

LES FEMMES DANS L'ARTISANAT DU BTP ET DU PAYSAGE

ARTISANAT DU BTP – ENQUÊTE NATIONALE - 2025

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

RESPONSABLE DE L'ÉTUDE

L'IRIS-ST (Institut de Recherche et d'Innovation sur la Santé et la Sécurité au Travail) est un organisme dédié aux questions de santé et de sécurité des artisans du BTP et du Paysage. À ce titre, l'IRIS-ST développe et met à disposition des entreprises artisanales des solutions et des outils adaptés et innovants pour la prévention des risques professionnels.

Pour en savoir plus : www.iris-st.org

PARTENAIRE DE L'ENQUÊTE

L'OPPBT (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) est l'organisme de la branche du BTP en matière de prévention, santé, sécurité et amélioration des conditions de travail. Ses missions sont de conseiller, former et informer les entreprises du BTP.

Pour en savoir plus : www.preventionbtp.fr

PARTIES PRENANTES

La CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment) est représentative de l'ensemble des entreprises du Bâtiment et notamment des entreprises artisanales.

Pour en savoir plus : www.capeb.fr

La CNATP (Chambre Nationale de l'Artisanat des Travaux Publics et du Paysage) défend les intérêts et promeut les entreprises artisanales des Travaux publics et du Paysage.

Pour en savoir plus : www.cnatp.org

OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

Engagé depuis de nombreuses années pour la prévention des risques dans les entreprises artisanales du BTP, l'IRIS-ST, en partenariat avec la CAPEB, la CNATP et l'OPPBT, a mené une enquête nationale afin de faire un état des lieux de l'intégration des femmes dans l'artisanat du BTP et du paysage sous l'angle de la santé sécurité au travail. Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une étude terrain menée par l'OPPBT sur les savoir-faire de prudences des femmes sur chantier.

Cette enquête a comptabilisé 520 répondants dont 360 répondantes.

LES FAITS MARQUANTS DE L'ENQUÊTE

> Légitimité et management des femmes :

- D'après les répondantes 69% déclarent devoir justifier leurs compétences.
- 50% des répondantes indiquent que le management par une femme apporte une approche différente.

> Le recrutement des femmes :

- Sur 520 répondants 256 répondants (49%) ont déjà recruté une femme dans leur entreprise.
- Les effets observés dans les équipes comprenant une femme : plus d'attention aux conditions de travail, comportements plus soignés et attitude plus protectrice.
- Les freins identifiés au recrutement concernent surtout le manque de candidatures féminines, les conditions de travail et la perception de métiers « peu adaptés ».

> Pour favoriser le recrutement des femmes dans le secteur du BTP et du paysage, les entreprises artisanales ont besoin :

- 1) D'une valorisation dès l'orientation scolaire des métiers du BTP et du paysage auprès des femmes, dès l'orientation.
- 2) D'un large choix d'équipements de protection individuelle adaptés à la morphologie féminine.
- 3) D'aides financières pour l'achat d'équipements d'aide à la manutention.

LES PISTES DE RÉFLEXION

> Des EPI et outillages mieux conçus pour les morphologies féminines.

- Encourager les fabricants à élargir l'offre et rappeler les aides financières pour l'achat d'équipements adaptés.

> Un accompagnement renforcé des cheffes d'entreprise, notamment autour de la maternité.

- Rappeler les aides financières existantes et encourager la mise en place d'aménagements favorisant la prise de congé maternité pour les cheffes d'entreprise, tout en assurant la continuité de leur activité.
- Accompagner les chefs d'entreprise dans la gestion des salariées enceintes, notamment dans l'aménagement de leur poste de travail.

MÉTHODE

MÉTHODOLOGIE

Les objectifs de l'étude sont :

- Identifier les difficultés et/ou pratiques mises en place par les chef(fe)s d'entreprise en lien avec la prévention lors du recrutement des femmes
- Comprendre les besoins exprimés par les femmes pour améliorer leur sécurité et confort de travail.
- Identifier, du point de vue de la prévention des risques les conditions favorables à l'accessibilité à l'emploi et au maintien des femmes dans les entreprises artisanales

Seuls les questionnaires complétés dans leur intégralité ont été conservés pour l'analyse des résultats. Les résultats présentés sont calculés sur la base du nombre de répondants.



CIBLE
Entreprises artisanales du BTP, employant de 1 à 19 salariés et n'employant pas de salariés, adhérentes à la CAPEB ou à la CNATP.



PÉRIMÈTRE
France entière



MODE DE PASSATION
Enquête en ligne via mailing



PÉRIODE
Juillet 2025

UNE CIBLE SPECIFIQUE

Toute entreprise artisanale doit être inscrite au Répertoire des Métiers. En général, les sources statistiques ne permettent pas de distinguer les entreprises selon qu'elles soient inscrites ou non au Répertoire des Métiers. Ainsi, afin de délimiter le champ de l'étude, le critère « taille de l'entreprise » a été défini. La fourchette de 0 à 19 salariés a ainsi été retenue.

LES ENTREPRISES ARTISANALES DU BTP

Avec 512 000 entreprises (SIDE Insee, 2022), 570 000 salariés (Acos, 2023) et 60 400 apprentis (Constructys/CCCA-BTP, 2023), les entreprises artisanales du bâtiment occupent une place privilégiée dans l'économie française. Les entreprises employant jusqu'à 10 salariés représentent 96 % des entreprises du bâtiment. Le bâtiment est marqué par une grande diversité de métiers (gros œuvre, second œuvre...), des situations de travail variées et souvent éphémères (localisation, donneur d'ordre, typologie de travaux...) et un environnement économique, réglementaire et normatif en perpétuelle évolution. Avec 32 450 entreprises paysagistes et 43 391 entreprises de Travaux Publics les entreprises artisanales de moins de 20 salariés représentent 96 % des entreprises de ces secteurs et emploient 97 500 salariés.

LES CHEFS D'ENTREPRISE ARTISANALE DU BTP

Les chefs d'entreprise artisanale ont de nombreux rôles à jouer. En plus d'être gestionnaire, manager, s'occuper de l'administratif, être à la production sur le chantier ou dans l'atelier, ils doivent être attentifs à l'environnement au sein duquel ils évoluent (évolutions techniques, normatives, réglementaires, ...) et être en recherche constante de nouveaux marchés pour assurer le maintien et le développement de leur entreprise.

520
RÉPONDANTS

CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

TAILLE DE L'ENTREPRISE

Nb de salariés	Nb	%
Aucun salarié	85	16%
1 à 5 salariés	234	45%
6 à 10 salariés	141	27%
11 à 19 salariés	60	12%
Total général	520	100%

ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

Activité(s)	Nb	%
Carrelage	12	2,3%
Charpente	27	5,2%
Couverture	41	7,9%
Électricité	66	12,7%
Maçonnerie	65	12,5%
Menuiserie	90	17,3%
Métiers de la pierre	6	1,2%
Peinture-revêtements	49	9,4%
Plâtrerie plaques	24	4,6%
Plomberie-Chauffage	107	20,6%
Serrurerie métallerie	18	3,5%
Travaux publics	14	2,7%
Vitrerie-miroiterie	1	0,2%
Total général	520	100%

STATUT DU RÉPONDANT

Statut	Nb	%
Artisan(e)	85	20%
Chef(fe) d'entreprise	208	40%
Conjoint(e) associé(e)	24	5%
Conjoint(e) collaborateur(trice)	19	4%
Conjoint(e) salarié(e)	109	21%
Autre	75	14%
Total général	520	100%

ÂGE DU REPONDANT

Age	Nb	%
Moins de 31 ans	23	4%
Entre 31 et 40 ans	134	26%
Entre 41 et 50 ans	177	34%
Entre 51 et 60 ans	155	30%
Plus de 60 ans	31	6%
Total général	520	100%

SEXE DU REPONDANT

Sexe	Nb	%
Homme	160	30,8%
Femme	360	69,2%
Total général	520	100%

L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE BTP ET LE PAYSAGE

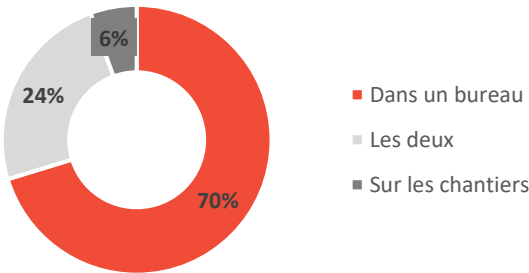
FOCUS SUR LE PROFIL DES RÉPONDANTES



360 répondantes

- 174 cheffes d'entreprise (artisanes /cheffes d'entreprise) (48%)
- 88 conjointes salariées (24%)
- 14 conjointes associées (4%)
- 14 conjointes collaboratrices (4%)
- 70 autres (assistante, directrice, sœur, salariée, fille...) (19%)

Lieu de travail des répondantes



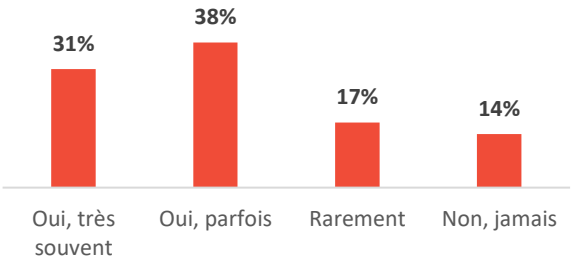
LA LÉGITIMITÉ ET LES COMPÉTENCES PROFESIONNELLES



69%

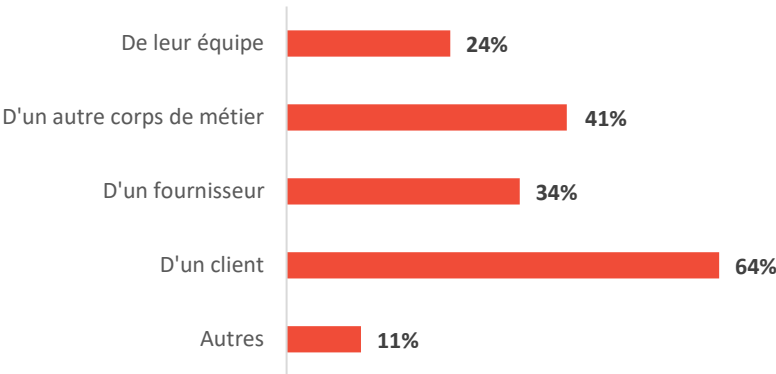
Des répondantes ont le sentiment de devoir justifier leurs compétences ou légitimité professionnelle (*cumul des réponses oui, parfois et oui, souvent*)

Avez vous déjà eu le sentiment de devoir justifier vos compétences / et ou légitimité professionnelle ?



Ces résultats mettent en évidence que la question de la légitimité professionnelle est présente pour la majorité des répondantes. (Seulement **14% n'ont jamais eu ce ressentie**).

Les répondantes justifient leurs compétences auprès

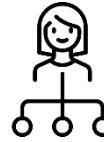


Les répondantes indiquent devoir justifier leurs compétences **auprès des clients (64%), des autres corps de métier (41%) et des fournisseurs (34%)**. Au-delà du sentiment de devoir justifier de leurs compétences auprès d'une tierce personne 56% déclarent avoir déjà vécu une situation où l'interlocuteur s'est adressé à un collègue masculin et/ou à leur conjoint plutôt qu'à elles, seulement 27% déclarent n'avoir jamais été confrontées à ce type de comportement.



50%

Des répondantes estiment que le management par une femme apporte une approche différente



39%

Des répondantes estiment que le management par une femme facilite les relations humaines et la communication.



75%

Des répondantes indiquent que leur manière d'aborder la prévention diffère de celle de leurs collègues masculins (dont **30%** estiment anticiper davantage la préparation du chantier)

Les réponses recueillies restent subjectives. L'OPPBTP, organisme de prévention de la branche du BTP, mène une étude de terrain sur les **savoir-faire de prudence** des femmes sur chantier. Les premiers résultats vont dans le même sens que ceux de cette enquête.

Dans l'enquête, nous nous sommes **également intéressés à l'utilisation des dispositifs d'assistance physique (DAP) chez les femmes** travaillant sur chantier (107 répondantes) et aux stratégies qu'elles mettent en place pour préserver leur santé physique :

- **55 %** déclarent utiliser des DAP (**58 sur 107 répondantes**).
- **27 %** en utilisent, mais déclarent qu'ils ne sont **pas toujours compatibles** avec les chantiers.
- **63 %** adaptent leurs **postures** ou leur **manière de porter les charges pour préserver leur santé physique**.

Ces chiffres démontrent qu'il reste une marge de progression pour favoriser l'usage des DAP, en améliorant leur disponibilité et leur adéquation aux configurations de chantier. Même si ces résultats proviennent de répondantes, **l'amélioration de l'usage des DAP concerne aussi bien les hommes que les femmes**.

LA MATERNITÉ DANS LE SECTEUR DU BTP ET DU PAYSAGE

LA PRISE DE CONGÉ MATERNITÉ DANS LE BTP ET LE PAYSAGE



41%

Des répondantes ont déjà été enceintes pendant leur activité professionnelle (148 femmes sur 360)

Parmi les **148** répondantes concernées, **69%** ont bénéficié du congé maternité (102 répondantes).

Parmi les 148 répondantes, **22 %** ont écourté leur congé maternité et ont repris le travail pour la plupart **plus d'un mois** avant la date prévue, et ce qu'elles travaillent sur les chantiers ou au bureau.

Par ailleurs, **9 %** déclarent ne pas avoir bénéficié de leur congé maternité (**46 femmes au total**).

Intéressons-nous aux raisons de l'écourtement du congé maternité

Parmi les 46 femmes ayant écourté ou n'ayant pas bénéficié de leur congé maternité :

- 42 répondantes citent la gestion de l'entreprise et/ou l'absence de relais comme principale raison ;
- 10 évoquent une volonté personnelle de reprendre rapidement ;
- 8 mentionnent des contraintes financières (question à réponses multiples).

Rappelons que la majorité des répondantes sont des cheffes d'entreprises de TPE. Leur polyvalence, à la fois administrative et opérationnelle, peut rendre la continuité d'activité difficile en leur absence.

Ces constats font écho au Baromètre Arti Santé (2024), qui évoque la difficulté de coupure pendant les congés, due à la continuité de l'activité, aux attentes immédiates des clients et fournisseurs, à la crainte d'un retour surchargé et au besoin de suivre l'activité durant l'absence.

LES AMÉNAGEMENTS LIÉS A LA GROSSESSE

Concernant les aménagements liés à la grossesse, 63 répondantes indiquent que ce n'était pas nécessaire. Parmi celles ayant adapté leur activité, 20 femmes ont délégué certaines missions, 22 femmes ont allégé des tâches physiques et 19 ont réorganisé leur planning ou leurs chantiers. À noter que la majorité des répondantes occupent un poste de bureau, cette sédentarité peut en partie expliquer le faible recours aux aménagements.

De manière générale, l'ensemble des répondants (520 hommes et femmes) se sont exprimés sur leurs principales préoccupations liées au travail des femmes enceintes sur chantier. Ils évoquent d'abord les contraintes physiques, comme le port de charges, les postures difficiles et le travail en hauteur. Ils citent aussi l'exposition à des risques (produits chimiques, poussières, vibrations, bruit, conditions climatiques). Beaucoup soulignent la nécessité d'adapter l'organisation : aménagement du poste, horaires ajustés, pauses et reclassement temporaire. Un arrêt anticipé est souvent jugé souhaitable pour limiter les risques. Enfin, des enjeux pour l'entreprise sont mentionnés : remplacement, coût des aménagements et besoin d'appui d'organismes externes.

LE RECRUTEMENT DES FEMMES DANS LE SECTEUR DU BTP ET DU PAYSAGE

DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS QUI MONTRENT TOUTEFOIS QU'IL RESTE UNE MARGE DE PROGRESSION IMPORTANTE.

> Le recrutement des femmes



49%

Des entreprises ont déjà recruté une femme (256),

Dont **34 %** qui en emploient actuellement.



Les femmes ont été recrutées sur des postes variés aussi bien dans le domaine administratif que sur les chantiers.

TOP 3 des statuts d'embauche des femmes (sur la base des 256 répondants)



APPRENTIES (19%)

SALARIEES (39%)

STAGIAIRES (13%)

> Les changements observés dans les équipes comprenant des femmes

Les répondants décrivent des effets variés : 31,6 % (81) ne constatent pas de changement, tandis que 30,1 % (77) notent plus d'attention aux conditions de travail. 27 % (69) mentionnent un langage et des comportements plus soignés, et 26,2 % (67) une attitude plus protectrice au sein de l'équipe.

> Pourquoi certaines entreprises n'ont jamais employé de femme ?

Parmi les 263 répondants concernés, les motifs les plus cités (réponses multiples) sont l'absence de candidatures féminines (172 réponses) et des situations « autres » (70) comme l'absence de besoin de recrutement, des entreprises sans salarié.

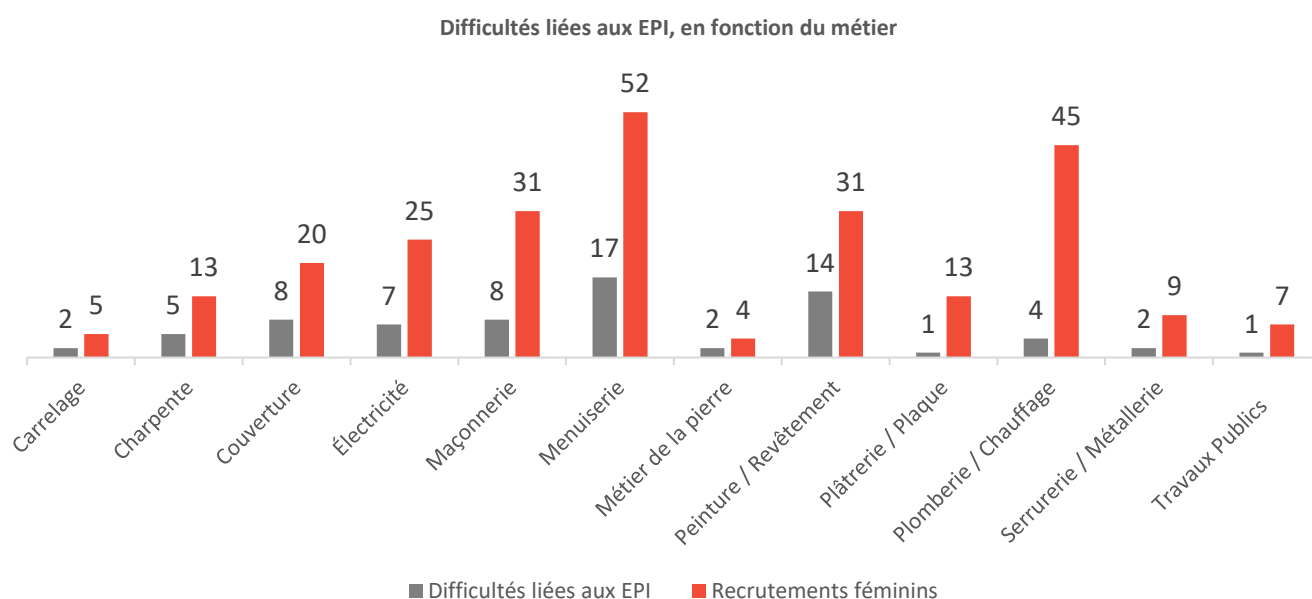
S'ajoutent à cela des conditions de travail jugées insuffisantes (29 répondants : sanitaires, vestiaires, etc.) et la perception d'un métier "peu adapté" (22 répondants : port de charges, manutention).

LES LIMITES RENCONTRÉES AVEC LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

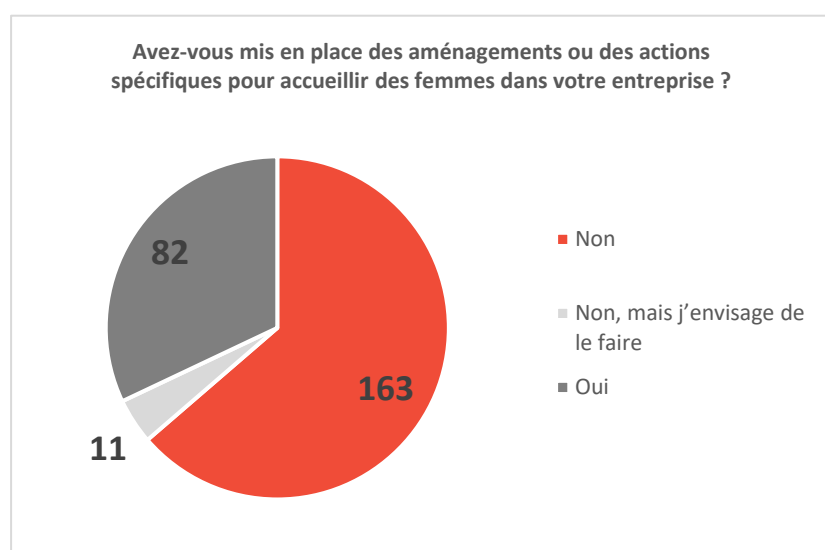
L'étude met en évidence le fait qu'un travail doit être fait par les fabricants d'EPI vis-à-vis des femmes. **43 %** des répondants déclarent ne rencontrer aucune **difficulté**, un résultat sans doute lié au fait que la majorité des femmes occupent un poste de bureau. **21 %** signalent une **offre limitée en tailles/coupes en matière de vêtement de travail**, **12 %** jugent **certains EPI difficiles à trouver**, et **8 %** estiment qu'il existe **peu d'EPI adaptés à leur métier**.

Les retours de terrain issus de l'étude menée par l'OPPBTP confirment ces points : une partie de l'outillage et des équipements reste pensée pour **des morphologies masculines**. Par exemple : **les tailles de gants** courantes en stock sont souvent **8-9** (taille standard chez les hommes), alors que beaucoup de femmes portent plutôt du **6-7**. De même lors de la conception des outils, notamment au niveau de la prise en main de l'outil, les fabricants s'appuient sur des données anthropométriques masculines.

Filtre par métier



L'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL LORS DU RECRUTEMENT DE FEMMES



Parmi les **256** répondants ayant recruté des femmes, **82** déclarent avoir mis en place des **actions ou aménagements** pour les accueillir.

Les principaux aménagements mis en place concernent les toilettes et vestiaires séparés.

Pour les répondants n'ayant pas mis en place d'action, la principale raison évoquée est la volonté d'**égalité femmes-hommes** et de **ne pas créer de différences**. Certains jugent que ces aménagements ne sont pas **nécessaires**, s'agissant d'un poste administratif dans un bureau. D'autres indiquent que les **locaux sont déjà adaptés**.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit prendre en compte les risques selon le sexe. Si besoin, cela peut conduire à aménager les

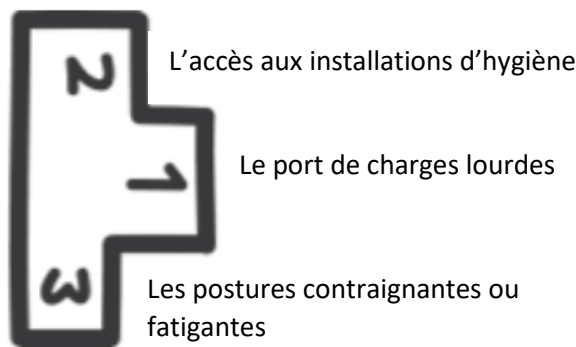
postes ou à prévoir des actions spécifiques pour les femmes. Dans une logique de prévention universelle, la mise en place d’aménagement est bénéfique à l’ensemble des salariés.

LES MENTALITÉS

Presque la moitié des répondants (235 sur 520 répondants) déclarent ne rencontrer aucun frein à l’embauche de femmes. Pour ceux qui en relèvent, les freins concernent surtout :

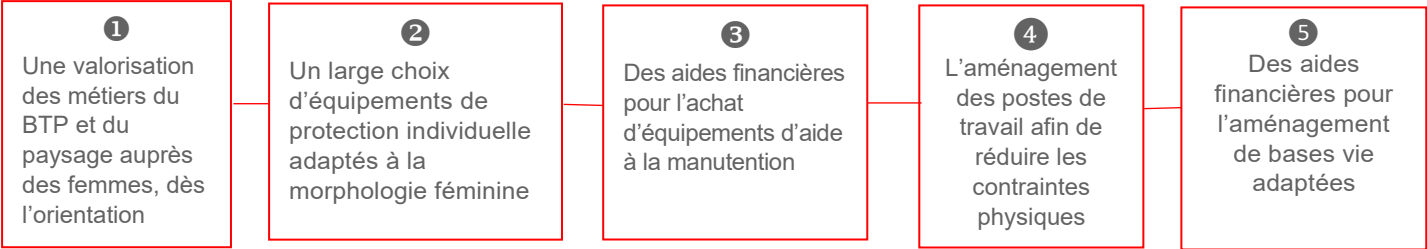
- Manque de candidates dans les métiers du BTP
- Contraintes physiques (port de charges lourdes,)
- Organisation et maternité (absentéisme redouté, gestion des enfants)
- Mentalités et infrastructures (préjugés, locaux inadaptés,)

Les principales préoccupations lorsqu’une femme travaille sur chantier



LES BESOINS IDENTIFIÉS POUR FAVORISER L’EMBAUCHE DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DU BTP ET DU PAYSAGE

Dans le cadre de l’étude, il a été demandé aux entreprises artisanales de classer les besoins par ordre d’importance. Ci-dessous le top 5 du classement des besoins exprimés par les répondants



CONCLUSION

L'étude met en lumière la place importante des femmes dans l'artisanat du BTP et du paysage, ainsi que les freins encore présents à leur intégration sur les chantiers. Si leurs apports en **management**, en **qualité de communication** sont reconnus, des progrès restent nécessaires pour adapter les conditions de travail, les équipements et les mentalités.

Les actions prioritaires portent sur :

- Des EPI et outillages mieux conçus pour les morphologies féminines ;
- Un accompagnement renforcé des cheffes d'entreprise, notamment autour de la maternité ;
- Des infrastructures adaptées (sanitaires, vestiaires, bases vie) et des organisations de travail ajustées.

Ces actions nécessitent une démarche collaborative entre tous les acteurs : fabricants (EPI/outillage), organisations patronales (CAPEB, CNATP), instances de prévention (IRIS-ST, OPPBTP) et pouvoirs publics pour mobiliser des aides financières et diffuser des outils opérationnels.