

L'intégration des femmes dans les métiers du Bâtiment : état des lieux

Source : Laure Pophillat [05/03/2024](#), Batirama

L'intégration des femmes dans les métiers du Bâtiment représente un sujet important pour la FFB, comme le prouve ses études récurrentes sur le sujet, dont celle-ci, la plus récente, et qui mène une politique active en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises du secteur BTP. À savoir qu'au total, les femmes représentent 12 % des salariés du BTP. Parmi les entreprises interrogées dans le cadre de l'étude de la FFB, 94 % déclarent employer au moins une femme dans des fonctions administratives et commerciales, 51 % dans des fonctions d'encadrement technique et 21 % dans des fonctions de production. Ce sont les PME (50 à 300 salariés) qui accueillent le plus de femmes dans les fonctions de production, avec 66 % d'entre elles. Leur représentation dans la filière BTP est sujette à une disparité selon les métiers, mais également selon les âges : ainsi, par exemple, la féminisation du métier de conducteur de travaux bénéficie d'une progression significative ces dernières années (7 % sur les candidates de moins de 30 ans, contre 3 % pour l'ensemble).

Alors en 2024, qu'en est-il ? État des lieux.

Les professions où l'intégration des femmes demeure complexe

Dans les entreprises du BTP, les femmes sont nombreuses... aux postes administratifs comme commerciaux ! Toutefois, lors des entretiens qualitatifs de l'étude de la FFB, aucun sondé n'a remis en cause l'accessibilité de tous les métiers du BTP aux femmes, et ce même si quelques métiers apparaissent encore physiquement éprouvants, notamment celui de maçon, ou bien celui d'ouvrier, voire de cheffe, de chantier. Pourquoi ? Parce que cette problématique d'aptitude physique n'est pas spécifique aux femmes d'une part, et d'autre part, les évolutions technologiques changent d'ores et déjà la donne, autant pour les femmes que pour les hommes.

Concernant les (trop) rares cheffes de chantier, il existe pourtant un vivier de candidates potentielles, notamment parmi les diplômées des écoles d'ingénieurs de la construction. À l'ESTP, l'École Spéciale des Travaux Publics, du bâtiment et de l'industrie, par exemple, en 2023, 30 % des étudiants étaient des femmes. Alors, qu'est-ce qui cloche ? Sans doute le fait que le métier souffre encore d'une image négative, ou tout simplement parce que les femmes craignent de ne pas y trouver d'intérêt, et ce même si on observe une progression significative ces dernières années : ainsi, la féminisation du poste de conducteur de travaux remonte à hauteur de 7 % sur les candidates de moins de 30 ans (contre 3 % pour l'ensemble).

A *contrario*, les formations qui attirent le plus les femmes sont les suivantes :

- celles liées aux travaux de Second œuvre : finition, peinture, carrelage, mosaïque, etc., des professions plus "artistiques",
- les formations de niveau supérieur, comme celle d'ingénieur ou encore d'architecte,
- mais aussi les formations offrant des modules complémentaires sur le développement durable.

Les obstacles à une meilleure intégration des femmes dans le BTP : Un frein dès l'orientation

L'étude de la FFB révèle certains freins dans l'orientation des femmes vers les métiers du BTP, et notamment un "*phénomène d'autocensure car elles ne sont pas assez renseignées sur ces métiers*" rapporte ladite étude. Un directeur de CFA du Bâtiment interrogé lors de l'enquête souligne d'ailleurs que quand "*on demande à des collégiennes si elles voudraient s'orienter vers les métiers du BTP, elles rigolent. Alors que souvent, elles se démarquent par leur habilité et beaucoup pour d'autres compétences. Mais on touche là à des représentations qui sont inscrites depuis la prime enfance.*"

De plus, les métiers du BTP ne sont que rarement évoqués par les acteurs de l'orientation comme étant une opportunité pour les femmes, alors qu'il s'agit de professions concrètes en perpétuelle évolution, qui ont du sens et font sens, avec des salaires attractifs comme des opportunités de carrière et de satisfaction professionnelle. Raison pour laquelle la FFB Grand Paris Ile-de-France parachute régulièrement son équipe dédiée "Promotion des métiers" dans les collèges et lycées afin de sensibiliser les jeunes, et notamment les filles, et ce d'autant plus que l'apprentissage demeure encore le meilleur moyen d'intégrer et d'évoluer dans le secteur. Selon les données 2021 de l'OPMQ (l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP), 20 % des apprentis du BTP en Ile-de-France sont des femmes. Ce qui est un bon début.

Les femmes plébiscitent les métiers d'encadrement

La présence majoritaire des femmes dans les métiers d'encadrement plutôt que sur les métiers de production s'explique avant tout par le fait que les femmes préparent des diplômes de niveau de qualification supérieure par rapport aux hommes. Catherine Labrune, la présidente du Groupe Femmes

Dirigeantes de la FFB Grand Paris Ile-de-France et cheffe d'entreprise, le souligne : "*Quand les jeunes filles se lancent pour un diplôme, elles veulent continuer à évoluer dans leurs études et leur métier, elles ont ça en elles. Elles se projettent plus sur une évolution tout de suite.*"

Une idée biaisée de la pénibilité des métiers du BTP

L'image de pénibilité des métiers du BTP perdure... mais elle est désormais en décalage avec la réalité. Elle n'est plus que le reliquat de stéréotypes comme d'une méconnaissance générale des professions du secteur, souvent perçues comme fastidieuses, incompatibles avec la vie familiale et risquées. Et pourtant, les dernières avancées technologiques et mécaniques permettent, entre autres, une mécanisation des tâches les plus physiques.

Revoir la communication

Afin d'améliorer la mixité sur l'ensemble des postes, autant dans les métiers de production que d'encadrement et administratifs, les méthodes de communication sur le sujet doivent être revues et approfondies, via des campagnes de sensibilisation à la discrimination à l'embauche et de lutte contre les stéréotypes, et ce d'autant plus que le BTP, un secteur connaissant de réels besoins en recrutement, a tout à gagner en embauchant davantage de femmes car la place des femmes n'est pas seulement "*une affaire d'enjeux sociaux et sociétaux*", mais bien "*un réel investissement en croissance et en compétitivité pour les entreprises*". La mixité stimule l'innovation, la créativité et la qualité des réalisations, en enrichissant les perspectives et les expériences. À bon entendre...