

## ENJEU 5 : PASSER A L'ACTION

Ce que j'avais ressenti en CAP, c'était le fait de te dire "si je n'y arrive pas, ce n'est pas que moi qui échoue, ce sont toutes les femmes". J'avais l'impression de devoir, par moi-même, prouver qu'on peut toutes devenir charpentières.

Témoignage tiré d'une interview sur le site [We are all Builders Devenir charpentière par conviction écologique](#)

Alors, reprenons ...

- J'ai une information de qualité
- Je me sens concernée
- Je me sens légitime
- Je me projette

Ça y est : j'ai rencontré les bonnes personnes, je suis sûre de moi, j'ai pu tester mon appétence pour un métier précis ou le secteur dans sa globalité et les différentes contraintes logistiques sont résolues. Je suis prête à entrer en emploi ou en formation.

Mais voilà, après ce parcours semé d'embûches, ce passage à l'action doit être accompagné pour ne pas devenir un échec et ainsi, mettre à mal tout le travail effectué en amont.

Découvrons lesquels et comment les lever.



*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'intervenantes 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 passer à l'action et de m'orienter dans le BTP ?



## Des discriminations à l'embauche

Pour Chlôé Raguin de Coorace, le recrutement représente la première barrière à l'embauche d'une femme dans le BTP.

En effet, dans de nombreuses entreprises, les critères de recrutement ne sont pas clairement formalisés ce qui peut laisser place à des pratiques aléatoires selon le recruteur ou la recruteuse.

Sans être de mauvaise foi, il est tout à fait commun de projeter nos propres représentations sur des candidat-es. Ainsi une candidature de femme, même avec toutes les compétences requises, pourra ne pas correspondre à la représentation du "candidat idéal" qu'ont en tête les RH.

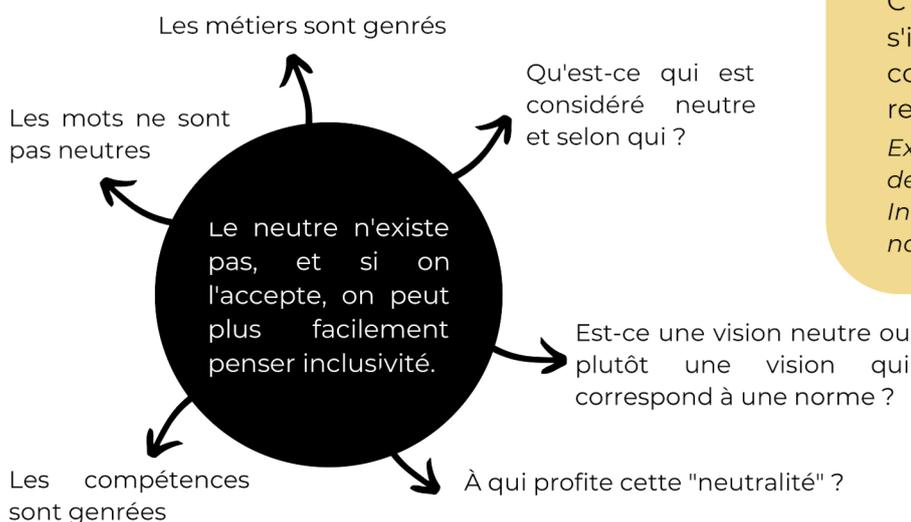


## La peur des managers de gérer des équipes mixtes

Certain-es managers ont peur de gérer des équipes mixtes. Cela peut être vu comme une problématique humaine à gérer en plus des problématiques habituelles du chantier.

En effet, féminiser un secteur très masculin nécessite de faire bouger les lignes des relations humaines en interne et donc demande plus du suivi, de cadrage et de préparation.

Or, cette conscience de la nécessité de mixité dans le secteur, s'accompagne d'une réticence à provoquer cette situation, s'accompagnant d'une réticence à outiller, préparer et former les équipes dans les entreprises.



## Le Saviez-vous ?

Le neutre n'est pas neutre

"Tout le monde a une idée intuitive de ce que peut être la discrimination à l'embauche: un acte de rejet, un traitement défavorable, un refus sur la base d'un critère non socialement acceptable.

Il s'agit de la discrimination directe et on la rencontre finalement assez peu, en tout cas dans le non-marchand.

La discrimination indirecte, elle, est plus courante et plus sournoise. Il peut même être très difficile de s'en prémunir complètement. De quoi s'agit-il? «Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre risque de défavoriser spécifiquement des personnes ou des groupes caractérisés par l'un des critères protégés et qu'elle ne peut être raisonnablement justifiée», explique Unia (organisme belge de lutte contre les discriminations).

Il est plus difficile de détecter et de juguler la discrimination indirecte. C'est elle qui doit pousser chacun à s'interroger en profondeur et en conscience sur ses pratiques de recrutement."

*Extrait de "Recruter ce n'est pas neutre" de l'APEF, 2017. Poursuivre la lecture sur Internet avec les mots-clés "apef - outils non-discriminant -12 fiches"*



## L'absence d'infrastructures adéquates

Certaines entreprises recrutent des femmes sans même avoir de toilettes et des vestiaires spécifiques pour les femmes. Bien que cette pratique soit illégale, cela perdure par le peu de femmes qui se présentent sur le terrain. Pour ces entreprises, le recrutement de femmes ne vaut pas l'investissement. Pourtant, la loi demande aux chantiers, accueillant des femmes ou non, de prévoir l'éventualité qu'une femme vienne sur le chantier.

Autre cas de figure, l'absence d'infrastructures dans l'entreprise permet de "justifier" l'impossibilité de recruter des femmes (voir les discriminations indirectes).



"Mais Samia, tu te rends pas compte du prix de rajouter un bungalow sur un petit chantier"

✓ *Propos rapporté par Samia Achlif, Vinci Construction*



## Refus des équipes d'intégrer une femme

Anne Pennequin des Apprentis d'Auteuil proposant une formation aux métiers du second œuvre, destinée aux femmes, raconte que pour certains patrons, le fait d'être une femme est "rédhibitoire" lors de l'embauche.

Plusieurs raisons à cela :

- La persistance des stéréotypes de genre. Par exemple, pour certains dirigeants, le BTP est encore et toujours un secteur d'hommes.
- L'existence de préjugés sur l'emploi des femmes. C'est par exemple la crainte qu'une femme soit beaucoup plus absente notamment dans le cas où elle aurait des enfants.
- Enfin, on retrouve des situations de pur sexisme, où les équipes déjà en place, lorsqu'on leur soumet l'idée de recruter une femme, vont tout simplement s'y opposer.



"Je suis intérimaire, et j'étais censée commencer la semaine prochaine une nouvelle mission (...). Tout était ok pour que je commence (...) et ce matin, j'ai reçu un appel de (...) l'agence [qui] m'a dit qu'elle était désolée (et même agacée) parce que même si le chef de chantier était ok pour me prendre, il en a parlé avec toute son équipe, et apparemment les gars (...) ont catégoriquement refusés de travailler avec une femme."

*Témoignage anonyme d'une intérimaire grutière*

## Les actions à mettre en place

### Proposer des programmes de formation ouvertement dédiés aux femmes

Pourquoi a-t-on besoin de dispositifs en non-mixité pour féminiser un secteur essentiellement masculin ?

- 1 - Pour prendre confiance en dehors d'un rapport de domination
- 2 - Pour monter en compétences dans un premier temps et ensuite faire des preuves
- 3 - Pour permettre à des femmes aux parcours de vie compliqués de se construire dans un environnement féminin et rassurant.

C'est notamment le cas pour recruter en formation chez VINCI pour la formation Coffreuse/bancheuse du GEIQ.

### Faire passer des entretiens directement sur le chantier

Ainsi, les candidates peuvent directement voir le chef de chantier, le chef d'équipe, et se projeter sur l'ambiance du chantier. Cela permet de réduire l'appréhension des débuts puisqu'elles auront une idée d'où elles vont atterrir et auront déjà des repères grâce à cette visite en amont. Cela permet également de familiariser les équipes avec l'intégration de femmes au sein de celles-ci.

Samia Achlif de Vinci Construction ajoute même : "quand on a nos compagnons qui passent et qui voient l'un de nos entretiens avec une femme, on a de grands sourires".

### Mettre en place des process et des outils

Pour éviter au maximum que le recrutement et l'intégration dépendent des représentations et des préjugés des personnes en charge de ceux-ci, des outils simples peuvent être mis en place.

Avec MIKSOA, les compétences sont genrées, et dans le BTP elles peuvent être souvent associées à des caractéristiques "viriles". Il peut donc simplement s'agir, par exemple, de retravailler en équipe la façon dont on nomme les compétences essentielles.

Il peut également s'agir de s'équiper d'une grille d'entretien, qui permet à la fois de cadrer le recrutement sur des points tangibles, et de faire un retour concret à la personne, en cas de non-retenue. Cela est possible avec Le Fouch.

