

MIXITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES MÉTIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS



NOUVELLE-AQUITAINE

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

Et si l'on en parlait ?

SIGNATURE DU CONTRAT
RÉGIONAL DE FILIÈRE BTPNM

15 AVRIL 2025, Agen



Un document construit pour faciliter vos échanges et guider vos actions !

UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

356 réponses dont :

- ➔ **49% du secteur des Travaux Publics**
- ➔ **60% de femmes**
- ➔ **39% dans les directions générales**
- ➔ **59% d'entreprises de plus de 50 sal.**
- ➔ **41% de personnes de moins de 39 ans**



UN GROUPE DE TRAVAIL POUR ANALYSER LES RÉSULTATS ET CO-CONSTRUIRE LE DOCUMENT



UN VERBATIM RICHE DE 556 commentaires et pistes d'actions



Le Bâtiment et les Travaux Publics : quelques chiffres clés

59 461 établissements du secteur du Bâtiment

Le secteur est composé majoritairement d'artisans et de petites entreprises : **91% des établissements ont moins de 5 salariés**

→ **55 785 artisans et auto-entrepreneurs**

→ **113 490 salariés**

Les établissements de plus de 50 salariés rassemblent **21% des effectifs salariés**

5 206 établissements du secteur des Travaux Publics

Le secteur est plus concentré que le Bâtiment : **82% des établissements ont moins de 5 salariés.**

→ **4 066 artisans et auto-entrepreneurs**

→ **27 509 salariés**

Les établissements de plus de 50 salariés rassemblent **58% des effectifs salariés**



Des secteurs d'activité « cycliques », fortement créateurs d'emplois au cours des dernières années

Entre 2016 et 2023 :

+19 917 : c'est le nombre de **créations nettes d'emplois** des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics

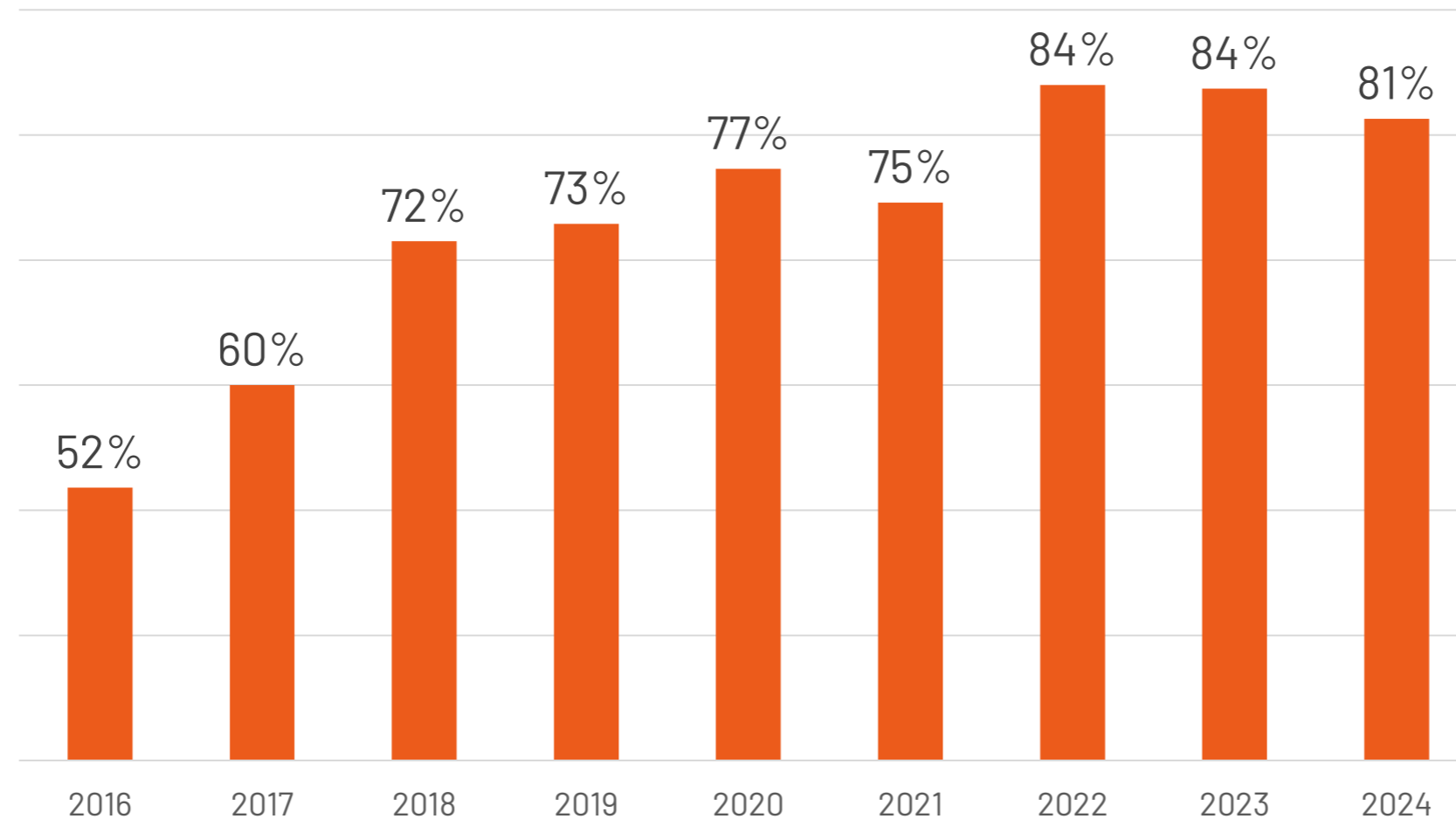
+23% : c'est la **progression des effectifs salariés** des Travaux Publics et du second œuvre technique (isolation, électricité, CVC...)

31 695 : c'est le **nombre de recrutements en CDI** en moyenne annuelle depuis 2016

Des secteurs d'activité qui connaissent des tensions de recrutement depuis maintenant 10 ans

% de recrutements jugés difficiles (métiers construction)

Source : traitement CERC Nouvelle-Aquitaine; France Travail (BMO)



Mise à jour BMO 2025 :
73,6%



Réussir la transition écologique

DEUX EXEMPLES POUR ILLUSTRER LES BESOINS EN EMPLOIS ET COMPÉTENCES

Rénovation énergétique en Nouvelle-Aquitaine :

les **besoins en emploi** (façadier, chauffagiste...) doivent doubler d'ici 2030 (≠ recrutements); « **Rénoboost** »; CCCA-BTP; 2025

Réseaux électriques en Nouvelle-Aquitaine :

les recrutements métiers cœur (monteurs de réseaux, techniciens d'exploitation...) doivent passer de **706 à 1 173 entre 2024 et 2030**

« Les besoins en emplois et compétences de la filière des réseaux électriques »; Enedis, RTE, FNTP, SERCE, SNER, GIMELEC et SYCABEL, 2024 »



LA MIXITÉ F/H : UN SUJET PRIORITAIRE ?

**Féminiser les métiers du Bâtiment et
des Travaux Publics répond **concrètement** à un
enjeu de recrutement**

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

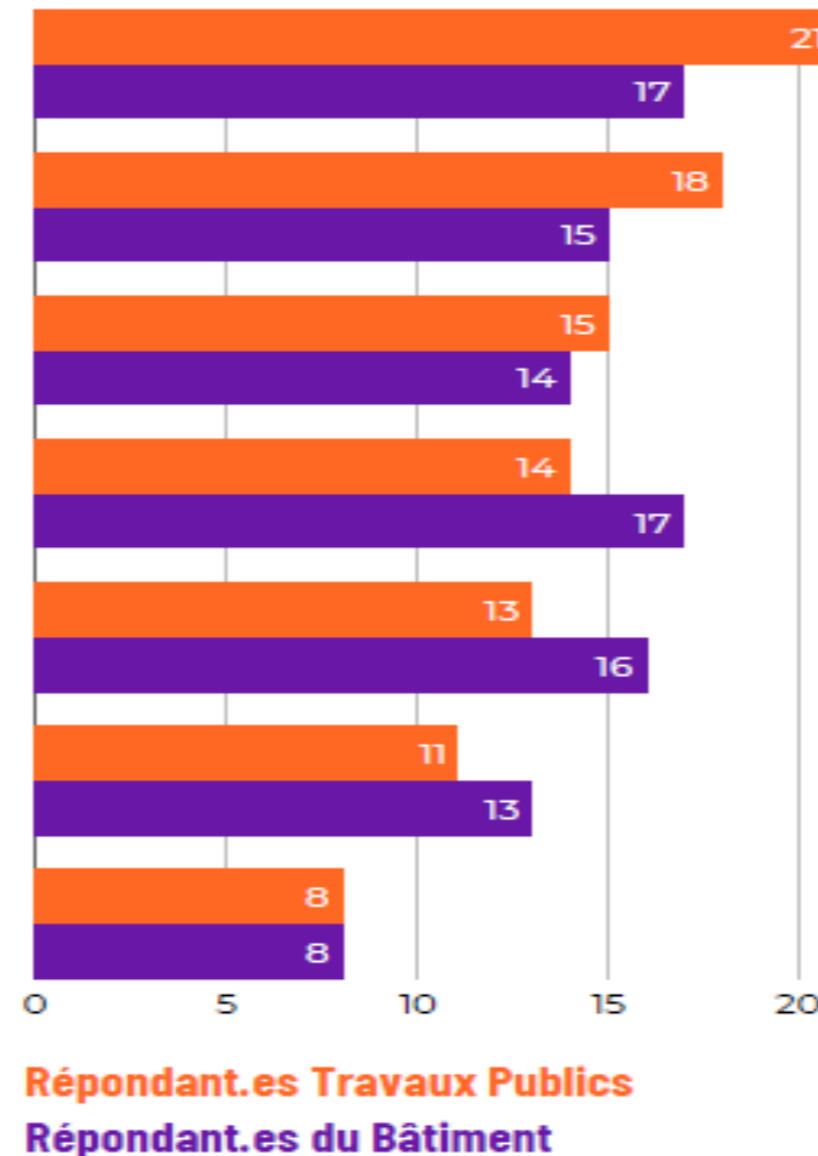
La mixité F/H : une opportunité pour les entreprises...

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

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine, enquête qualitative (341 répondants); données en %

- Image positive et moderne des entreprises
- Moteur de créativité et d'innovation
- Diversification des compétences et des savoir-être
- Cohésion et motivation d'équipe renforcée
- Efficacité et performance accrue
- Conflits moins réguliers ou relations plus apaisées

Ressources RH « complémentaires »



La féminisation n'est pas particulièrement perçue comme une réponse aux enjeux de recrutement

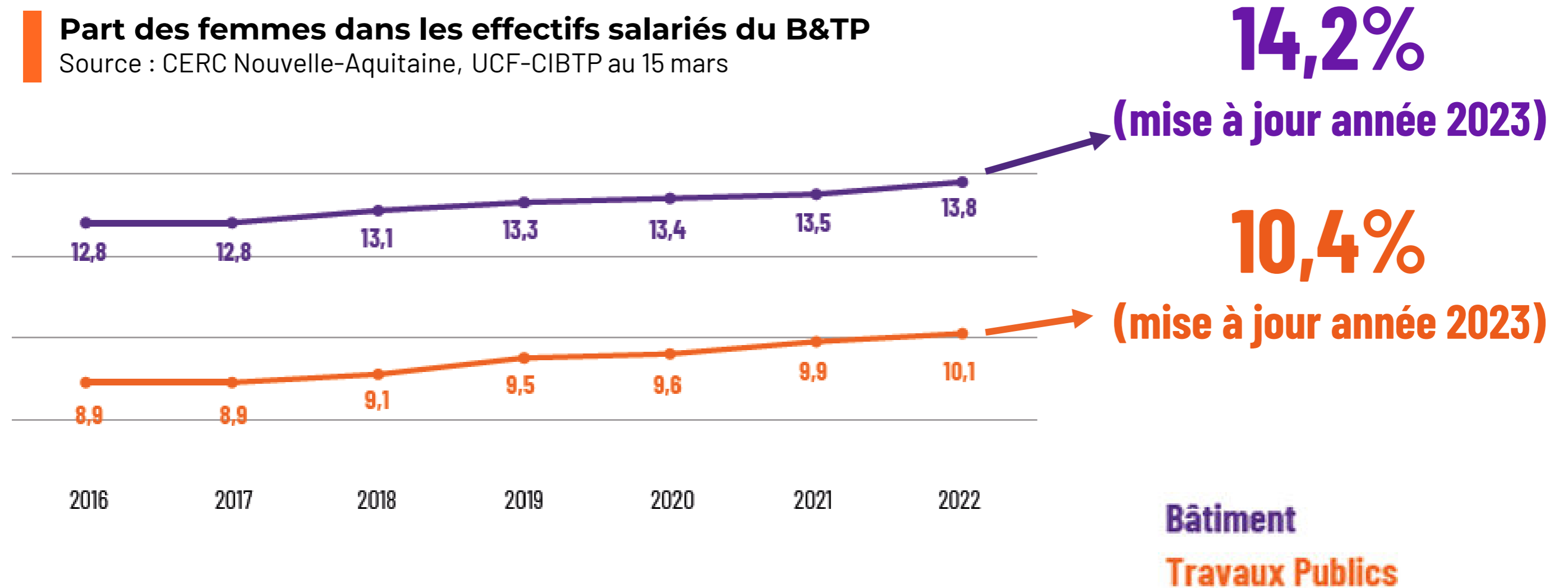




Le nombre de femmes progresse lentement mais sûrement

Part des femmes dans les effectifs salariés du B&TP

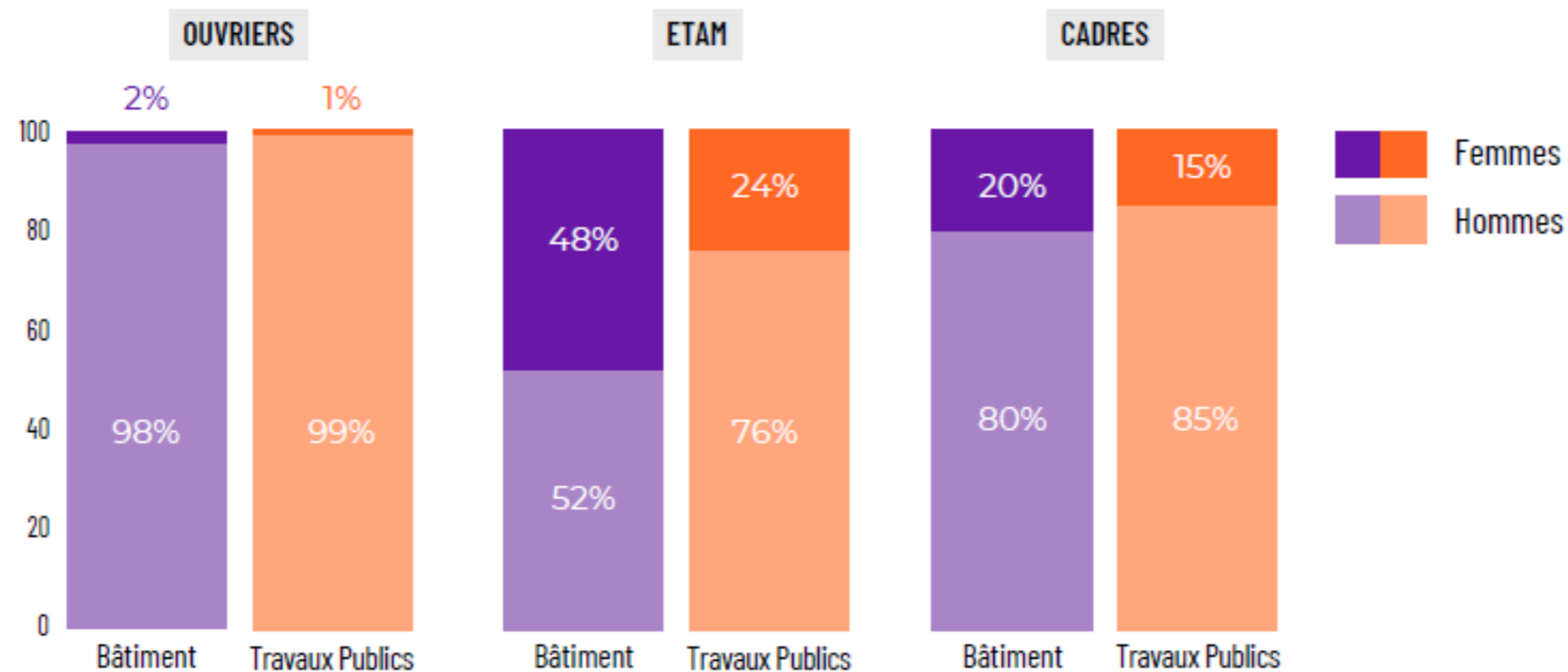
Source : CERC Nouvelle-Aquitaine, UCF-CIBTP au 15 mars



Employée et technicienne : la « parité » est presque atteinte dans le Bâtiment mais pour les métiers de production...

Part des femmes selon les catégories socio-professionnelles

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine, UCF-CIBTP au 15 mars 2022



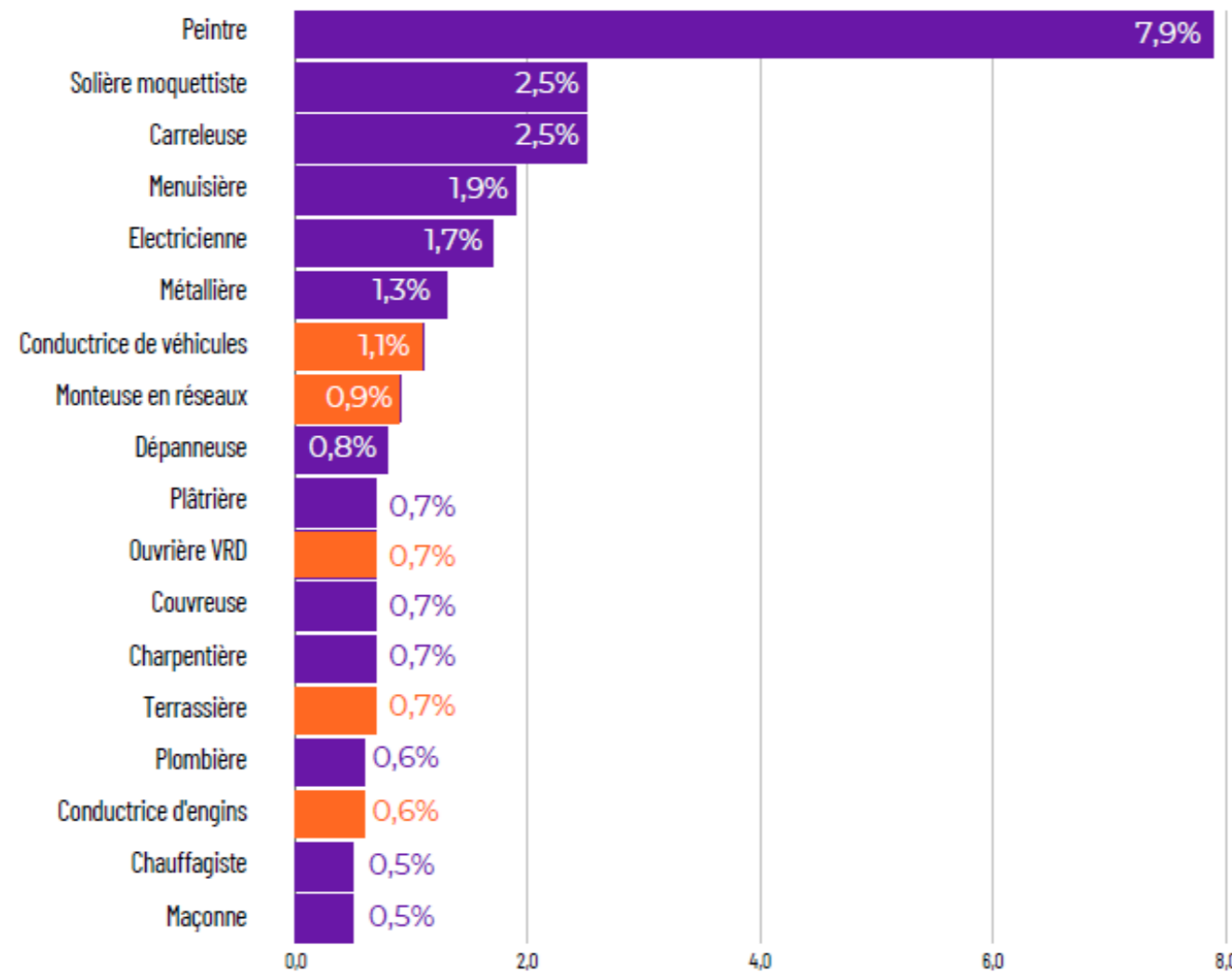
(1) Près de 9% des postes de direction sont occupés par des femmes : 11% pour les Travaux Publics et 9% pour le Bâtiment



...l'emploi des femmes se concentre sur quelques métiers de la production : peintre, solière moquettiste, menuisière...

Part des femmes selon les principaux métiers de production

Source : CERC Nouvelle-Aquitaine, UCF-CIBTP au 15 mars 2022



Pour les Travaux Publics, les métiers les plus féminisés sont conductrice de véhicules et monteuse en réseaux



Bâtiment
Travaux Publics

QUELS SONT LES FREINS À LA MIXITÉ F/H ?

**Lever les freins à la féminisation des métiers
nécessite de les comprendre et repose sur la
multiplication des actions collectives et des
initiatives individuelles**

La rareté des candidates est le principal frein à la mixité F/H dans les entreprises

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



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%

Encore trop peu de jeunes femmes en formation : moins de 5 femmes pour 95 garçons

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

“ 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.”

CE QU'ILS OU ELLES EN DISENT ...



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

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

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

“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.”

CE QU'ILS OU ELLES EN DISENT ...



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

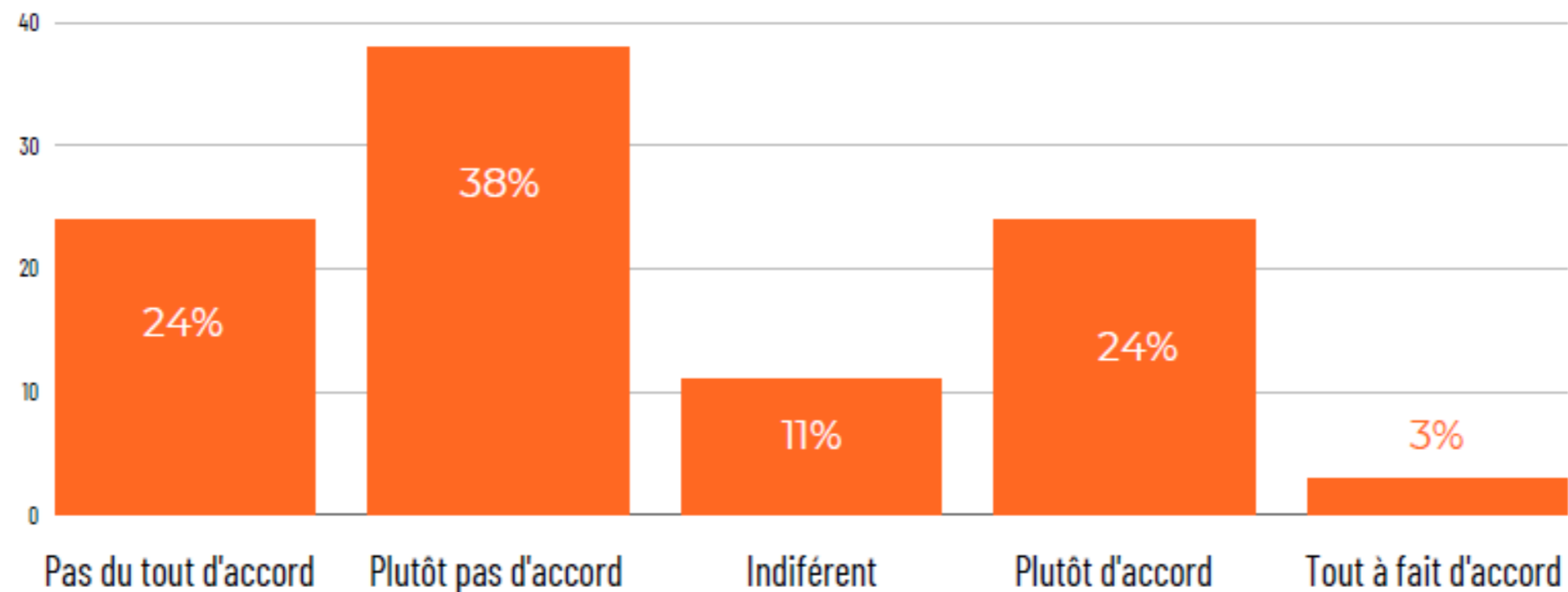
“Les managers qui n'ont pas les clés pour manager des femmes et qui sont fermés aux changements.”

“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.”

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

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 (341 répondants); 3 choix possibles par répondant

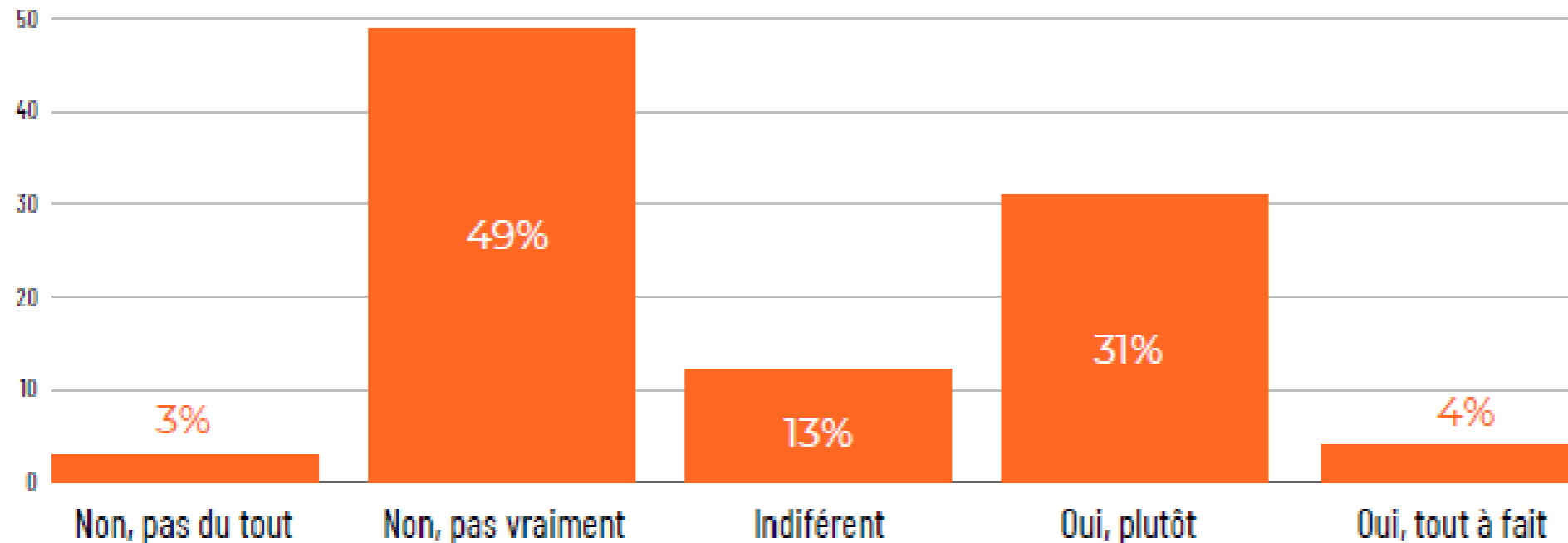




Vestiaires, sanitaires, équipements : un enjeu sous-estimé pour une meilleure inclusion des femmes

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

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



“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

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 chacune les mêmes opportunités de réussite.

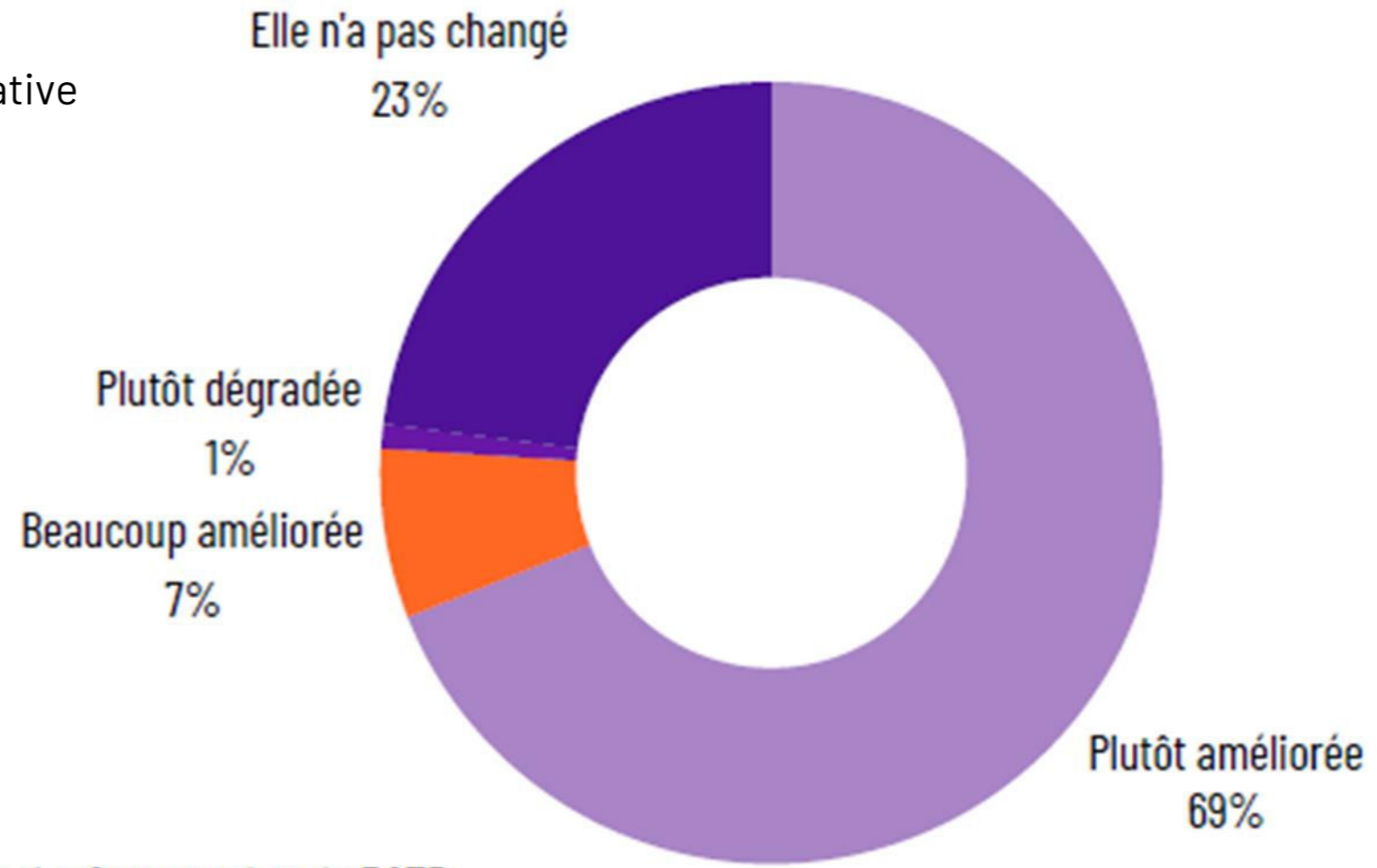
Le sentiment que la place des femmes s'est **PLUTÔT** améliorée

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)



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



(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.



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

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 (334 répondants)



Les bons réflexes pour attirer ou recruter un public féminin

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

Les actions qu'ils ou elles trouvent utiles de mener :

- “ 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.



Sensation'Elles du BTP
SouterReines
Bâtir la Mixité
PLURIELLES : les femmes
au coeur du BTP
Être femme et bâtir
BatiFemmes, les artisanes
du second oeuvre
...

Pour déconstruire les stéréotypes de genre et faciliter les recrutements

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 entreprises 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



Favoriser une culture inclusive, offrir des opportunités de carrières

Les actions qu'ils ou elles trouvent utiles de mener :

-  Sensibiliser les dirigeants qui sont les décisionnaires, leur acceptation 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.
-  Les horaires pour faciliter la vie familiale. Qualité de vie au travail, flexibilité des horaires, aide pour les familles monoparentales. Conciergerie mutualisée pour offrir des services pratiques d'aide à l'organisation familiale.
-  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.
-  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







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

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.



THÉMATIQUE : EMPLOIS, MÉTIERS ET FORMATION

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



DÉCEMBRE 2024

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 : le CERC Nouvelle-Aquitaine a mené une enquête auprès des salariés, chefs, apprentis du Bâtiment et des Travaux Publics. Elle a été réalisée entre le 26 juin et le 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 intertemporaires 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.

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

Et si l'on en parlait ?

5

En téléchargement sur
www.cerc-na.fr

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

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Sébastien PERRUCHOT // 05 47 47 62 43
bordeaux@cerc-na.fr