



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



Synthèse de l'enquête avril 2024

« Travailler dans le monde du bâtiment – Misogynie ou plaisanterie ? »

Enquête sur les comportements sexistes et misogynes dans le secteur du bâtiment

Introduction

Le présent rapport restitue et met en perspective les résultats d'une enquête consacrée aux manifestations du sexisme et de la misogynie dans le secteur du bâtiment. L'objectif n'est pas seulement de décrire des faits, mais de comprendre comment ils s'inscrivent dans un environnement professionnel, dans des pratiques relationnelles et dans des représentations collectives qui structurent encore fortement le quotidien de travail.

L'intérêt de cette enquête tient à la diversité des angles abordés. Elle ne se limite pas aux situations les plus graves, comme l'agression sexuelle ou le harcèlement sexuel. Elle interroge également les formes plus ordinaires, plus diffuses et souvent plus banalisées du sexisme : blagues genrées, agissements sexistes, mise en doute des compétences, réactions des témoins, perception de la mixité, place du ressenti, frontière entre humour et misogynie, ainsi que témoignages libres. Cette articulation entre données chiffrées et matériaux qualitatifs est essentielle, car elle permet de dépasser une lecture strictement statistique pour saisir les mécanismes sociaux à l'œuvre.

L'ensemble des résultats met en évidence une hiérarchie claire. Les formes les plus graves existent et ne peuvent être considérées comme résiduelles. Mais ce sont surtout les formes banalisées du sexisme qui apparaissent massives. Plus un comportement est socialement intégré dans les habitudes professionnelles, plus il est répandu. Cette logique traverse l'ensemble de l'enquête et constitue l'un de ses enseignements majeurs.



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



Le rapport est structuré en plusieurs parties thématiques, correspondant aux blocs de questions retenus. Pour chacune d'elles, les résultats sont présentés, puis interprétés à la lumière des écarts de genre, des dynamiques d'âge, des logiques de banalisation, des réactions adoptées et des témoignages recueillis.

A. Profil des répondants

L'enquête repose sur **532 répondants**, avec un panel très majoritairement féminin (**68,8 %**) et fortement représentatif des métiers de l'ingénierie, de la maîtrise d'œuvre et plus largement de la conception. Les classes d'âge les plus présentes sont les **35-44 ans** et **45-54 ans**, ce qui montre que la parole recueillie est d'abord celle de professionnels expérimentés. Les **bureaux d'études / maîtrise d'œuvre** constituent le premier secteur représenté (**39,5 %**), devant les **entreprises de travaux / exploitation (15,0 %)** et l'**industrie (13,7 %)**. Ce profil d'échantillon devra être gardé en tête dans l'interprétation des résultats : l'enquête exprime d'abord le regard de femmes qualifiées, insérées dans les fonctions d'études, de conception, de coordination et de pilotage.

B. Exposition aux comportements sexistes et sexuels

1. Données de cadrage

La base totale de cette partie est de 528 répondants, répartis comme suit : 366 femmes,

soit 69,3 %

162 hommes, soit 30,7 %

Cette surreprésentation des femmes dans l'échantillon ne remet pas en cause l'intérêt analytique des résultats. Elle signale au contraire une forte mobilisation féminine sur le sujet, tout en permettant des comparaisons solides avec les réponses masculines.

L'analyse des quatre items étudiés montre une progression très nette selon le degré de banalisation des comportements. Plus on va vers des formes ordinaires, plus les niveaux d'exposition augmentent fortement.

2. Agression sexuelle

L'agression sexuelle est le comportement le moins fréquemment déclaré, mais elle ne peut



en aucun cas être considérée comme marginale.

77,8 % des répondants déclarent n'y avoir jamais été confrontés.

10,2 % disent y avoir été confrontés occasionnellement. 1,1 % régulièrement.

10,8 % répondent ne pas savoir.

L'exposition totale atteint donc 11,4 %.

Autrement dit, plus d'un répondant sur dix déclare avoir été confronté à une agression sexuelle au moins occasionnellement. Il s'agit d'un niveau élevé au regard de la gravité des faits concernés.

L'écart entre les femmes et les hommes est particulièrement marqué. Chez les femmes, 14,2 % déclarent une exposition, contre 4,9 % chez les hommes. L'exposition féminine est donc près de trois fois supérieure à celle des hommes. Cette différence constitue un premier indicateur fort : les situations les plus graves ne relèvent pas d'un aléa indistinct, mais affectent beaucoup plus fortement les femmes.

3. *Harcèlement sexuel*

Le harcèlement sexuel apparaît nettement plus fréquent que l'agression sexuelle.

66,3 % des répondants déclarent ne jamais y avoir été confrontés. 22,2 % disent y avoir été confrontés occasionnellement.

1,7 % régulièrement.

9,8 % répondent ne pas savoir.

L'exposition totale atteint 23,9 %, soit près d'un quart de l'échantillon.

Le harcèlement sexuel n'est donc pas un phénomène rare ou périphérique. Il constitue une réalité déclarée par un nombre important de répondants.

Là encore, l'écart femmes-hommes est net. 28,1 % des femmes déclarent y avoir été confrontées, contre 14,2 % des hommes. L'exposition féminine est ici deux fois plus élevée. Le constat rejoint celui observé pour l'agression sexuelle : les formes de violence sexuelle ou à connotation sexuelle touchent les femmes avec une intensité très supérieure.



4. Agissements sexistes

Avec les agissements sexistes, on change d'échelle.

23,5 % des répondants déclarent n'y avoir jamais été confrontés.

54,0 % y ont été confrontés occasionnellement. 18,6 % régulièrement.

4,0 % répondent ne pas savoir.

L'exposition totale atteint 72,5 %.

Autrement dit, près de trois répondants sur quatre déclarent avoir été confrontés à des agissements sexistes. Plus encore, près d'un sur cinq évoque une expérience régulière. Il ne s'agit plus ici d'un phénomène ponctuel ou exceptionnel, mais d'un fait massif d'environnement professionnel.

Les femmes sont particulièrement exposées : 78,7 % d'entre elles déclarent une exposition, contre 58,6 % des hommes. Même si les hommes apparaissent moins concernés, le niveau reste très élevé. Cela montre que les agissements sexistes ne concernent pas seulement celles qui en sont les premières cibles ; ils structurent aussi le climat collectif et sont visibles pour les autres.

5. Blagues genrées

La blague genrée est l'indicateur le plus massif de l'ensemble du bloc. 8,1 %

déclarent n'y avoir jamais été confrontés.

50,0 % occasionnellement.

40,0 % régulièrement. 1,9 % ne savent pas.

L'exposition totale atteint 90,0 %.

La quasi-totalité des répondants a donc été confrontée à des blagues genrées. Ce résultat est central, car il montre que la forme la plus banalisée du sexisme est aussi la plus

largement diffusée. La blague genrée ne relève pas de l'exception ; elle apparaît comme un mode de sociabilité encore profondément installé dans le secteur.



L'écart global entre femmes et hommes semble plus faible sur l'exposition totale : 91,3 % des femmes contre 87,0 % des hommes. Mais la différence devient majeure dès lors qu'on s'intéresse à la fréquence régulière. 48,9 % des femmes déclarent y être confrontées régulièrement, contre 19,8 % des hommes. Autrement dit, les hommes identifient eux aussi largement l'existence des blagues genrées, mais les femmes les vivent dans une répétition beaucoup plus forte.

6. Hiérarchie générale des phénomènes

Le classement des comportements selon leur niveau d'exposition totale est le suivant :

Blague genrée : 90,0 % Agissement sexiste :
72,5 % Harcèlement sexuel : 23,9 % Agression
sexuelle : 11,4 %

Cette hiérarchie est particulièrement éclairante. Les formes les plus graves sont moins fréquentes, mais elles existent de manière significative. Les formes les plus banalisées, en revanche, sont massives. Cela permet de formuler une lecture structurante : le climat ordinaire de blagues genrées et d'agissements sexistes constitue un terreau favorable à l'existence d'autres formes de violence plus graves.

7. Ce que disent les écarts femmes-hommes

Les écarts entre femmes et hommes sont présents à tous les niveaux :

Agression sexuelle : 14,2 % des femmes contre 4,9 % des hommes Harcèlement
sexuel : 28,1 % contre 14,2 %

Agissements sexistes : 78,7 % contre 58,6 % Blagues genrées :
91,3 % contre 87,0 %

L'écart est particulièrement fort sur les faits les plus graves, mais il demeure net sur les agissements sexistes. Sur les blagues genrées, l'écart d'exposition globale est plus faible, mais il devient très important dès lors qu'on mesure la fréquence régulière.

Le résultat d'ensemble est sans ambiguïté : les femmes sont systématiquement plus exposées, et surtout plus exposées à la répétition. Cela signifie que le sexisme n'est pas seulement une donnée contextuelle diffuse ; il s'inscrit pour elles dans une expérience plus continue et plus structurante.



8. Analyse d'ensemble

Cette partie met au jour une logique centrale de l'enquête : plus un comportement est socialement banalisé, plus il est fréquent. Les chiffres dessinent ainsi une continuité entre

les formes ordinaires et les formes graves. Les blagues genrées et les agissements sexistes ne peuvent être traités comme de simples manifestations périphériques ou anecdotiques, car ils structurent un climat quotidien. C'est dans ce climat que peuvent aussi s'inscrire des formes plus graves de harcèlement et d'agression.

Le plus répandu est donc aussi le plus banalisé. C'est sans doute l'un des constats les plus importants de l'enquête.

C. Analyse des situations vécues

Cette partie repose uniquement sur les répondants ayant déclaré au moins une situation. On n'est donc plus sur la base totale des 528 répondants, mais sur un sous-ensemble exposé. Elle permet de comprendre où se produisent les situations, qui y est confronté et comment elles sont traitées.

1. Les contextes dans lesquels se produisent les situations

Les situations se produisent majoritairement dans des espaces de sociabilité professionnelle plus que dans des cadres hiérarchiques strictement formels.

Les pauses informelles, comme le café ou le déjeuner, sont mentionnées dans environ 65 à 70 % des cas.

Les réunions professionnelles apparaissent dans environ 50 à 55 % des cas. Le chantier dans environ 45 à 50 %.

Les événements professionnels dans environ 40 à 45 %.

Ce résultat est particulièrement important. Il montre que le sexisme ne s'exprime pas d'abord dans des moments formels de pouvoir explicite, mais dans des zones plus floues du collectif professionnel : les interstices, les repas, les apartés, les temps sociaux. Le chantier demeure un lieu important, mais il n'est pas le seul, ni même toujours le principal.



Le sexisme s'exprime donc largement dans les espaces où les règles sont moins explicites, où l'humour, les habitudes et les rapports informels permettent une plus grande tolérance des débordements.

2. Qui est concerné par les situations ?

Environ 70 à 75 % des répondants se déclarent témoins directs. Environ 45 à 50 % se déclarent victimes.

Environ 35 à 40 % disent en avoir été informés par un collègue.

Le phénomène apparaît donc massivement visible. Il ne relève pas d'événements dissimulés ou cachés à tous. Au contraire, il s'inscrit dans des situations souvent vues, entendues, connues du collectif.

Le fait qu'environ un répondant sur deux se dise également victime confirme que le sexisme est à la fois observé et directement vécu. La combinaison fréquente des positions de témoin, victime et personne informée suggère un phénomène collectivement connu, mais insuffisamment régulé.

3. Les réactions face aux situations

Les réactions observées montrent une forte ambivalence.

Ignorer la situation est mentionné dans environ 55 à 60 % des cas. Répondre verbalement dans environ 50 à 55 %.

Quitter la situation dans environ 30 à 35 %. Signaler à un supérieur dans environ 20 à 25 %. Les autres formes de réaction restent marginales.

Le premier enseignement est l'absence de norme claire de réaction. Les deux réponses dominantes, ignorer et répondre, coexistent à un niveau comparable. Cela traduit un flottement dans les comportements attendus : faut-il réagir, se protéger, minimiser, affronter, contourner ?

Le second enseignement est la faiblesse du recours à la hiérarchie. Alors même que les situations sont souvent visibles et que les témoins sont nombreux, le signalement reste minoritaire.

Enfin, quitter la situation apparaît comme une stratégie fréquente. Cela traduit une logique de protection individuelle, davantage qu'un traitement collectif du problème. Le système repose donc d'abord sur des stratégies d'adaptation personnelles.



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



4. Mise en perspective

Cette partie éclaire directement les résultats du bloc précédent. Si les blagues genrées et les agissements sexistes persistent à un niveau aussi élevé, c'est aussi parce que les situations sont largement visibles sans être réellement traitées. Elles sont publiques, connues, commentées parfois, mais rarement prises en charge de manière structurée.

Le problème n'est donc pas la visibilité du phénomène, mais l'absence de régulation collective.

5. Signaux faibles issus des verbatims

Plusieurs éléments qualitatifs reviennent avec insistance : la sidération, l'incapacité immédiate à réagir, la peur du jugement social, la crainte d'être minimisée, la difficulté à agir lorsque la situation implique un client ou un supérieur, et la banalisation progressive du comportement par répétition.

Ces éléments montrent que l'inaction n'est pas simplement un défaut moral ou un manque de volonté. Elle s'inscrit dans des mécanismes sociaux bien connus : inhibition, rapport de pouvoir, isolement, sentiment d'illégitimité, doute sur l'efficacité de la réaction.

6. Analyse d'ensemble

Les situations de sexisme ne sont ni rares ni invisibles. Elles se déploient surtout dans des contextes ordinaires, informels et collectifs. Elles sont vues par beaucoup, vécues par un nombre important de personnes, mais font encore l'objet de réponses essentiellement individuelles. Le décalage entre visibilité et traitement constitue ici un point majeur.

Le sexisme est donc un fait partagé, mais pas encore un fait collectivement régulé.



D. Agressions et signalements

Cette partie permet d'approfondir le lien entre exposition et traitement des agressions. Elle éclaire non seulement la fréquence des faits, mais aussi la manière dont ils sont – ou ne sont pas – signalés.

1. Niveau d'exposition aux agressions

Environ 55 à 60 % des répondants déclarent avoir subi au moins une agression.

Environ 40 à 45 % déclarent n'en avoir jamais subi.

Le terme d'agression recouvre ici plusieurs formes. La violence verbale domine très largement, puisqu'elle concerne environ 80 à 85 % des victimes. Viennent ensuite les agressions psychologiques, qui concernent environ 50 à 60 % d'entre elles. Les agressions par écrit sont plus minoritaires, autour de 15 à 20 %, mais elles présentent un caractère structurant car elles laissent une trace. Les agressions physiques concernent environ 10 à 15 % des victimes. Elles sont numériquement moins fréquentes, mais leur présence interdit toute minimisation générale du phénomène.

Ce que montrent ces chiffres, c'est que le sexisme s'exprime d'abord sous des formes verbales et psychologiques. Ce sont ces formes ordinaires qui dominent l'expérience des victimes. Mais cela ne doit pas masquer l'existence des formes physiques ou écrites, qui existent bel et bien.

2. Différences entre femmes et hommes

Les femmes apparaissent presque deux fois plus exposées que les hommes. Leur niveau d'exposition est estimé autour de 60 à 65 %, contre 30 à 40 % pour les hommes. Surtout, elles sont davantage confrontées à des formes cumulées, associant souvent verbal et psychologique, parfois accompagnées d'autres formes.

Les hommes, lorsqu'ils déclarent des agressions, rapportent davantage des situations principalement verbales, avec moins de cumul.

Cette différence est fondamentale. Elle montre que les femmes ne sont pas seulement plus souvent exposées ; elles le sont aussi à des expériences plus complexes, plus répétées et plus multiformes.



Association ICO

Ingénierie du Confort Objectif 2050



3. Le signalement des agressions

Environ 35 à 40 % des victimes déclarent avoir signalé au moins une fois les faits. Environ 60 à 65 % ne les ont pas signalés.

Autrement dit, près de deux victimes sur trois ne signalent pas.

Ce taux de non-signalement est extrêmement important. Il signifie que la réalité statistique du phénomène est probablement sous-estimée dès lors qu'on s'en tient aux seuls faits remontés formellement.

4. Les canaux de signalement

Lorsque les faits sont signalés, le canal principal est le supérieur hiérarchique, qui représente environ 50 % des signalements. Les ressources humaines arrivent ensuite, autour de 25 à 30

%. Les syndicats ou acteurs externes restent plus marginaux, autour de 5 à 10 %, tout comme les recours juridiques ou plaintes, qui existent mais restent minoritaires.

Ce résultat montre que le traitement des agressions repose d'abord sur le management de proximité, et beaucoup moins sur des dispositifs réellement formalisés, identifiés et sécurisés.

5. Pourquoi les victimes ne signalent-elles pas ?

Les principales raisons du non-signalement sont les suivantes :

le manque de confiance, pour environ 35 à 40 % ; la peur des représailles, pour environ 25 à 30 % ;

la banalisation ou l'habitude, pour environ 15 à 20 % ; l'inefficacité perçue, pour environ 10 à 15 % ;

l'absence d'interlocuteur, autour de 10 %.

Le problème n'apparaît donc pas d'abord procédural. Les victimes ne se taisent pas parce qu'elles ignorent l'existence d'une procédure. Elles se taisent d'abord parce qu'elles ne croient pas suffisamment au système, à sa protection, à sa capacité d'agir ou à sa neutralité.

Le déficit est un déficit de confiance.



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



6. Tendances qualitatives

Beaucoup de réponses indiquent une gestion solitaire des situations : confrontation directe, évitement, intériorisation, départ, voire démission. D'autres évoquent explicitement l'absence d'écoute, la protection implicite des auteurs lorsqu'ils sont clients ou supérieurs, et la difficulté à être entendue dans un environnement où les managers eux-mêmes peuvent être impliqués ou peu enclins à traiter le sujet.

Plusieurs verbatims décrivent aussi des phénomènes de sidération, de normalisation et d'isolement. Certaines victimes disent ne pas avoir réalisé immédiatement la gravité des faits. D'autres expliquent qu'elles en parlent entre femmes, mais rarement dans les circuits hiérarchiques. Ce point est particulièrement révélateur : la circulation informelle du problème est plus forte que sa prise en charge institutionnelle.

7. Effet de l'âge

Les moins de 35 ans semblent signaler un peu plus souvent que les autres, notamment en recourant davantage aux ressources humaines. Les 35-54 ans apparaissent très exposés, mais signalent relativement peu. Les plus de 55 ans semblent davantage marqués par une logique de banalisation et de non-signalement.

Ce résultat suggère une légère évolution générationnelle. Les plus jeunes paraissent un peu plus enclins à considérer le signalement comme possible. Mais cette évolution reste limitée et ne renverse pas le constat général de faible remontée des faits.

8. Analyse d'ensemble

Cette partie apporte une conclusion forte : les comportements ne sont pas seulement fréquents, ils sont aussi insuffisamment captés par l'organisation. Le système ne manque pas uniquement de procédures ; il manque d'un climat de confiance permettant aux victimes de parler, aux témoins de s'engager et aux encadrants de traiter les situations de manière crédible.

Le cœur du problème n'est donc pas seulement l'existence des agressions, mais l'insuffisante capacité collective à les reconnaître et à les réguler.



E. Croisement genre et âge : perception du sexisme dans le secteur

Cette partie porte non plus sur le vécu direct des agressions, mais sur la manière dont les répondants perçoivent le secteur : le bâtiment est-il plus sexiste que d'autres ? Les choses évoluent-elles ? Et, pour les hommes, sont-ils déjà intervenus face à un comportement sexiste ?

1. *Un clivage femmes-hommes net*

Le premier enseignement est très clair : les femmes identifient plus fortement que les hommes le bâtiment comme un secteur sexiste. Leurs réponses se concentrent massivement sur « Oui, clairement » et « Oui, un peu ». Chez les hommes, les réponses se répartissent davantage entre « Non, pas plus qu'ailleurs » et « Oui, un peu », tandis que « Oui, clairement » est moins fréquent.

Cela ne signifie pas que les hommes nient le problème. Ils le reconnaissent souvent, mais avec une intensité moindre. La différence tient donc moins à l'existence du diagnostic qu'à son degré d'affirmation.

2. *Les femmes selon l'âge*

Les femmes de moins de 25 ans apparaissent déjà très lucides sur le climat sexiste du secteur. Elles sont peu nombreuses à relativiser fortement. Cela suggère une moindre tolérance à ce qui a longtemps été normalisé.

Les femmes de 25 à 34 ans constituent le noyau le plus critique. C'est dans cette tranche que l'on observe le plus de réponses « Oui, clairement ». Ce résultat fait directement écho aux autres blocs : c'est aussi l'une des classes d'âge les plus exposées aux agressions et aux formes répétées de sexisme. Leur perception ne relève donc pas d'une posture abstraite ;

elle s'ancre dans une expérience concrète.

Les femmes de 35 à 44 ans restent très critiques, mais avec un peu plus de nuances. On voit apparaître davantage de réponses de type « Non, pas plus qu'ailleurs », ce qui peut traduire une capacité plus grande à comparer les milieux professionnels, sans pour autant minimiser le problème.

Les femmes de 45 à 54 ans présentent un profil plus contrasté. Certaines considèrent



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



nettement le secteur comme sexiste, d'autres relativisent davantage. Cette hétérogénéité peut s'expliquer par un rapport historique au phénomène : celles qui ont connu des périodes plus dures peuvent estimer que le bâtiment n'est pas plus sexiste qu'ailleurs, tout en ayant elles-mêmes traversé des expériences lourdes.

Les femmes de 55 ans et plus maintiennent globalement une lecture critique, mais souvent plus comparative et historique. Le sexisme y est reconnu, parfois moins comme singularité du bâtiment que comme donnée générale du monde professionnel tel qu'il a été vécu sur la durée.

3. Les hommes selon l'âge

Chez les hommes de moins de 25 ans, la réponse dominante se situe plutôt entre « Oui, un peu » et « Non, pas plus qu'ailleurs ». Ils reconnaissent le problème, mais avec une intensité modérée.

Les hommes de 25 à 34 ans sont particulièrement intéressants, car ils apparaissent plus sensibilisés que leurs aînés. Ils sont davantage nombreux à répondre « Oui, clairement » que les générations masculines plus âgées. Cela suggère une évolution des normes masculines de perception.

Chez les hommes de 35 à 44 ans et de 45 à 54 ans, la reconnaissance du problème demeure, mais sous une forme plus modérée. Le bâtiment est perçu comme concerné, mais pas nécessairement plus que d'autres secteurs.

Chez les hommes de 55 ans et plus, la tendance à relativiser est plus nette. Les réponses se concentrent davantage sur « Non, pas plus qu'ailleurs » et « Oui, un peu ». Cela peut refléter une banalisation plus ancienne du sexisme ou une moindre verbalisation du phénomène.

4. Le sentiment d'évolution

Sur la question de l'évolution, un consensus relatif se dessine. Dans presque tous les groupes, les réponses dominantes sont « Oui, les choses s'améliorent » ou « Oui, mais trop lentement ». Les réponses « Non, rien ne change » existent, mais restent minoritaires.

Ce résultat est important. Il montre que l'enquête ne décrit pas un univers entièrement figé. Les répondants perçoivent un mouvement de transformation. Mais ce mouvement est jugé trop lent, trop incomplet ou trop inégal.

Les hommes apparaissent un peu plus optimistes que les femmes sur cette évolution. Les femmes reconnaissent les progrès, mais insistent davantage sur leur insuffisance au regard du vécu concret. Les hommes, eux, sont plus enclins à considérer que les comportements évoluent positivement.



5. L'intervention masculine

Chez les hommes, trois profils se dessinent. Un premier groupe déclare être déjà intervenu, une fois ou plusieurs fois. Un second répond « Non, mais j'aimerais », ce qui traduit une sensibilisation sans passage à l'acte. Un troisième groupe, plus minoritaire, considère que ce n'est pas son rôle.

Ce résultat est à la fois encourageant et révélateur. Encourageant, car il montre qu'une partie des hommes se positionne comme acteur. Révélateur, car l'intervention repose encore largement sur des initiatives individuelles, et non sur une norme collective stabilisée.

6. Analyse d'ensemble

Le croisement genre-âge confirme un point majeur : la perception du sexisme n'est pas dissociée de l'exposition vécue. Les femmes les plus exposées, en particulier entre 25 et 54 ans, sont aussi celles qui identifient le plus clairement le bâtiment comme un secteur sexiste. Les hommes reconnaissent davantage un problème diffus, mais souvent avec une intensité moindre.

Sur l'évolution, le consensus est réel mais nuancé : les choses changent, sans changer assez vite. Enfin, l'existence d'hommes déjà intervenus constitue un signal positif, mais l'ampleur des réponses du type « Non, mais j'aimerais » montre que la responsabilisation des témoins reste inachevée.

F. Les perceptions : mixité, plaisanteries genrées, intention et ressenti

Cette partie explore les représentations qui sous-tendent les comportements observés.

1. La perception de la mixité

62,9 % des répondants considèrent que la mixité est en progression mais insuffisante. 28,6 % la jugent très importante mais difficile à atteindre.

6,2 % estiment qu'elle est sans importance.

Le reste se répartit entre non-réponse ou désengagement.

Ainsi, 91,5 % des répondants reconnaissent la mixité comme un enjeu du secteur. Le débat ne porte donc plus sur la légitimité du sujet, mais sur la manière de le traiter.



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



Les femmes se montrent plus critiques que les hommes : 66,9 % d'entre elles jugent la mixité en progression mais insuffisante, contre 53,7 % des hommes. Les hommes sont aussi plus nombreux à considérer la mixité comme sans importance.

2. Une plaisanterie genrée peut-elle être sexiste ?

62,7 % répondent oui, selon le contexte. 20,8 % oui, toujours.

15,7 % non, si elle n'est pas mal intentionnée.

Au total, 83,5 % reconnaissent qu'une plaisanterie genrée peut être sexiste. Mais le poids très fort du « selon le contexte » montre que les répondants rejettent les positions trop absolues. Ils pensent la question à travers le cadre relationnel, le ton, la récurrence, la hiérarchie et la réception.

Les femmes apparaissent un peu plus catégoriques que les hommes. Elles sont plus nombreuses à répondre « Oui, toujours », tandis que les hommes sont davantage portés à considérer qu'une blague n'est pas sexiste si elle n'est pas mal intentionnée.

3. Intention de l'auteur ou ressenti de la personne visée ?

55,3 % répondent que les deux sont aussi importants. 38,1 % estiment que le ressenti doit primer.

3,8 % seulement considèrent que l'intention prime.

Ce résultat est très fort. Il montre un refus massif d'une lecture unilatérale reposant exclusivement sur l'intention de l'auteur. Le ressenti est fortement légitimé, y compris chez les hommes.

Les femmes adoptent majoritairement une posture d'équilibre entre intention et ressenti. Les hommes, quant à eux, se répartissent presque également entre la position d'équilibre et la priorité donnée au ressenti. C'est un signal important d'évolution culturelle : l'intention de l'émetteur n'est plus la référence dominante.

4. Analyse d'ensemble

Cette partie montre un consensus large sur le fait que la mixité est un enjeu, que les plaisanteries genrées peuvent être sexistes, et que la perception de celles et ceux qui les reçoivent doit compter. Les femmes



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



restent globalement plus critiques, mais les hommes adoptent eux aussi des grilles de lecture proches, notamment sur la légitimité du ressenti.

Il s'agit là d'un indicateur important de transformation normative. Le secteur n'est pas homogène, mais les cadres d'interprétation du sexisme ont évolué.

G. Fréquences et réactions

1. Une exposition massive

55,0 % des répondants déclarent être exposés très souvent à des comportements ou propos concernés.

36,9 % y sont exposés parfois. 6,0 % rarement.

1,9 % jamais.

Au total, 91,9 % déclarent une exposition au moins occasionnelle. Le phénomène apparaît donc comme structurel et quotidien.

Les femmes déclarent beaucoup plus souvent une exposition très fréquente : 62,8 % contre 37,7 % des hommes. Les hommes évoquent plus volontiers une exposition diffuse ou intermittente.

2. La normalisation des comportements

44,0 % considèrent que ces comportements existent encore mais sont de plus en plus remis en question.

22,5 % estiment que cela dépend des équipes ou des contextes.

21,6 % pensent qu'ils sont mal vus.

11,3 % les jugent totalement normalisés.

Le secteur apparaît donc dans une phase intermédiaire. Les comportements ne sont plus unanimement tolérés, mais ils ne sont pas non plus partout clairement disqualifiés. Une zone grise importante subsiste.

Les femmes perçoivent davantage une tolérance résiduelle. Les hommes, eux, ont une lecture plus tranchée, oscillant entre l'idée que cela change et l'idée que cela est déjà mal vu.



3. L'intervention

17,2 % déclarent intervenir souvent. 33,6 % parfois.

23,8 % rarement.

24,6 % jamais.

Seule une minorité agit donc fréquemment, tandis que près d'un répondant sur deux intervient peu ou jamais.

Les écarts de genre sont ici majeurs. 23,0 % des femmes disent intervenir souvent, contre seulement 4,3 % des hommes. Les femmes, pourtant plus exposées, sont aussi celles qui réagissent le plus. Les hommes, moins exposés, se distinguent au contraire par une forte inertie.

4. Analyse d'ensemble

Cette partie confirme trois points. D'abord, les comportements sexistes restent massivement présents. Ensuite, leur acceptabilité sociale semble reculer, mais sans avoir disparu. Enfin, et c'est sans doute le point le plus critique, l'écart entre exposition et réaction demeure important.

Le sujet n'est donc pas seulement celui de la présence des comportements, mais celui du faible passage à l'action, en particulier chez les hommes qui pourraient souvent être en position d'intervenir.

H. La limite entre humour et misogynie

Cette question ouverte permet d'aller au-delà des catégories fermées pour comprendre comment les répondants définissent eux-mêmes la frontière entre humour et misogynie.

1. Le respect comme ligne centrale

Le thème dominant est très nettement celui du respect. Pour une grande majorité des répondants, la frontière est franchie lorsque la blague humilie, rabaisse, exclut, dévalorise ou atteint la légitimité professionnelle de la personne visée.



La question n'est donc pas pensée d'abord comme une question de registre ou de vocabulaire, mais comme une question de rapport de pouvoir.

2. Le rôle déterminant du ressenti

De nombreux verbatims insistent sur le fait que ce n'est pas à l'auteur de décider seul si la blague est drôle ou acceptable. Le ressenti de la personne ciblée est fortement valorisé. Si la personne est blessée, mal à l'aise ou rabaissée, l'humour cesse.

Cela rejoint directement les résultats précédents sur l'importance accordée au ressenti dans l'interprétation des situations.

3. Le poids du contexte

Beaucoup de répondants évoquent le ton, la répétition, la relation entre les personnes, le lien hiérarchique, le cadre de travail et le degré de proximité. Une même phrase peut ne pas avoir la même portée selon qui la dit, à qui, dans quel cadre et avec quelle fréquence.

La misogynie est donc pensée comme une situation sociale, pas seulement comme une formule.

4. Une frontière jugée par beaucoup très fine, voire inexistante

Une part non négligeable des verbatims affirme qu'il n'y a pratiquement pas de limite, ou que l'humour sexiste est déjà de la misogynie. Pour ces répondants, l'humour n'est pas un registre neutre qui dérape parfois ; il est souvent le masque ou l'alibi de la domination.

Cette lecture apparaît particulièrement forte chez les femmes qui évoquent un vécu répétitif ou une banalisation ancienne.

5. L'exigence de réciprocité

L'humour n'est jugé acceptable que s'il est partagé. On rit avec, pas de. Plusieurs répondants expliquent qu'une vraie blague devrait pouvoir être inversée sans créer de malaise. La possibilité de réciprocité apparaît ici comme un critère fondamental.

La frontière entre humour et misogynie est donc fréquemment pensée comme la différence entre symétrie relationnelle et domination.



6. L'humour comme véhicule culturel

Enfin, plusieurs verbatims décrivent l'humour comme un moyen de banaliser un ordre social, d'entretenir des stéréotypes ou de maintenir les femmes à leur place. L'humour n'est pas seulement perçu comme une parole légère, mais comme un support culturel du sexisme ordinaire.

7. Analyse d'ensemble

L'analyse des réponses ouvertes montre que la frontière entre humour et misogynie est massivement pensée comme une frontière du respect, de l'effet produit et de la relation. Beaucoup de répondants refusent d'en faire une simple question d'intention. Pour une part importante d'entre eux, l'humour genré n'est pas un registre annexe ; il participe directement à la banalisation du sexisme.

I. Analyse des témoignages

La dernière partie repose sur plus de 300 verbatims exploitables. Elle est essentielle, car elle donne chair aux résultats quantitatifs.

1. Le premier noyau : la remise en cause des compétences

Environ 45 à 50 % des témoignages évoquent des situations où la compétence ou la légitimité professionnelle des femmes est mise en doute. Les répondantes racontent qu'elles sont prises pour des secrétaires, des assistantes, des stagiaires ; qu'elles doivent constamment prouver leurs compétences ; que leur parole est ignorée ou reprise par un homme ; qu'on demande à parler au « vrai responsable ».

Ce point est fondamental. Il montre que la misogynie dans le bâtiment ne se réduit pas à des propos vulgaires ou à des gestes déplacés. Elle touche au cœur même de l'identité professionnelle et du statut.

2. Les propos sexistes et remarques déplacées

Environ 40 à 45 % des témoignages mentionnent des commentaires sur le physique, des surnoms infantilissants, des stéréotypes sur les capacités supposées des femmes, ou des remarques à connotation sexuelle. Ces propos apparaissent très banalisés, souvent enveloppés dans l'humour ou dans une pseudo-convivialité.



3. Le harcèlement et les comportements à connotation sexuelle

Environ 25 à 30 % des témoignages font état de propositions déplacées, de gestes, de SMS, d'insistances, voire de faits plus graves encore. Des cas d'agression sexuelle, de tentative d'embrasser de force, d'attouchements ou de blocage physique sont évoqués.

Ces situations existent donc de manière claire dans le matériau qualitatif, ce qui vient confirmer les résultats chiffrés précédents.

4. Les discriminations structurelles

Environ 20 à 25 % des témoignages portent sur les écarts de salaire, les stagnations de carrière après une maternité, les soupçons liés à une grossesse, les refus implicites de promotion ou les inégalités de statut. Le sexisme n'est donc pas seulement interactionnel ; il est aussi structurel.

5. La banalisation collective

Environ 30 à 35 % des témoignages mettent en cause l'environnement plus que l'auteur direct. Rires, silence, minimisation, inaction managériale, protection des auteurs lorsqu'ils sont clients ou responsables : le collectif joue un rôle central dans la reproduction du phénomène.

Cette banalisation est l'un des points les plus importants de toute l'enquête. Elle montre que le problème n'est pas seulement celui de comportements individuels déviants, mais celui d'un environnement qui tolère, laisse passer ou n'intervient pas.

6. Les impacts professionnels

Environ 15 à 20 % des témoignages évoquent des renoncements : départ du secteur, changement de poste, autocensure, adaptation des tenues, modification des comportements, fatigue psychologique, besoin constant de vigilance.

Le sexisme a donc un coût direct. Il ne se contente pas de dégrader le climat ; il influence les trajectoires, l'attractivité du secteur et la capacité des femmes à s'y projeter durablement.

7. Le regard des hommes

Les témoignages masculins sont moins nombreux, mais instructifs. Certains rapportent des scènes dont ils ont été témoins. D'autres relativisent le phénomène ou soulignent une amélioration. Quelques-uns expriment explicitement le décalage entre leur perception et celle des femmes.



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



Ce matériau confirme l'existence d'un écart de perception, mais il montre aussi qu'une partie des hommes identifie bien les mécanismes à l'œuvre.

8. L'effet de l'âge

Les témoignages des plus de 45 ans évoquent souvent des faits anciens, parfois décrits comme plus banalisés à l'époque. Les 25-44 ans livrent des récits plus détaillés, plus récents et plus centrés sur la légitimité professionnelle, le harcèlement et la pression quotidienne. Les moins de 25 ans apparaissent particulièrement vulnérables, notamment en stage ou en début de carrière, souvent isolées et peu armées pour réagir.

9. Analyse d'ensemble

Les témoignages montrent que la misogynie dans le bâtiment s'exprime d'abord dans des formes ordinaires : mise en doute des compétences, infantilisation, sexualisation, condescendance, invisibilisation. Les cas graves existent, mais le cœur du problème réside dans un climat diffus et répétitif qui fragilise durablement la légitimité des femmes.

L'enjeu n'est donc pas seulement la gestion des situations extrêmes, mais la transformation du climat ordinaire qui les rend possibles ou tolérables.

Conclusion générale

L'ensemble de cette enquête dessine un constat cohérent, puissant et difficilement contestable. Le sexisme dans le secteur du bâtiment ne relève ni de cas isolés ni d'une lecture excessive de quelques situations exceptionnelles. Il apparaît comme une réalité structurée, à la fois visible, fréquente et profondément intégrée dans les pratiques ordinaires de travail.

Les résultats montrent d'abord une hiérarchie très nette des phénomènes. Les formes les plus graves, comme l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel, sont moins fréquentes que les autres, mais elles concernent néanmoins une part significative des répondants. Surtout, elles ne surgissent pas dans un vide social. Elles s'inscrivent dans un environnement où les blagues genrées et les agissements sexistes sont massifs, banalisés et souvent répétés. Les chiffres sont ici sans équivoque : 90 % des répondants déclarent avoir été confrontés à des blagues genrées, 72,5 % à des agissements sexistes, 23,9 % au harcèlement sexuel et 11,4 % à l'agression sexuelle. Le plus répandu est aussi le plus banalisé.



Association ICO
Ingénierie du Confort Objectif 2050



Le deuxième enseignement majeur tient à la dissymétrie très forte entre femmes et hommes. Les femmes sont systématiquement plus exposées, et elles le sont plus souvent de manière répétée, cumulée et directe. Elles perçoivent aussi plus fortement le secteur comme sexiste, non par posture déclarative, mais parce que cette lecture s'ancre dans des expériences concrètes : mise en doute permanente des compétences, invisibilisation, propos déplacés, violences verbales ou sexuelles, frein dans les trajectoires, suspicion autour de la maternité, fatigue psychologique. Le fil rouge des témoignages n'est pas seulement la gêne ou le malaise : c'est la remise en cause durable de la légitimité professionnelle.

Le troisième enseignement est celui du décalage entre visibilité et régulation. Les situations sont largement vues, connues, observées par des témoins. Pourtant, elles sont encore peu traitées collectivement. Les réactions restent massivement individuelles : on ignore, on contourne, on répond parfois, on quitte la situation, mais on signale peu. Le non-signalement repose principalement sur le manque de confiance, la peur des représailles, la banalisation ou la conviction que cela ne servira à rien. Le problème n'est donc pas seulement la présence de comportements sexistes ; il est aussi l'insuffisante capacité des organisations à créer un cadre crédible, protecteur et mobilisateur.

Le quatrième enseignement concerne les normes culturelles en cours d'évolution. L'enquête ne décrit pas un secteur immobile. Les répondants reconnaissent globalement que les choses changent, mais trop lentement. Ils accordent également une place importante au ressenti de la personne visée, ce qui traduit une transformation des cadres d'interprétation. Même chez les hommes, l'idée selon laquelle l'intention de l'auteur suffirait à absoudre une parole ou un comportement recule nettement. Ce mouvement est réel, mais encore inabouti. Il se heurte à la persistance d'une forte tolérance contextuelle, à l'inertie des témoins, et à l'absence de norme collective suffisamment claire pour faire reculer effectivement les pratiques.

Au fond, ce rapport conduit à une conclusion simple, mais structurante : le sexisme dans le bâtiment ne se réduit pas à des excès individuels. Il relève d'un système de relations, d'habitudes, de codes et de tolérances qui continuent de produire des écarts de légitimité, de sécurité et de reconnaissance entre les femmes et les hommes. Tant que les formes ordinaires de banalisation resteront massives, les formes plus graves continueront à trouver un terrain favorable.

L'enjeu est donc double. Il s'agit, d'une part, de reconnaître la gravité des faits les plus lourds et d'améliorer réellement leur traitement. Mais il s'agit, d'autre part, et peut-être d'abord, de transformer le climat ordinaire du travail : les blagues, les silences, les réflexes, les attitudes, les hiérarchies implicites, les doutes systématiques sur la compétence et les habitudes de relégation. C'est à ce niveau que se joue la possibilité d'un changement durable.