

Analyse des données Constructys

sur la formation en lien avec le genre

Périmètre Grand Est

LES TRAVAUX
PUBLICS FÉDÉRATION
LORRAINE



Constructys

Rentrée des
Travaux Publics 2026

Le premier constat est celui du volume : avec 2 794 stagiaires sur 29 773, les femmes ne représentent que **9,4 % des salariés formés** (financement par Constructys) en Grand Est. La formation continue reproduit donc, à ce stade, la structure très masculine des emplois du secteur plutôt qu'elle ne la corrige.

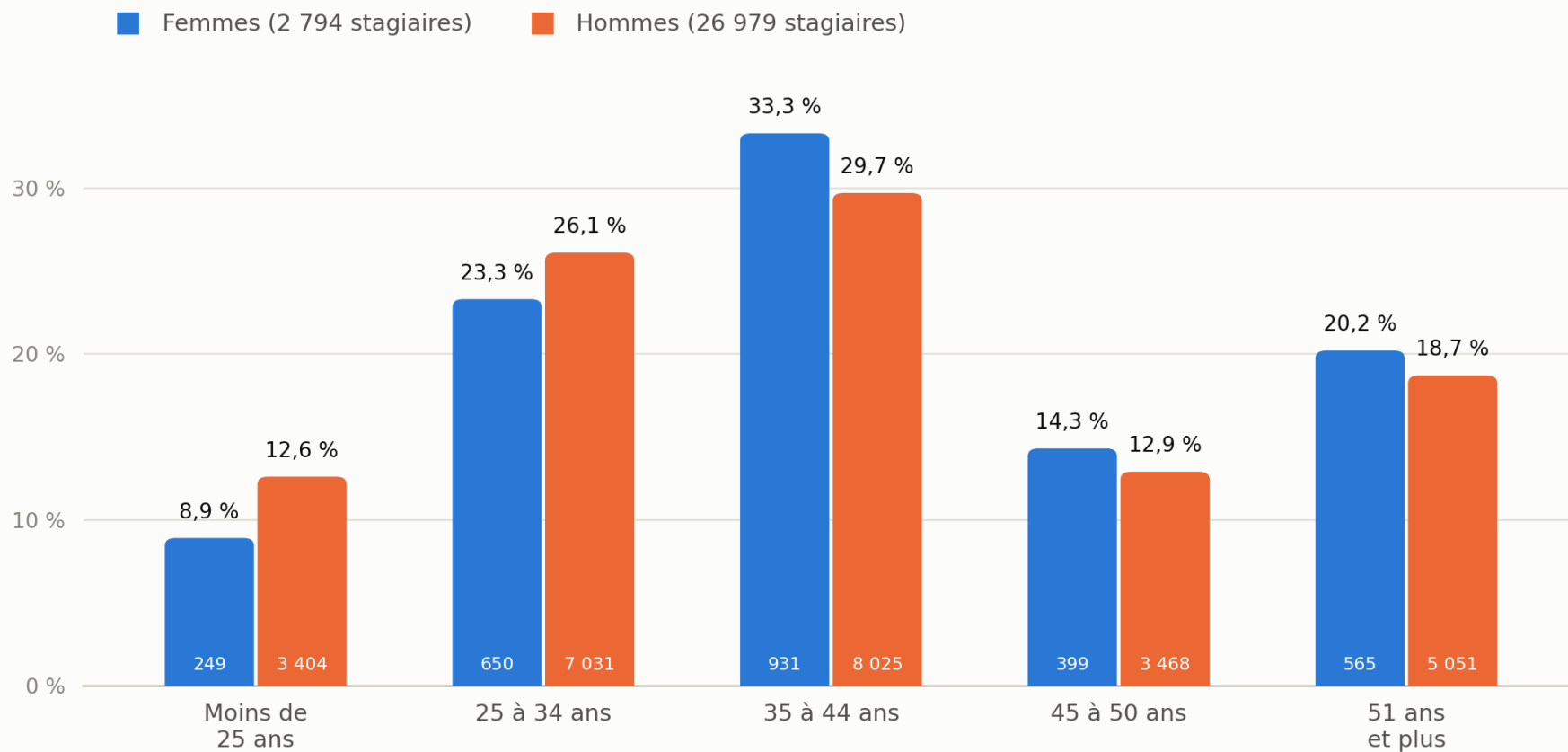
Le second constat porte sur la **structure d'âge, nettement décalée entre les deux sexes**. Les stagiaires femmes sont plus âgées : 32,2 % d'entre elles ont moins de 35 ans, contre 38,7 % des hommes ; à l'inverse, 34,5 % ont 45 ans ou plus, contre 31,6 % des hommes. L'écart est le plus marqué aux deux extrémités du cycle : chez les moins de 25 ans, les femmes ne pèsent que **6,8%** des stagiaires, alors que le taux de féminisation atteint **10,4 %** entre 35 et 44 ans. Le pic féminin se situe dans la tranche 35-44 ans (33,3 % des stagiaires femmes), là où celui des hommes est plus précoce et plus étalé sur 25-44 ans.

Cette lecture suggère deux dynamiques distinctes. Chez les hommes, la formation accompagne massivement l'entrée et les premières années dans le métier : logique d'apprentissage et de qualification initiale. Chez les femmes, elle intervient plus tard, dans des proportions qui évoquent davantage des **trajectoires de reconversion ou de promotion en cours de carrière** que des parcours d'insertion directe. Autrement dit, la faible féminisation des moins de 25 ans indique que le déficit **se joue très en amont, au niveau de l'orientation et du recrutement initial**, et que la formation continue ne fait que rattraper partiellement, et tardivement, ce déséquilibre de départ.

Point de vigilance méthodologique : ces pourcentages portent sur les stagiaires *pris en charge*, non sur les salariés du secteur. Rapporter ces 9,4 % au taux de féminisation réel des effectifs employés dans la construction en Grand Est permettrait de dire si les femmes accèdent à la formation à proportion de leur présence dans le secteur, en deçà, ou au-delà, c'est la donnée qui manque ici pour conclure sur l'équité d'accès.

Des stagiaires femmes nettement plus âgées que les hommes

Répartition par tranche d'âge, en % de l'effectif de chaque sexe · effectifs en clair dans les barres



Source : Constructys — stagiaires pris en charge, région Grand Est. Total 29 773 stagiaires, dont 9,4 % de femmes.

Une croissance forte, une mixité inchangée. L'alternance a nettement progressé en cinq ans en Grand Est : +39,8 % d'effectifs, de 5 555 à 7 764 alternants. Mais cette dynamique n'a pas profité aux femmes : leur nombre augmente de 41,9 % quand celui des hommes progresse de 49,8 %, si bien que le taux de féminisation d'ensemble **recule légèrement, de 12,2 % à 11,6 %**. La croissance du dispositif a reproduit sa structure de départ au lieu de la corriger.

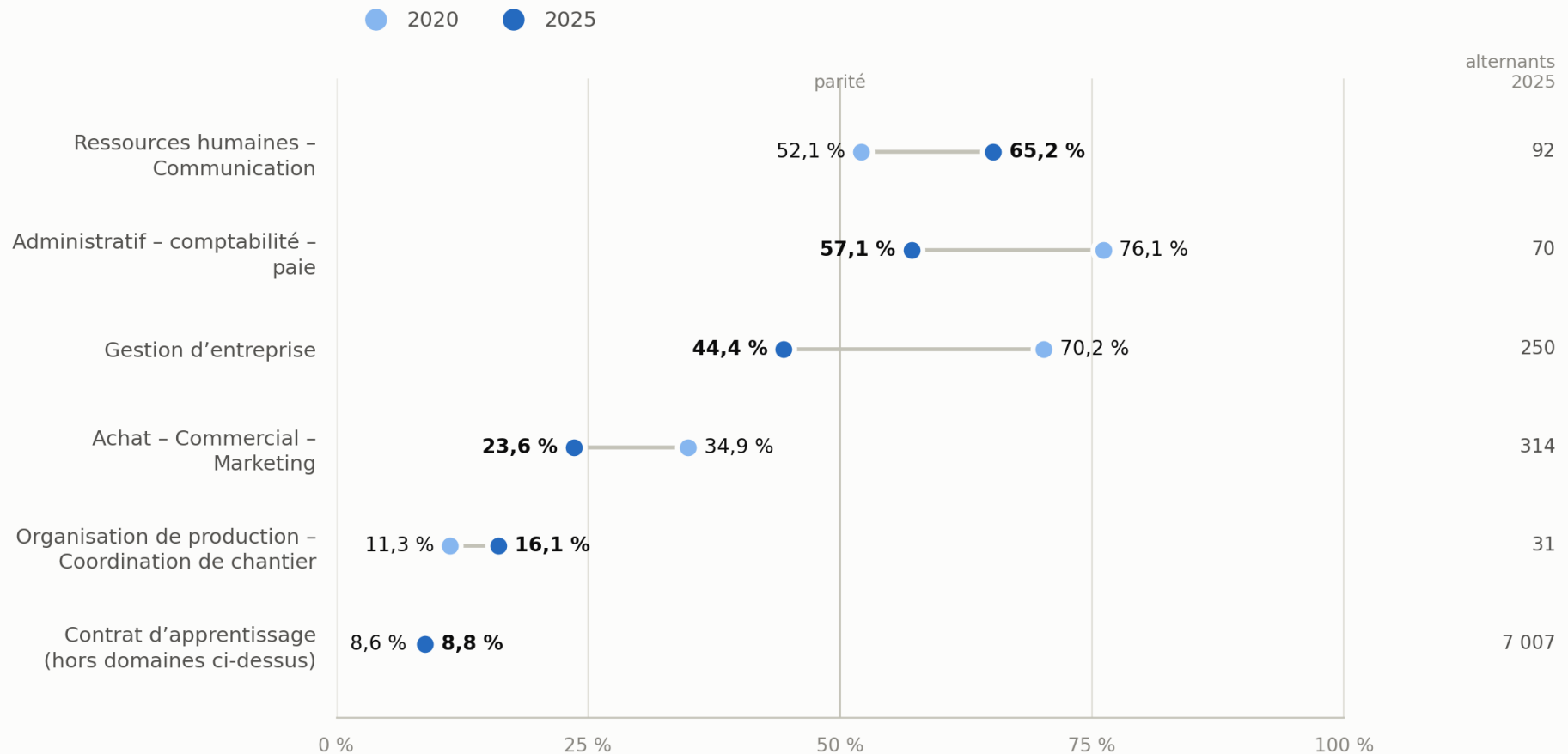
Une segmentation par domaine extrêmement marquée. Le graphique fait apparaître deux mondes qui ne se recouvrent pas. D'un côté, les domaines transverses (ressources humaines et communication (65,2 %), administratif/comptabilité/paie (57,1 %), gestion d'entreprise (44,4 %)) où les femmes sont majoritaires ou proches de la parité. De l'autre, le cœur de métier : le gros bloc des contrats d'apprentissage hors fonctions support, qui plafonne à **8,8 %** de femmes, et l'organisation de production-coordination de chantier, à 16,1 %. Entre les deux, l'écart dépasse 55 points.

Le problème est un problème de volumes. Les domaines féminisés sont ceux où il y a le moins de monde : les cinq domaines identifiés totalisent 757 alternants en 2025, soit 9,8 % de l'ensemble, contre 7 007 pour le bloc apprentissage. Autrement dit, les femmes sont bien présentes dans l'alternance du secteur, mais concentrées dans des fonctions support numériquement marginales. La mixité observée porte sur un dixième des effectifs et laisse intacts les 90 % restants. C'est la définition même d'une **ségrégation horizontale** : ce n'est pas l'accès à l'alternance qui est fermé aux femmes, mais bien l'accès aux métiers techniques du secteur.

Un effet de dilution sur les domaines les plus féminisés. Trois domaines voient leur taux de féminisation chuter fortement : gestion d'entreprise (-25,8 pts), administratif/comptabilité/paie (-19,0 pts), achat/commercial/marketing (-11,3 pts). Ce recul est à interpréter avec prudence, car il coïncide avec une forte croissance des effectifs de ces domaines (gestion d'entreprise passe de 104 à 250 alternants, achat-commercial de 202 à 314) : ce sont les **hommes qui sont entrés en nombre dans des filières jusqu'à féminines**, et non les femmes qui en sont sorties ; leurs effectifs absolus progressent d'ailleurs (66 → 111 en gestion d'entreprise). Le mouvement de mixité y est donc réel, mais il joue dans le sens inverse de celui attendu. Seuls les ressources humaines/communication se féminisent davantage (+13,1 pts), et l'organisation de production progresse de 11,3 % à 16,1 % mais sur 31 alternants seulement, ce qui ne nous permet pas d'en tirer des conclusions.

Alternance : la mixité se joue dans des domaines minuscules

Part des femmes parmi les alternants, par domaine de formation — Grand Est, 2020 → 2025



Source : Constructys, Grand Est. Taux calculés sur les effectifs de sexe renseigné (339 alternants non renseignés en 2020, aucun en 2025).

Les formations dans les métiers techniques

Analyse conduite sur les métiers avec le plus d'effectifs dans la Construction

Le plancher. Dans les métiers techniques de la Construction, les femmes représentent **3,4 % des alternants en 2025**, contre 3,1% cinq ans plus tôt. En valeur absolue, l'ensemble de la région Grand Est compte **135 alternantes** réparties sur onze métiers, soit **43 de plus qu'en 2020**. Rapporté à un dispositif qui forme près de 4 000 personnes sur ce périmètre, l'ordre de grandeur est celui de l'anecdote statistique, pas celui d'une politique de mixité. **Au rythme observé (+0,37 point en cinq ans), la parité serait atteinte dans un peu plus de six siècles !!!**

Une hiérarchie interne très nette. Le graphique fait apparaître deux groupes. En haut, les métiers de finition et de tracé : finitions / revêtement murs et sols (10,4 %) et travaux publics / génie civil (7,6 %) concentrent à eux seuls **75 des 135 alternantes**. En bas, le gros œuvre et les métiers d'enveloppe : maçonnerie (1,7 %), installation thermique (1,5 %), métallerie (1,5 %), couverture-étanchéité (0,5 %), routes et terrassement (0 %, aucune femme sur 85 alternants). La ligne de partage recoupe assez exactement les représentations attachées à la force physique et au travail en hauteur ou en extérieur : les femmes accèdent d'abord aux métiers perçus comme « de finition », ceux dont le geste est associé au soin et à la précision plutôt qu'à l'effort.

Une progression réelle mais concentrée sur deux métiers. Le solde global positif tient presque entièrement aux finitions (+2,3 pts) et aux travaux publics (+3,2 pts, soit 9 alternantes en 2020 contre 30 en 2025 ; la progression la plus substantielle du tableau). Ailleurs, le mouvement est nul ou négatif : la menuiserie recule de 5,8 % à 3,5 %, le plâtre-staff de 4,6 % à 2,3 %, l'installation thermique de 2,2 % à 1,5 %. Trois métiers perdent donc des alternantes en proportion pendant que leurs effectifs globaux augmentent.

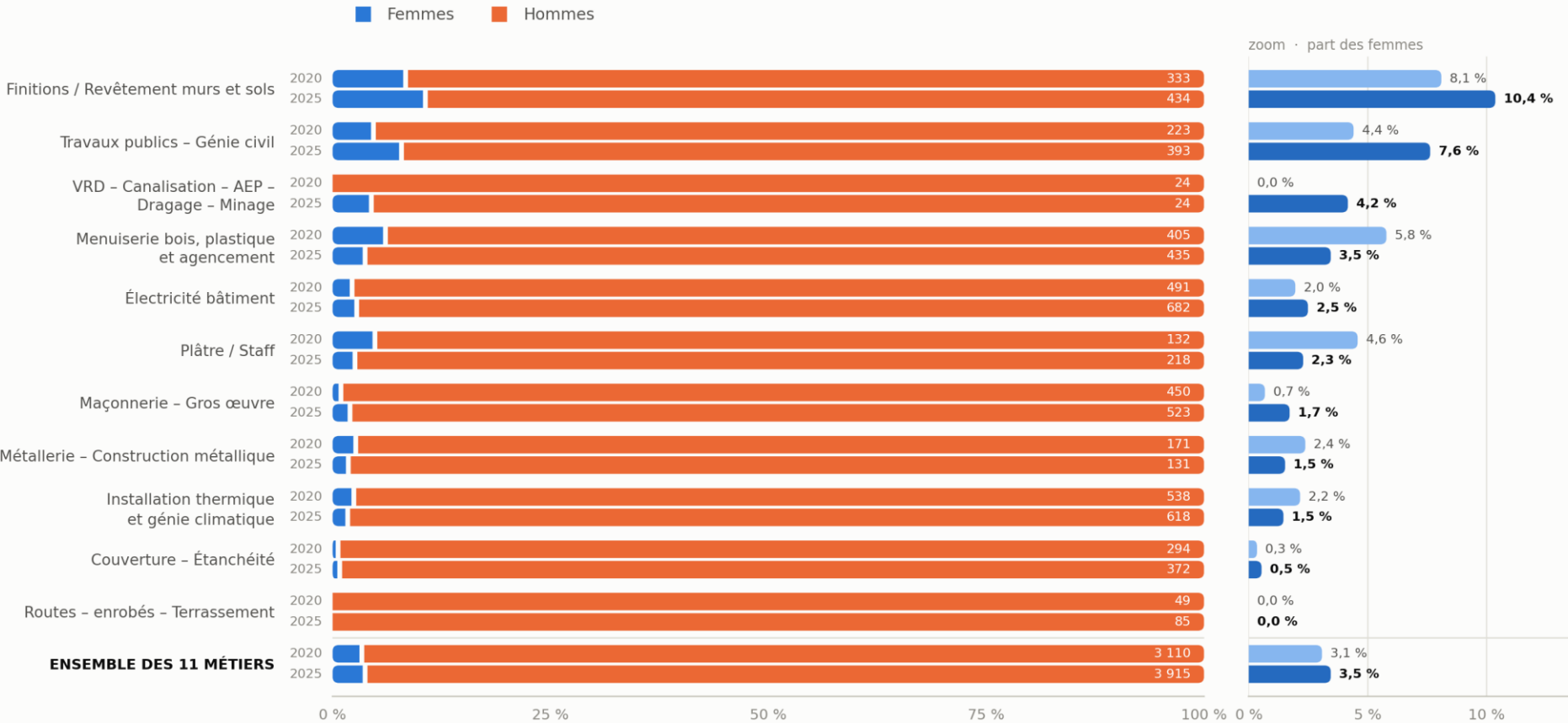
Le point le plus important : deux mouvements opposés se compensent. Rapprochée de l'analyse par domaine, cette série éclaire la stagnation d'ensemble constatée (12,2 % → 11,6 % de femmes dans l'alternance). Celle-ci n'est pas un immobilisme, mais la somme de deux dynamiques inverses :

- dans les **métiers techniques**, les effectifs féminins progressent plus vite que les masculins (+46,7 % contre +30,7 %) : la mixité y gagne du terrain, mais à partir d'un niveau si bas que l'effet sur la moyenne est négligeable ;
- dans les **domaines tertiaires** (gestion d'entreprise, administratif, achat-commercial), fortement féminisés en 2020, les hommes entrent massivement et font chuter la part des femmes de 11 à 26 points.

Autrement dit, **la mixité progresse dans les deux sens à la fois, mais l'un des deux mouvements est cent fois plus rapide que l'autre**. Les femmes gagnent quelques dizaines de places dans les métiers techniques pendant que les hommes en gagnent plusieurs centaines dans les fonctions support. **L'ouverture des métiers dits « féminins » aux hommes se fait beaucoup plus vite que l'inverse.**

Métiers techniques de la construction : une mixité qui ne démarre pas

Répartition des alternants par sexe, en % de chaque métier — Grand Est, 2020 et 2025 · effectifs en clair dans les barres



Source : Constructys, Grand Est. Répartitions calculées sur les effectifs de sexe renseigné (125 alternants non renseignés en 2020 sur ces 11 métiers, aucun en 2025).

Des niveaux de diplôme : analyse des principaux diplômes

Le niveau de diplôme est le premier discriminant de la mixité. L'écart est massif et sans ambiguïté : de 2,3 % de femmes en CAP à 21,0 % en BUT, soit un rapport de **un à neuf**. Le bloc CAP-à-bac (CAP, bac professionnel, titres de niveau CAP/BEP) plafonne à 2,5 % ; le bloc post-bac (BTS, licence professionnelle, BUT) atteint 18,1 %. Cette césure est la même que celle observée par domaine et par métier, vue sous un autre angle : les diplômes infra-bac préparent aux métiers techniques du chantier, les diplômes post-bac aux fonctions d'encadrement, d'études et de gestion. **Les femmes n'entrent pas dans le bâtiment par l'atelier, elles y entrent par le bureau.**

Le chiffre le plus parlant du tableau. En 2025, **67 % des alternantes** de ce périmètre préparent un diplôme post-bac, contre **19 % des alternants hommes**. Deux femmes sur trois contre un homme sur cinq. En 2020, le rapport était déjà de 60 % contre 12 %. Le dispositif d'alternance de la construction accueille donc, dans les faits, deux publics distincts : une population masculine massivement infra-bac et une population féminine minoritaire mais nettement plus diplômée.

Et pourtant, la part des femmes recule à tous les niveaux. C'est le second enseignement issu de ces données. Le taux baisse dans le bloc CAP-à-bac (3,3 % → 2,5 %) et dans le bloc post-bac (26,8 % → 18,1 %). Le cas du **BTS** est emblématique : ses effectifs sont multipliés par 2,5 (314 → 768), mais le nombre de femmes n'augmente que de 35 % quand celui des hommes bondit de 195%. Ici encore, on retrouve le mécanisme déjà identifié dans les domaines tertiaires : **la croissance d'une filière jusque-là relativement mixte se fait par l'afflux d'hommes.**

Une décomposition qui vaut d'être posée devant les étudiants. Entre 2020 et 2025, la structure du public s'est déplacée vers le post-bac, dont le poids passe de 15,7 % à 21,9 % des alternants. Comme le post-bac est sept fois plus féminisé que l'infra-bac, ce seul déplacement aurait dû faire **monter** le taux global de 7,0 % à 8,4 %, soit +1,4 point. Or le taux réel tombe à 5,9 %. La baisse des taux à l'intérieur de chaque niveau a donc coûté -2,5 points, plus que ne rapportait la montée en qualification. Autrement dit : **l'élévation du niveau de formation, qui est objectivement favorable aux femmes, a été plus qu'annulée par leur perte de terrain à l'intérieur de chaque niveau. C'est un bon cas d'école d'effet de structure et d'effet de composition qui jouent en sens contraire.**

Précautions de lecture

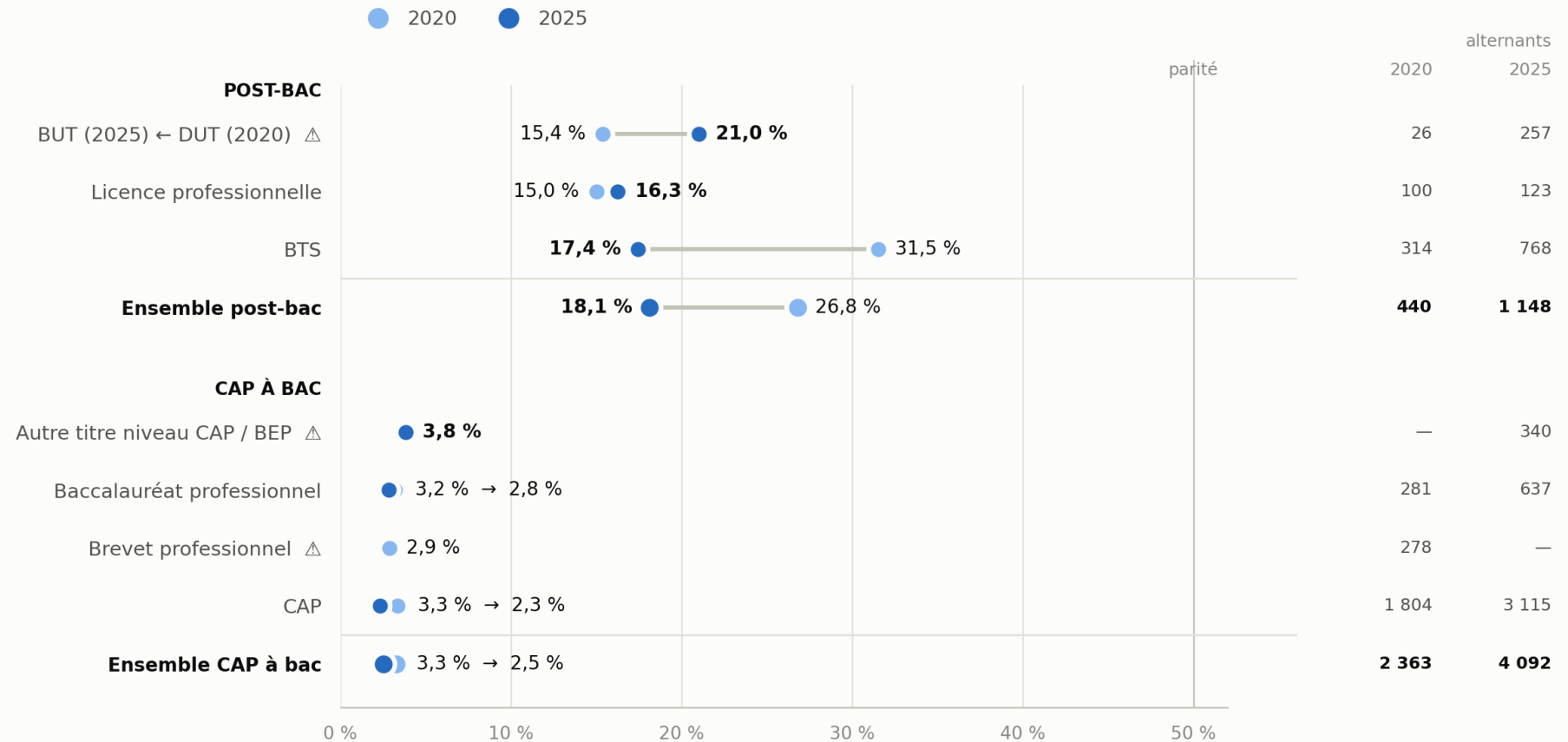
Volumes 2020 insuffisants sur le post-bac. Le DUT ne compte que **26 alternants en 2020, dont 4 femmes** : le passage de 15,4 % à 21,0 % ne repose sur rien de solide et ne doit pas être commenté. La licence professionnelle (100 alternants en 2020) est également fragile. **Seul le BTS a un effectif suffisant aux deux dates** (314 puis 768) pour que son évolution soit interprétable.

Nomenclatures différentes entre les deux millésimes. Le DUT (bac+2) a été remplacé par le BUT (bac+3) à la rentrée 2021 : la ligne compare deux diplômes de niveaux différents. Le brevet professionnel (278 alternants) n'apparaît qu'en 2020 ; la catégorie « autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP » (340) qu'en 2025. Ces deux lignes ne sont pas rapprochables, et leur présence/absence affecte marginalement les agrégats CAP-à-bac.

Millésime 2025 vraisemblablement arrêté à une date de gestion différente de 2020 — à confirmer avant de conclure sur la croissance des effectifs.

Plus le diplôme est élevé, plus les femmes sont là — mais la part recule partout

Part des femmes parmi les alternants, par niveau de diplôme — Grand Est, 2020 → 2025



Source : Constructys, Grand Est. Lecture : axe tronqué à 55 % ; aucune ligne n'atteint la parité.

△ Lignes non strictement comparables : le DUT (bac+2) a été remplacé par le BUT (bac+3) ; le brevet professionnel n'apparaît qu'en 2020, la catégorie « autre titre niveau CAP/BEP » qu'en 2025.

De l'âge des alternants

Deux publics qui n'ont ni le même âge ni la même porte d'entrée. La pyramide est frappante par son asymétrie. Chez les hommes, l'alternance est massivement un dispositif de sortie de collège : **45,9 % des alternants ont moins de 18 ans**, et 78 % en ont moins de 21. Chez les femmes, la même tranche ne pèse que **13,3 %**, et près de la moitié (48,5 %) ont 21 ans ou plus, contre 22 % des hommes. Un homme sur deux entre à l'âge du CAP, une femme sur deux entre à l'âge du BTS.

La part des femmes croît avec l'âge d'entrée, et l'écart est considérable. De 2,8 % chez les mineurs à 10,4 % entre 18 et 20 ans puis 18,3 % entre 21 et 25 ans : **un rapport de un à sept** entre les deux extrémités du parcours d'entrée. Cette gradation est la traduction en âge de ce que les données par diplôme montraient en niveau et les données par métier en contenu : la voie précoce mène au CAP et au chantier, la voie tardive mène au BTS et au bureau. **Les trois lectures décrivent le même canal de sélection, saisi à trois moments différents.**

C'est là que se situe le verrou arithmétique. Les moins de 18 ans représentent 43 % de l'ensemble des alternants et n'accueillent que 2,8 % de femmes : cette seule tranche plafonne mécaniquement le taux global. Théorie intéressante : si les moins de 18 ans étaient féminisés au même niveau que les 21-25 ans (18,3 %), le taux d'ensemble passerait de **8,9 % à 15,5 %**, sans qu'aucune autre tranche ne bouge. Autrement dit, **presque tout le potentiel de féminisation de l'alternance de la construction se joue dans l'orientation au collège**, avant même que Constructys n'entre en scène.

Entre 2020 et 2025, les alternantes de moins de 18 ans passent de 47 à 87, soit **+85 %**, quand leurs homologues masculins n'augmentent que de 54 %. **C'est la seule tranche où les femmes progressent nettement plus vite que les hommes**, et le taux de féminisation des mineurs gagne 0,5 point (2,3 % → 2,8 %). L'effet reste minuscule en niveau : 40 jeunes filles de plus sur toute la région en cinq ans. Mais il porte sur le point d'entrée le plus stratégique, celui dont dépend tout le reste. À suivre sur les millésimes suivants : c'est l'indicateur le plus utile de ce tableau de bord.

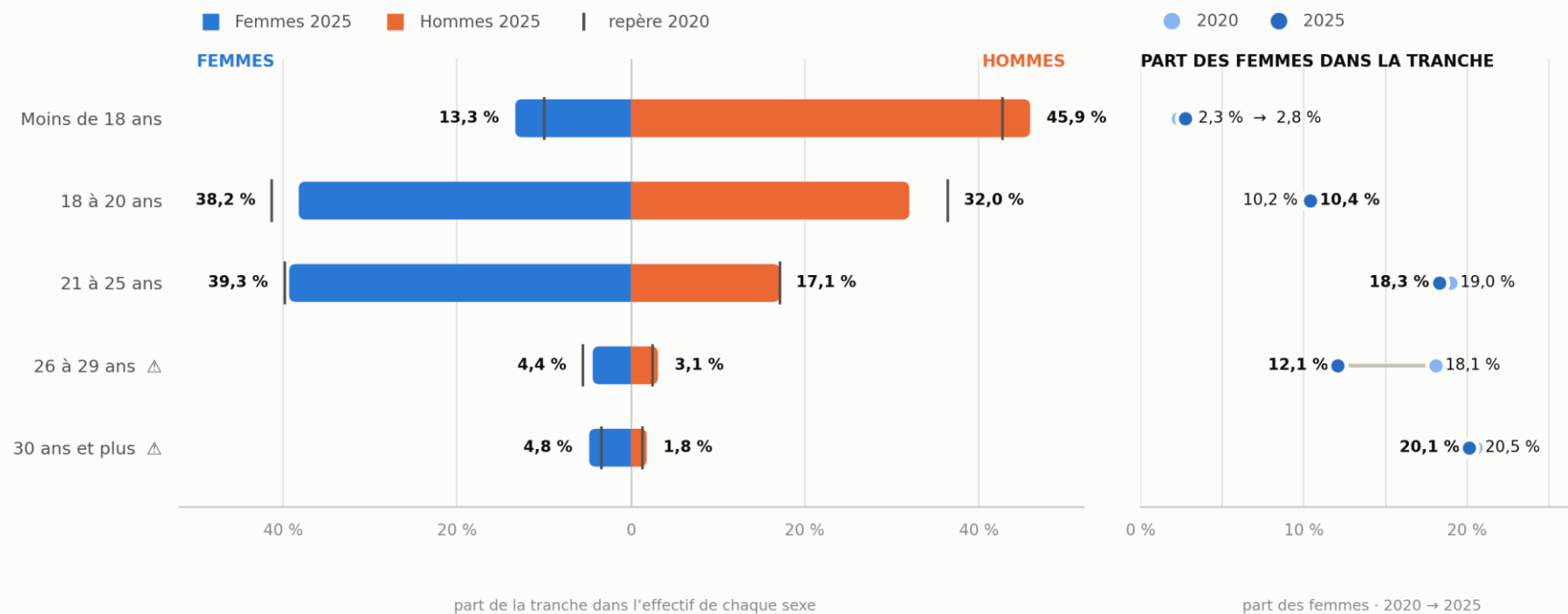
Pourquoi le taux global recule quand même. Il passe de 9,1 % à 8,9 %. Deux raisons se cumulent. D'une part, le public s'est rajeuni : la part des moins de 18 ans monte de 39,7 % à 43,0 % de l'ensemble, et c'est la tranche la moins féminisée. D'autre part, la tranche 21-25 ans, la plus féminisée du dispositif, recule légèrement (19,0 % → 18,3 %), tout comme les 26-29 ans. Ici encore, **la croissance rapide de l'alternance a d'abord bénéficié aux hommes** : +43,3 % d'alternants contre +38,7 % d'alternantes.

Précautions de lecture

Tranches à faibles effectifs. Au-delà de 26 ans, les volumes deviennent trop petits pour être interprétés : 144 alternants en 2020 pour les 26-29 ans, 78 pour l'ensemble des 30 ans et plus, et seulement **6 personnes** dans la tranche 45-50 ans en 2020 (3 femmes, 3 hommes — d'où un « taux de féminisation » de 50% dépourvu de sens). Ces tranches ont été regroupées dans le graphique et signalées ▲ ; leurs évolutions apparentes (26-29 ans : 18,1 % → 12,1 %) ne doivent pas être commentées.

Les femmes entrent en alternance plus tard — et les mineurs restent un monde d'hommes

Alternants de la construction par tranche d'âge — Grand Est, 2020 et 2025



Source : Constructys, Grand Est (5 151 alternants en 2020, 7 361 en 2025 — hors sexe non renseigné). △ Tranches à faibles effectifs : 26-29 ans et 30 ans et plus regroupent 144 et 78 alternants en 2020.



Constructyts

Analyse des données

Constructyts

sur la formation en lien avec le genre

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les analyses de ce document sont réalisées à partir de données fournies par Constructyts, OPCO de la Construction, dans le but d'alimenter les réflexions sur la féminisation des métiers, notamment dans le secteur des Travaux Publics.

Les résultats d'analyse sont fournis à titre indicatif, et nécessitent d'être recoupées avec les données des organismes de formation.

Les données étudiées relèvent du périmètre géographique de la Région Grand Est pour les années 2020 et 2025. Seules les valeurs les plus représentatives ont été retenues afin de rendre l'analyse la plus juste possible.



**Rentrée des Travaux Publics
2026**