

## ENJEU 4 : SE PROJETER

Se projeter, c'est d'abord un exercice de visualisation. C'est se voir, s'imaginer dans un rôle ou une posture dans un futur plus ou moins proche.

Une fois la légitimité construite et atteinte, se projeter nécessite d'avoir une idée précise de son objectif et de se voir l'atteindre dans un laps de temps réaliste.

Cependant, des contraintes extérieures peuvent venir entraver cette projection.

Ce sont des différences de traitement, des obstacles ou même des contraintes matérielles.

En bref, même si à l'intérieur de moi, je me sens désormais légitime, est-ce que j'arrive à me projeter ? Les conditions humaines, matérielles et organisationnelles du métier sont-elles réunies pour me permettre de m'y visualiser ? Est-ce que je m'y vois m'épanouir et même y évoluer ?

**Quels sont les éléments qui bloquent encore la possibilité pour une femme de se projeter dans ce secteur porteur d'avenir mais aussi d'une image négative persistante.**

Finalement, c'est pas plus compliqué et pénible d'être sur un chantier que de se taper du ménage et de soulever des personnes âgées toute la journée.

*Témoignage vidéo sur le site Equality de Vinci*



*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 je ne me projette pas dans le BTP ?



## Un entre-soi masculin favorisant les comportements inappropriés

Elizabeth Chaudière, fondatrice de Equiwork Formation, explique ce qu'on appelle le harcèlement sexuel d'ambiance : il s'agit de "*blagues à caractères sexuels sur les chantiers, dans les vestiaires ou dans les salles de pause*".

Cela se concrétise notamment par le fait "*d'afficher des calendriers à caractère sexuel. Qu'on soit dans un bureau individuel ou pas, il n'existe pas d'endroit privé au travail, parce qu'on est tous susceptibles d'y passer*".

Ces pratiques sont présentes dans de nombreux domaines de travail, mais se retrouvent particulièrement dans les métiers non-mixtes.



## Les conditions de travail inégales

Pour se projeter concrètement et adapter sa vie aux contraintes de ce nouveau secteur, il est nécessaire de prendre en compte les conditions de travail.

Dans le BTP, les déplacements sont nombreux et le travail de nuit parfois fréquent dans certaines branches. Kawtar Benmina, bénévole pour l'association Les SouterReines témoigne : "*parfois, les chantiers me demandent des déplacements pendant plusieurs jours, voire plusieurs semaines, car les chantiers bougent*".

Ces deux éléments ne sont pas présents dans tous les métiers et peuvent être contournés, notamment en intérim si on se concentre sur des missions sur une zone spécifique. Cependant, il est nécessaire de prendre en compte les aménagements de garde d'enfants notamment, ainsi que la logistique des déplacements et les horaires décalés (passage du permis, moyens de transports à mobilité douces, etc.).

Mais pourquoi parler d'inégalité alors ? Car en effet, les femmes représentent 82 % des familles monoparentales et 30 % des femmes n'ont pas le permis de conduire (contre moins de 10 % des hommes (FNCIDFF-FNAUT)).



## LE BTP : LE DOMAINE DES POSSIBLES

Se projeter, c'est savoir qu'il y a un emploi, un salaire et des possibilités d'évolutions à la clé, qui sont atteignables. Ainsi, en tant que femme, même si se projeter dans le BTP me demande davantage d'efforts que dans d'autres domaines, les opportunités professionnelles proposées, par opposition aux métiers "dits féminins" largement précaires, jouent un rôle prépondérant. Et cela pour notamment trois raisons :

Premièrement, le secteur recrute et est dit en tension. Deuxièmement, en tant que femmes, la porte de nombreuses entreprises m'est ouverte pour répondre à des politiques en faveur de la mixité du domaine. Troisièmement et dernièrement, le secteur du BTP est encore l'un des seuls secteurs où l'on peut évoluer sans diplôme, par un principe de méritocratie et de compagnonnage.

La connaissance des différentes modalités d'emploi permet également de se visualiser dans une position précise : ouvrière, fonctionnaire, indépendante...



## Les réticences des proches

Quand j'ai su que j'avais des vraies opportunités d'emploi à la clé, ça m'a permis de me projeter.

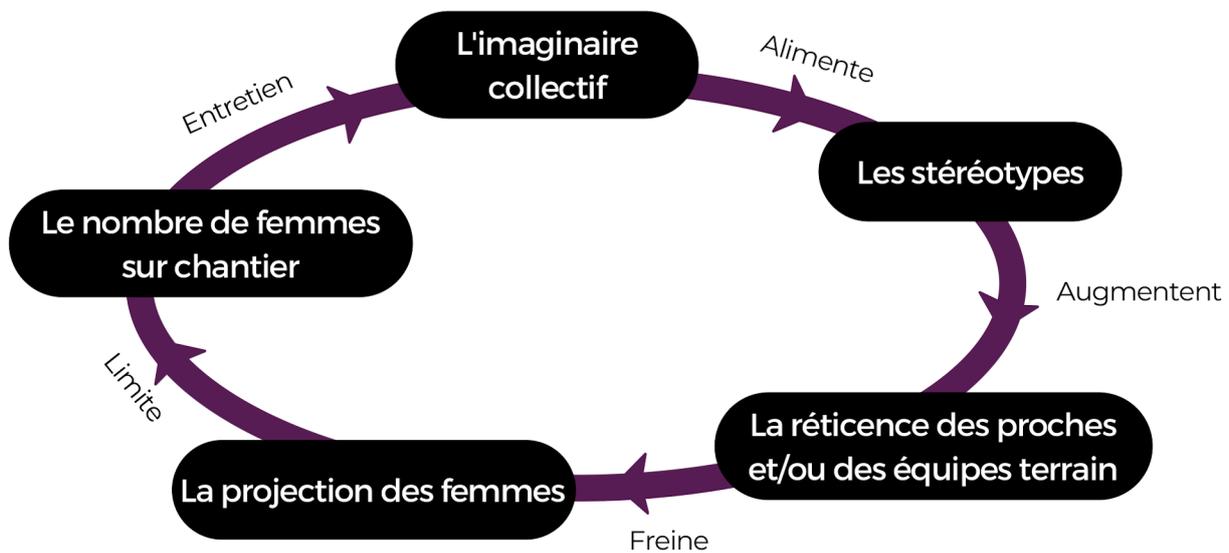


Témoignage d'une femme suivant une formation à l'AFPA

Pour se projeter dans un nouveau secteur ou métier, on a souvent besoin de pouvoir en parler et visualiser son entourage à ses côtés dans ce nouveau futur.

Ainsi, l'entourage se projette aussi et transmet, bien souvent, ses peurs, ses doutes, ses craintes et ses représentations à la personne concernée.

Un gros levier pour intégrer les femmes sur des métiers très genrés comme ceux du btp : faire entendre à l'entourage, aux conjoint-es, aux familles que ce ne sont pas des métiers exclusivement d'hommes et qu'on y a aussi toute sa place en tant que femme.



## LES CLAUSES SOCIALES : FREIN OU LEVIER ?

Pour répondre aux enjeux actuels de l'industrie du BTP, des dispositifs sont mis en place notamment par les pouvoirs publics. Un des plus emblématiques : les clauses sociales d'insertion. Elles ont été créées pour favoriser l'insertion sociale à travers des marchés publics. Le principe est simple : réserver une partie des heures de travail à des personnes éloignées de l'emploi.

Chaque année, 86 % des heures d'insertion sont réalisées par des hommes en France. En Ile-de-France, les femmes exécutent seulement entre 7,65 % et 20 % des heures d'insertion.

On voit, à travers cet exemple, que beaucoup de moyens sont déployés pour favoriser l'embauche dans le BTP, et notamment des profils éloignés de l'emploi. Or, ces efforts bénéficient en grande majorité au public masculin, tandis que les femmes en insertion se regroupent dans des métiers précaires, étiquetés "féminins" : CARE, nettoyage...

**Les clauses sociales : on aimerait s'en saisir pour réduire les inégalités, et pourtant aujourd'hui elles sont toujours impactées par les dynamiques genrées du secteur !**

## Les actions à mettre en place

### Intégrer des groupes de femmes dans les équipes

Dans une équipe essentiellement masculine, être la première et seule femme peut être dur en termes d'intégration et d'ambiance. Ainsi, recruter un petit groupe de femmes en même temps, peut faciliter leur légitimité. Cela permet également d'atténuer l'effet de "minorité" et la création d'une "identité collective".

C'est également un bon moyen de donner rapidement plus de visibilité aux femmes sur les chantiers, et ainsi de permettre à d'autres de se projeter dans ce domaine.

Chez Humando, les équipes se sont rendues compte qu'il était plus facile et plus confortable pour tout le monde d'insérer des femmes en petits groupes sur un chantier, plutôt qu'une seule femme, "à la fois pour elles en intégration sur le site et aussi pour leur visibilité leur respect de l'ensemble du groupe." déclare Patricia Milcamps.

### Et si ... on s'appuyait sur les clauses d'insertion pour augmenter le nombre de femmes dans le secteur ?

On pourrait imaginer un critère d'obtention d'un marché public sur la mixité des équipes. Il s'agirait donc de mettre en place des clauses d'égalité hommes/femmes, comme critères d'exécution et d'attribution des marchés.



MIKSOA peut vous accompagner dans votre plan d'action mixité et la prise en compte de la sensibilisation de tous les salarié-es.

Ekiwork Formation propose des formations à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, entre autres.

### Former les équipes pour limiter les comportements inappropriés

Il est primordial de former les entreprises sur leurs obligations en matière d'égalité hommes/femmes, mais également de les accompagner pour réfléchir sur les bonnes pratiques à mettre en place lors de l'accueil des femmes. Il peut s'agir de former les managers et les équipes à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre le sexisme.

### Sensibiliser les proches

Sensibiliser la famille et pas seulement la personne concernée par le poste, pour lever certaines réticences et peurs de la part des proches. Augmenter leurs chances d'adhérer au projet permettra, par corrélation, d'augmenter le sentiment de légitimité et de la part de la femme accompagnée.

Une visite de chantier par exemple, peut être un levier puissant pour rassurer des proches, en levant leurs représentations grâce à une visite en famille, pour se projeter ensemble.

### Le centre professionnel Sainte-Barbe des Apprentis d'Auteuil

"On fait des informations collectives où on invite la famille, si elles sont réticentes, on prend des rendez-vous, on va directement les voir.

On a des arguments : on sait dire les choses plus posément et les familles vont savoir nous écouter jusqu'au bout." Anne Pennequin, Directrice