de réussite :

- Diffuser les supports via une communication (mailing, webinaire, ...) ciblée à destination des ressources humaines des entreprises.
- Rendre ces supports accessibles à tout moment pour les entreprises, par exemple via un espace numérique partagé.
- Diversifier les canaux de diffusion des supports au-delà des entreprises (par exemple, la nouvelle agence régionale de l'orientation, les agences Pôle emploi et les Missions locales, les associations spécialisées dans la promotion des métiers du BTP, les réseaux de CFA/OF, ...).
- Adapter les supports déjà existants pour toucher un public plus large : écoles primaires, équipes du péri-scolaire, parents, collectivités territoriales, ...



## AXE 2 : RECRUTER



**Objectif de l'axe 2 :** Augmenter le nombre de candidatures de femmes dans les métiers « cœur d'activité » du BTP.

### Pratiques inspirantes issues du Benchmark des trois branches :

- Mettre à disposition des entreprises de la Branche des outils concrets, issus de « bonnes pratiques » repérées au sein du secteur couvrant une large palette d'actions sur les thématiques de l'égalité et de la mixité professionnelles (exemple branche transport et logistique).
- Adopter une politique volontariste et incitative de prise en charge des formations (exemple Numérique et ingénierie).
- Proposer des modules courts de formation plus attractifs et multiplier les actions 100% au féminin (exemple de la branche de la sécurité).

### Benchmark de la branche du Numérique et ingénierie :

Conclusion d'un accord de branche affirmant la volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et visant la mise en place de dispositions innovantes concernant le temps partiel et la promotion professionnelle.

### Ce qui ressort du focus group avec les entreprises

- Un manque d'outils pour aider les professionnels de l'orientation/insertion.
- Un manque d'information/communication sur les canaux de recrutement existants.

### Atouts

- Une attention plus importante portée par les grands groupes à l'évolution des pratiques

### Limites

- Des pratiques de recrutement peu formalisées et diversifiées
- Une méconnaissance des métiers du BTP par les prescripteurs

### Opportunités

- L'obligation de publier l'index égalité femmes-hommes pour les entreprises de plus de 50 salariés

**ACTION 3****ACTUALISATION DES FICHES MÉTIERS**

**Constat :** La mise en place de France Travail est une opportunité pour actualiser les outils et remobiliser les agences franciliennes du Service Public de l'Emploi pour une présentation des métiers fidèle à la réalité et aux opportunités dans le BTP, y compris auprès des femmes.

**Piste d'action**

Actualisation des fiches métiers utilisées par France Travail (ex Pôle emploi) et l'ensemble du service public de l'emploi (Mission locales notamment)

**Acteurs concernés par l'action :** CPREF, Constructys, fédérations professionnelles, service public de l'emploi.

**Bénéficiaires finaux de l'action :** demandeurs d'emploi, alternants, stagiaires, femmes dans un parcours IAE ou en reconversion professionnelle. Les entreprises qui recrutent également.

**Atouts**

- Action produisant un support concret et utile pour les conseillers du Service Public de l'Emploi.
- Support pratique pouvant être diffusé (ou adapté) plus largement auprès des acteurs de l'orientation en Île-de-France.

**Limites**

- Volume important de fiches à produire.

**Conditions de réussite :**

- Appuyer l'action par une démarche proactive en direction de la Direction régionale de Pôle emploi pour renforcer la communication autour des métiers du BTP.
- S'inspirer du cycle de formations sur le BTP à destination des conseillers Pôle emploi du 93 pour l'essaimer dans d'autres départements franciliens.
- Dans ces supports, mettre en avant les arguments permettant plus facilement aux personnes, notamment les femmes, de se projeter tels que : l'utilité sociale des productions, la prise en compte des questions environnementales, le travail d'équipe, la valorisation du geste artisanal, le savoir-faire et/ou la matière (bois, fer, pierre, etc.), les compétences recherchées (comportementales, savoir-être, motivation, précision, rigueur...), les avantages de certains métiers comme les niveaux de rémunération (salaire minimal supérieur au SMIC, primes de paniers et de déplacement...), les possibilités d'évolution et de création d'entreprise, le large panel des diplômes (jusqu'à bac+5), la possibilité d'innover, ...
- Veiller à utiliser des images et un langage inclusif.
- Si nécessaire, se limiter à quelques métiers, au moins au départ, en ciblant les métiers les plus facilement attractifs.

**ACTION 4****APPUI À LA DIVERSIFICATION DES MODALITÉS  
DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES**

**Constat :** La faible diversification des modalités de recrutement et la prédominance du bouche-à-oreille parmi les entreprises du BTP ne facilitent pas, voire empêchent, l'émergence de candidatures féminines.

**Piste d'action**

Appui à la diversification des modalités de recrutement des entreprises du BTP pour favoriser l'émergence de candidatures féminines

**Acteurs concernés par l'action :** CPREF, Constructys, fédérations professionnelles (dont commissions femmes), chambres des métiers, chambres syndicales.

**Bénéficiaires finaux de l'action :** entreprises.

**Atouts**

- Action produisant un support concret qui encourage directement les entreprises à faire évoluer leurs pratiques de sourcing et de recrutement.

**Limites**

- Une communication nécessitant une certaine régularité pour être efficace.

**Conditions de réussite :**

- Informer les entreprises adhérentes (via un mailing, par exemple) des différentes modalités de recrutement pouvant ouvrir à des candidatures de femmes : par exemple, se rapprocher non seulement de Pôle emploi (POEC, AFPR) mais aussi des Missions locales, des associations, des Cités des métiers, des acteurs de l'insertion (SIAE) ou reconversion (Transition Pro), associations spécialisées (We are all builders, Miksoa).
- Dans cette communication, mettre en avant :
  - Le cas de recrutement de femmes « réussi » dans les métiers cœur, notamment au sein des TPE-PME.
  - Les témoignages d'hommes et de femmes au sujet du « travailler ensemble » dans le cadre d'équipes mixtes.
  - Les avantages sociaux prévus par les conventions collectives du BTP tels que le plan épargne entreprise, prévoyance...

**ACTION 5****FORMATION COMMUNES SUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ET LA MIXITÉ**

**Constat :** Les responsables d'entreprises, notamment de petite taille, ne sont pas formés et parfois peu sensibilisés à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et ne priorisent pas la mixité des métiers.

**Piste d'action**

Mise en place de sessions de formation communes aux entreprises (dirigeants, recrutement, gestion des carrières), aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux sur l'égalité professionnelle et la mixité

**Acteurs concernés par l'action :** CPREF, Constructys.

**Bénéficiaires finaux de l'action :** dirigeants d'entreprise, cadres en charge du recrutement ou de la gestion des carrières, représentants du personnel et délégués syndicaux.

**Atouts**

- Action concrète permettant la sensibilisation et l'appropriation de pratiques professionnelles utiles à résoudre les difficultés rencontrées par les entreprises dans le recrutement de femmes dans les métiers « cœur d'activité ».
- Une formation commune facilitant les échanges entre professionnels occupant différentes fonctions dans le secteur.

**Limites**

- Des efforts pour faciliter le sourcing des participants à la formation, notamment auprès des entreprises de plus petite taille.

**Conditions de réussite :**

- Assurer le déploiement opérationnel en mobilisant les financements nécessaires et en définissant les contours de la formation.
- Souligner l'importance du sujet en inscrivant ces formations dans la liste des formations prioritaires de la branche.
- Appuyer le sourcing de ces formations par des démarches de promotion de la formation auprès des entreprises et/ou mettant en avant l'intérêt et le contenu de la formation dans la communication interne.



## AXE 3 : SOCIALISER - VALORISER



**Objectif de l'axe 3 :** Rendre les carrières au sein du BTP plus attractives auprès des femmes.

### Benchmark de la branche de la sécurité :

Conclusion d'un accord de branche affirmant la volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et visant la mise en place de dispositions innovantes concernant le temps partiel et la promotion professionnelle.

### Ce qui ressort du focus group avec les entreprises

- L'évolution des conditions de travail des femmes dans le secteur comme levier principal...
- ...qui se joue, entre autres, sur l'accès aux sanitaires/douches/ vestiaires dans le bassin de vie du chantier (cf. axe 2).
- Et à plus long terme, sur les équipements et matériaux réduisant la pénibilité de certains métiers « cœur d'activité » (pour les femmes comme pour les hommes).

### Atouts

- Les modèles féminins comme levier non seulement en phase d'orientation mais aussi au moment des choix de reconversion ou d'évolution professionnelle en phase adulte
- Les avantages des Conventions collectives nationales du BTP

### Limites

- Peu d'actions sur ce volet qui semblent limitées aux très grandes entreprises

### Opportunités

- Les programmes sur ce volet comme potentiel levier de recrutement (cf. axe 2)

**ACTION 6****ACTUALISATION DES FICHES MÉTIERS**

**Constat :** Si de plus en plus de chantiers et de bases de vie prévoient des douches/ vestiaires pour les femmes, cela n'est pas encore la règle ce qui peut dissuader des entreprises du BTP à recruter des femmes dans les métiers « cœur d'activité ». Il s'agit d'intervenir sur ce « cercle vicieux » et d'améliorer les conditions de travail des femmes déjà en emploi dans le secteur.

**Piste d'action**

Sensibiliser les donneurs d'ordre pour intégrer dans les cahiers de charges des chantiers/bases de vie la construction de douches/vestiaires dédiés aux femmes

**Acteurs concernés par l'action :** Commanditaires, entreprises, CPREF, fédérations professionnelles.

**Bénéficiaires finaux de l'action :** entreprises et femmes travaillant dans les métiers « cœur d'activité ».

**Atouts**

- Action qui permettrait d'enlever l'un des obstacles qui se pose encore dans certains cas au recrutement de femmes sur les métiers « cœur d'activité ».

**Limites**

- Effort produisant des résultats dans le moyen-long terme.
- Marges de manœuvre limitées par rapport au choix des commanditaires.
- Forte concurrence sur les prix entre entreprises face aux clients.

**Conditions de réussite :**

- Mettre en avant les bonnes pratiques et les témoignages de commanditaires, d'entreprises et de femmes exerçant un métier « cœur d'activité » sur les chantiers/bases de vie.

**ACTION 7****VALORISER LES TÉMOIGNAGES DE PARCOURS D'INTÉGRATION  
ET DE PARCOURS PROFESSIONNEL DE FEMMES « RÉUSSI »  
NOTAMMENT AU SEIN DE TPE-PME**

**Constat :** Les modèles de « réussite » au féminin dans les métiers « cœur d'activité » du BTP restent encore trop méconnus par les femmes qui viennent d'intégrer le secteur et celles qui souhaitent évoluer.

**Piste d'action**

Promotion de témoignages de parcours d'intégration et de parcours professionnel de femmes « réussis » notamment au sein de TPE-PME

**Acteurs concernés par l'action :** Fédérations professionnelles (dont commissions femmes), entreprises, associations spécialisées.

**Bénéficiaires finaux de l'action :** femmes travaillant dans les métiers « cœur d'activité » du BTP.

**Atouts**

- Des témoignages qui facilitent l'identification à des modèles féminins.
- Des commissions femmes déjà établies au sein des fédérations et qui contribuent à la « sociabilisation » des femmes dans le secteur.
- Des initiatives associatives positionnées sur le secteur du BTP en Île-de-France.

**Limites**

- Nécessité d'obtenir l'accord de la personne pour récolter et diffuser son témoignage.
- Des femmes encore très minoritaires dans les métiers « cœur d'activité » au sein des TPE-PME du BTP.

**Conditions de réussite :**

- Encourager les entreprises, TPE-PME notamment, à valoriser les témoignages des femmes ayant intégré le secteur sur des métiers « cœur d'activité ».
- Développer des liens entre fédérations professionnelles et associations spécialisées dans le BTP en Île-de-France qui peuvent à la fois remonter et relayer ces témoignages.







# ANNEXES

## → Benchmark de trois secteurs hors BTP

Branche	Entretien réalisé	Documentation collectée	Formalisation restitution
<b>Branche Numérique et Ingénierie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neïla Hamadache, Déléguée à la formation, Membre de l'OPIIEC – NUMEUM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OPIIEC – Etude féminisation – Rapport final - Mars 2023</li> </ul>	Fiche Word (en annexe)
<b>Branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valérie Castay, directrice de l'AFT</li> <li>• Solène Rosiau, cheffe de projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiches ressources déployées dans le cadre du projet « Itinéraire Egalité »</li> </ul>	
<b>Branche de la sécurité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cédric Paulin (Président collège employeurs)</li> <li>• Pascal Ritter (Vice-Président collège salariés), Présidence CPNE-FP pour la branche Prévention sécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquête de l'Observatoire 2021</li> <li>• Note GES info n°22 (juillet 2022) dédié à « La sécurité privée est ouverte aux femmes ! »</li> </ul>	

## → Entretiens auprès d'entreprises

### Entretiens auprès d'entreprises – 35 réalisés sur une cible de 35

- Fichier FFB IDF : 9
- Fichier CAPEB IDF : 1
- Fichier FRTP IDF : 5
- Fichier SCOP IDF : 2
- Questionnaire en ligne: 15
- Réseaux personnels : 3

### Focus group avec les entreprises – 12 participants sur une cible de 12 pour un total de 11 entreprises représentés

- 7 entreprises du Bâtiment
- 4 entreprises des Travaux Publics
- 6 entreprises de moins de 50 salariés
- 5 entreprises de plus de 50 salariés

## → Entretiens auprès d'entreprises

### 10 entretiens réalisés sur une cible de 10

- ESTP
- BTP CFA Saint-Denis
- Centre Gustave Eiffel
- Lycée Lavoisier
- CFA CFM du BTP
- Agence de Pôle emploi de Noisy-le-Grand
- UD DRIEETS 93
- Association Les Souterreines
- Association Miksoa
- We are all builders



---

[opmq@constructys.fr](mailto:opmq@constructys.fr)  
[www.metiers-btp.fr](http://www.metiers-btp.fr)

---