

ENJEU 6 : SE SENTIR INCLUSE ET RESPECTÉE

Ca y'est, je suis en formation et ou en emploi, j'ai été embauchée et je suis à ma place, ou en tout cas, je le suis sur le papier.

En effet, dans la réalité, je peux encore faire face à des réticences de mes collègues, à des propos dégradants, voire à des violences (physiques et ou verbales).

Quelles réalités sur le terrain peuvent entraver mon intégration dans les équipes et le fait que je sois respectée par mes pairs ?

Comment accompagner la féminisation du secteur tout en accompagnant luttant contre le harcèlement professionnel et contre la discrimination à l'embauche ? Quels sont les freins, les leviers et les pistes d'actions ?

À partir du moment où l'on accueille des femmes dans l'entreprise, (...) [il faut] les accompagner, (...) qu'elles se sentent attendues, incluses, qu'elles y trouvent leur place et qu'on casse un certain nombre d'images.

M. Schneider, présidente de Schneider & Cie.



MIKSOA est une marque créée en 2022 par Cali & Gali et We are all Builders.

Cette marque fait écho au travail collectif mené à travers une série de 6 webinaires sur la féminisation et la mixité du BTP intitulée "Mixité & BTP : quels outils pour quels acteurs ?".

Ces événements ont réuni une dizaine d'intervenant·es aux expertises variées à témoigner, discuter et apporter leurs expériences.

Forte de cette recherche et de nos engagements respectifs, MIKSOA accompagne et forme des femmes en insertion dans le secteur du BTP jusqu'à leur entrée dans les entreprises, en passant par l'accès des prescripteurs à la formation et l'information.

Pour nous contacter

contact.miksoa@gmail.com

Suivez l'aventure sur [Linkedin](#)

En tant que femme, pourquoi est-il difficile de me sentir incluse et respectée dans le BTP ?



La misogynie et le sexisme

La misogynie et le sexisme : une forme de résistance masculine à la féminisation du btp.

« C'est vrai qu'on a noté que le sexisme était particulièrement présent dans les secteurs "dits masculins" ou les secteurs où on retrouve beaucoup d'hommes. Il y avait plus de sexisme et plus, généralement, de violences sexistes et sexuelles » nous explique Elisabeth, fondatrice d'Ekiwork Formation.

Pour rappel, la misogynie signifie la haine ou le mépris des femmes. Le sexisme désigne un système de pensée qui place les hommes en supériorité par rapport aux femmes



Une présence très minoritaire

Les femmes représentent aujourd'hui 1,6 % des effectifs sur les chantiers et 12 % de l'ensemble des postes dans l'industrie du BTP. Tant qu'elles seront numériquement aussi minoritaires, on peut imaginer que leur présence restera questionnée et challengée.

Aujourd'hui, cela se manifeste de plusieurs façons :

- Des conditions de travail pensées (majoritairement) pour les hommes,
- Un manque de visibilité des femmes (envers le grand public) exerçant leur métier dans le BTP,
- Une influence des stéréotypes de genre sur l'embauche et l'intégration aux équipes,
- Une "surprotection" des femmes par les équipes masculines,
- Une ambiance voir des agissements sexistes, normalisés.

Le Saviez-vous ?

Le "harcèlement sexuel d'ambiance" est issu de la jurisprudence. En 2017, la Cour d'Appel d'Orléans utilise ce terme pour la première fois pour caractériser les faits : une femme travaillant pour un grand quotidien au service des sports a porté plainte contre "posters pornographiques [...] et blagues salaces" dans son environnement de travail. Car oui, au travail, il n'y a pas de lieu privé !





Devoir faire deux fois plus ses preuves

On rapporte souvent des histoires où un ouvrier était profondément opposé à l'idée d'accueillir une femme comme co-équipière, car il avait peur qu'elle manque de force physique et soit un fardeau. Après un essai, il découvrirait ses capacités et changeait d'avis sur elle et sur les ouvrières, de manière générale.

Alors que ce genre d'anecdotes est assez enthousiasmant sur le fait qu'en se confrontant à la réalité, les préjugés ne font pas long feu, elles sont aussi révélatrices. On attend des femmes qu'elles fassent leurs preuves et se battent pour investir une équipe qui ne veut pas d'elles, afin de prouver leur légitimité à être sur le terrain. Malgré les diplômes et les expériences qu'elles peuvent posséder, elles sont encore largement vues comme moins compétentes, de base.

i

Le manque d'(in)formation sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des équipes

Ekiwork Formation observe régulièrement qu'il y a une alarmante méconnaissance au sujet des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.

Selon Elizabeth Chaudière, savoir identifier les comportements sexistes et problématiques, c'est la première étape pour pouvoir changer sa façon d'être et d'ensuite changer l'environnement dans lequel on évolue.

L'IMPACT POSITIF DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La lutte contre les VSS (violences sexistes et sexuelles) est bénéfique à toutes les minorités : elle permet un travail de déconstruction des stéréotypes, qui bénéficiera à toutes. Elle permet également une prise de conscience collective qui pourra impacter positivement l'ambiance au travail : blagues et commentaires sexistes, racistes, lgbtphobes etc. seront nommés comme tels et donc plus difficiles à banaliser.

Les actions à mettre en place



Proposer des formations au travail en mixité. Dans les entreprises et dans les organismes de formation

Former les équipes encadrantes et ouvrières, dès leur formation et en entreprise permet l'adoption d'un langage commun sur ce qui est acceptable ou non.

Que ce soit pour soi-même ou chez les autres, pour être exemplaire et être capable d'agir, de recadrer quand on est témoin de comportements inappropriés de la part de ses collègues.

MIKSOA ne travaille qu'avec des entreprises et CFA qui sont prêts à mettre des moyens pour favoriser l'égalité et la mixité. Nous les accompagnons dans la mise en place de formations, sensibilisations et dans l'adaptation de leurs process.

Les facilitateur-ices des clauses sociales d'Est Ensemble invitent d'anciennes bénéficiaires du dispositif, aujourd'hui en poste dans le BTP, à venir témoigner lors d'informations collectives.

Devenir ambassadeur·trice et faire communauté

« Celles qui ont passé le cap, seront les meilleures ambassadrices » nous confiait Patricia d'Humando.

Des hommes travaillant en équipe mixte sont capables également de porter le flambeau auprès d'autres équipes, d'autres entreprises ou d'autres ouvrier-es.



Créer un vrai processus d'intégration RH

Un fait avéré selon Samia Achlif : il ne faut pas mettre les compagnons devant le fait accompli d'intégrer des femmes. Il faut éviter de l'imposer sans discussion préalable ou préparation des équipes.

Il vaut mieux créer des espaces d'échanges en amont, pour permettre la discussion, lever des craintes et recadrer des réticences sexistes. Cela permettra également de favoriser une intégration des femmes sans frustration de la part des équipes en place.

« Il y a vraiment un grand travail à faire avant de les intégrer » nous rappelle Samia Achlif de Vinci Chantier Moderne. « Nous, on ne voulait pas les mettre devant le fait accompli, de leur dire "il y a une femme sur le chantier, et ce sera comme ça." »

Proposer des liens de tutorat/marrainage

Quoi de mieux pour bien s'intégrer que d'avoir quelqu'un sur place qui fait en sorte de nous épauler, qui peut être une oreille attentive ? Qui plus est, quand cette personne a rencontré les mêmes difficultés à ses débuts ?

Et si l'on change de chantier, on peut imaginer avoir un-e nouvelle tuteur·trice jusqu'à ce ne plus en ressentir le besoin, pour devenir, à son tour, tutrice ou tuteur d'un-e nouvel·le entrant-e.