



# Travailler dans le monde du bâtiment : Misogynie ou plaisanterie ?

Webinaire  
10 avril 2026

# Déroulé du webinaire

1. Introduction
2. Mot par D.VERIEN – Sénatrice de l'Yonne
3. Poser le cadre : Rappel des définitions
4. Présentation des résultats de l'enquête
5. Table Ronde
6. Conclusions



# Déroulé du webinaire

## 1. Introduction

2. Mot par D.VERIEN – Sénatrice de l'Yonne

3. Poser le cadre : Rappel des définitions

4. Présentation des résultats de l'enquête

5. Table Ronde

6. Conclusions

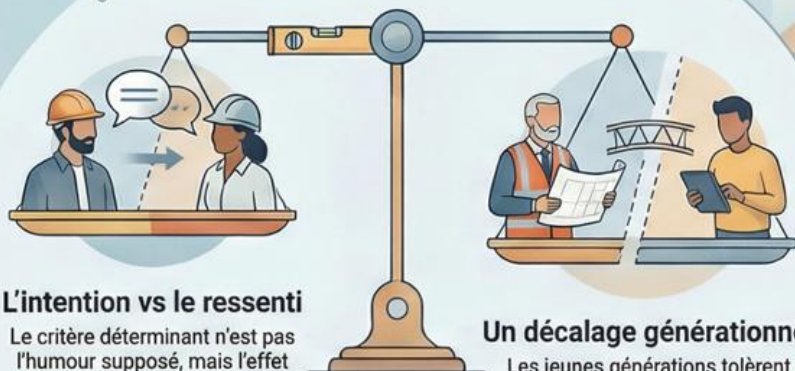


# Préambule : pourquoi ce webinaire ?



## Travailler dans le monde du bâtiment - Misogynie ou Plaisanterie ?

### Comprendre la Nuance



#### L'intention vs le ressenti

Le critère déterminant n'est pas l'humour supposé, mais l'effet produit et la répétition.

#### Un décalage générationnel

Les jeunes générations tolèrent moins les propos genrés que les professionnels plus expérimentés.

### Votre Voix pour Demain



#### Répondez au questionnaire

Un témoignage anonyme de quelques minutes pour éclairer les réalités du terrain.



#### Co-construire des solutions

Vos réponses nourriront les échanges lors du prochain webinaire dédié.

[PARTICIPER À L'ENQUÊTE](#)

#### La mixité, un atout économique

Intégrer tous les talents est essentiel pour répondre à la pénurie de compétences.

#### Objectif : Relations apaisées

Privilégier le dialogue et la solidarité face aux comportements déstabilisants.



# Présentation des intervenant(e)s



**Nathalie TCHANG**

*Présidente du CFDB  
Présidente du BET TRIBU ENERGIE  
VP GM bâtiment durable CINOV*



**Frédéric MASSIP**

*Rédacteur en chef de la revue CVC  
Président 4Inside*



**Béatrice DUBOÿS**

*Directrice Ressources Humaines  
& Communication SOFRADI  
Présidente BATIMIX*



**Kathy LABARRE**

*Socioanalyste – Conférencière – Auteure  
Triple experte ICPF&PSI CNEFOP Sciences  
appliquées aux comportements dans  
l'entreprise*



**Nancy AUBRY**

*Chargée de travaux en maîtrise d'œuvre  
Scoping*



**Franck HOVORKA**

*FPI directeur technique et innovation*



# Déroulé du webinaire

1. Introduction
2. **Mot par D.VERIEN – Sénatrice de l'Yonne**
3. Poser le cadre : Rappel des définitions
4. Présentation des résultats de l'enquête
5. Table Ronde
6. Conclusions





## Mme Dominique VÉRIEN

Sénatrice de l'Yonne (Bourgogne-Franche-Comté)

Membre fondatrice du CFDB  
Présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes



# Déroulé du webinar

1. Introduction
2. Mot par D.VERIEN – Sénatrice de l'Yonne
- 3. Poser le cadre : Rappel des définitions**
4. Présentation des résultats de l'enquête
5. Table Ronde
6. Conclusions



# Harcèlement sexuel ; agissement sexiste ?

## AGISSEMENTS SEXISTES ET HARCELÈMENT SEXUEL : LES CLÉS POUR COMPRENDRE

Cette infographie détaille les définitions juridiques et pratiques concernant les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en milieu professionnel, pour lever les ambiguïtés sur ces notions sanctionnables.

### LES AGISSEMENTS SEXISTES ET DISTINCTIONS CLÉS



**L'AGISSEMENT SEXISTE : UN COMPORTEMENT LIÉ AU SEXE**  
 Tout acte ou propos lié au sexe d'une personne portant atteinte à sa dignité.



**SÉDUCTION**  
 RÉCIPROQUE ET RESPECTUEUSE



**LA CLÉ DU CONSENTEMENT**



**HARCELÈMENT**  
 DOMINATION IMPOSÉE

### LE HARCELÈMENT SEXUEL : DEUX FORMES À IDENTIFIER



**LE HARCELÈMENT "CLASSIQUE" PAR RÉPÉTITION**

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétée portant atteinte à la dignité.



**LE HARCELÈMENT "ASSIMILÉ" PAR PRESSION GRAVE**

Pression grave, même non répétée, exercée pour aboutir à un acte de nature sexuelle.



**LE HARCELÈMENT "D'AMBIANCE" EST RECONNU**

Sanctionné même sans cible directe si l'environnement devient hostile (blagues obscènes, images pornographiques).

### LES TROIS VISAGES DU SEXISME AU TRAVAIL



**BIENVEILLANT**  
 (paternalisme)



**MASQUÉ**  
 (humour/stéréotypes)



**HOSTILE**  
 (mépris et dénigrement explicite).

### INFRACTION

**HARCELÈMENT MORAL**



### CARACTÉRISTIQUE PRINCIPALE

Agissements répétés dégradant les conditions de travail (sans connotation sexuelle).

**AGRESSION SEXUELLE**



Atteinte sexuelle imposée par violence, contrainte, menace ou surprise.

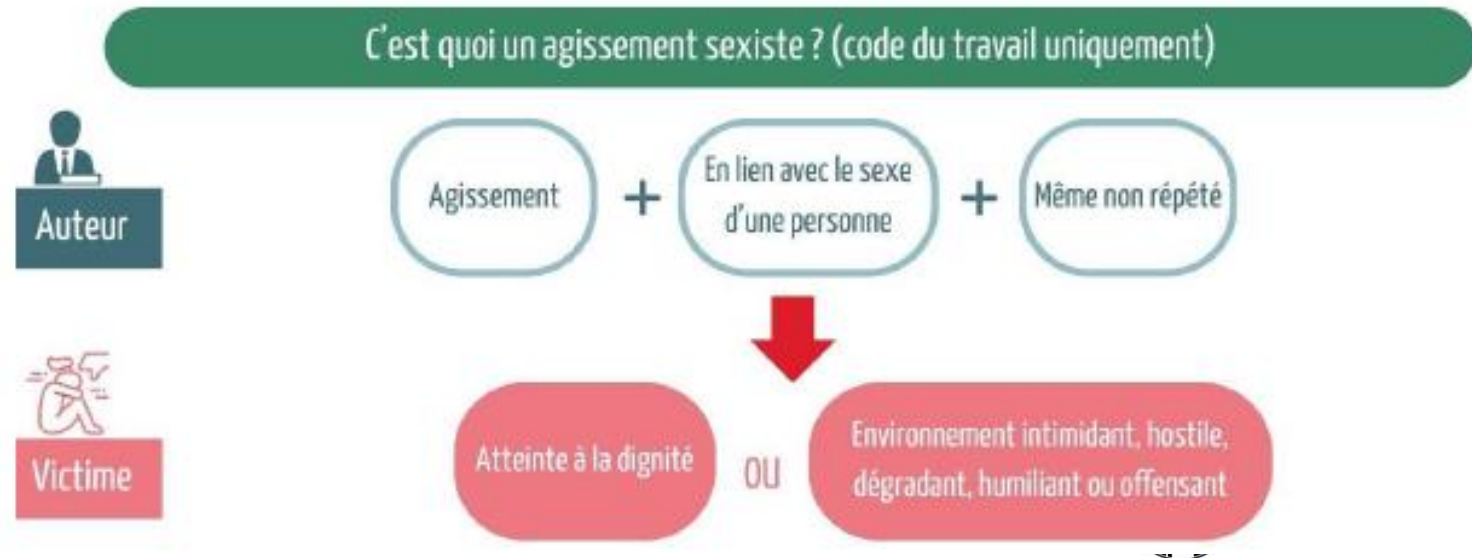
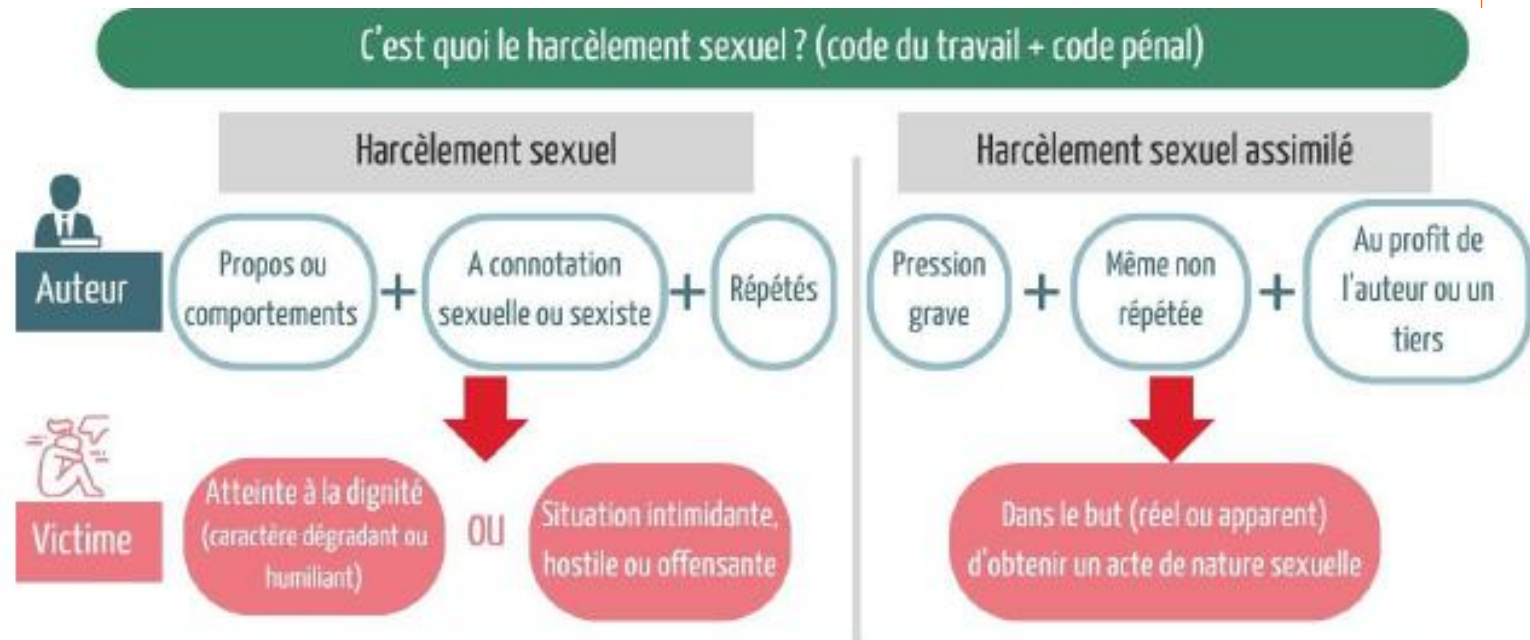
**DISCRIMINATION**



Traitement différencié (recrutement, salaire) fondé sur le sexe.



# Harcèlement sexuel ; agissement sexiste ?



# Les notions périphériques

## Les notions périphériques

**Agissement sexiste \***

Agissement même non répété en raison du sexe

**Harcèlement sexuel \* □**

Agissements répétés à connotation sexuelle ou sexistes

**Harcèlement sexuel assimilé \* □**

Recherche de faveurs sexuelles

**Agression sexuelle □**

Imposition d'une atteinte sexuelle physique

**Outrage sexuel ou sexiste □**

Agissement à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante

**Discrimination fondée sur le sexe \* □**

Traitement différencié en raison du sexe

**Injure non publique en raison du sexe □**

Imputation d'aucun fait

**Harcèlement moral \* □**

Agissements répétés altérant les conditions de travail (risque d'atteinte à l'intégrité physique ou morale)

\* code du travail  
□ code pénal

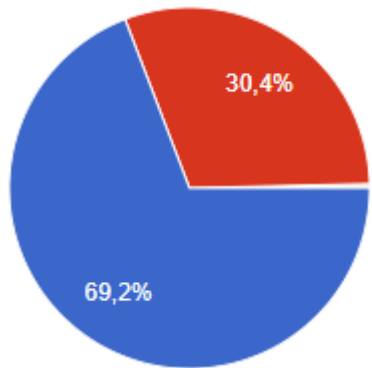
# Déroulé du webinaire

1. Introduction
2. Mot par D.VERIEN – Sénatrice de l'Yonne
3. Poser le cadre : Rappel des définitions
- 4. Présentation des résultats de l'enquête**
5. Table Ronde
6. Conclusions

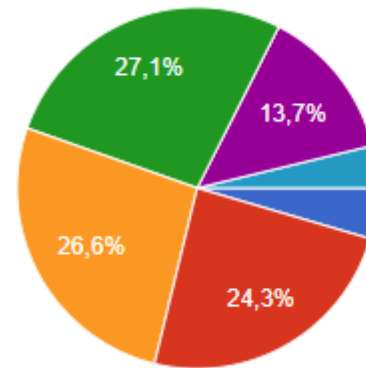
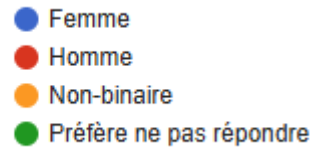


# Les résultats de l'enquête

547 réponses : merci pour tous vos témoignages



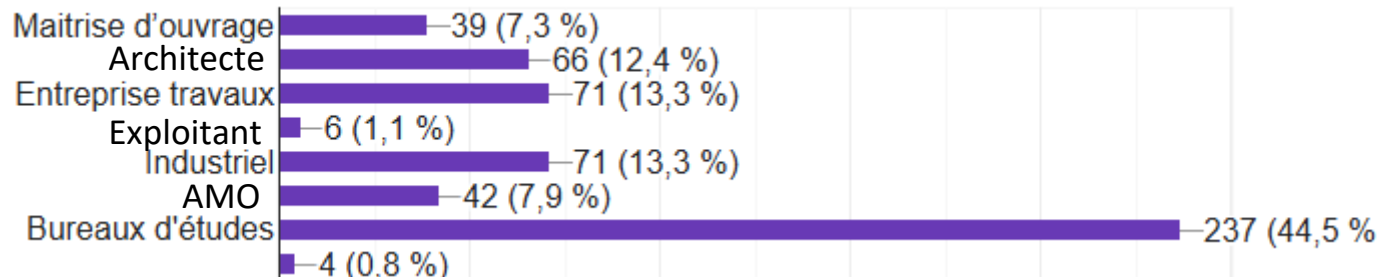
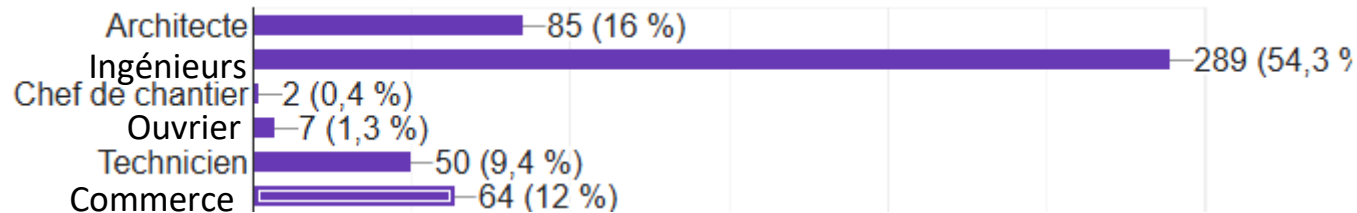
Genre



Age

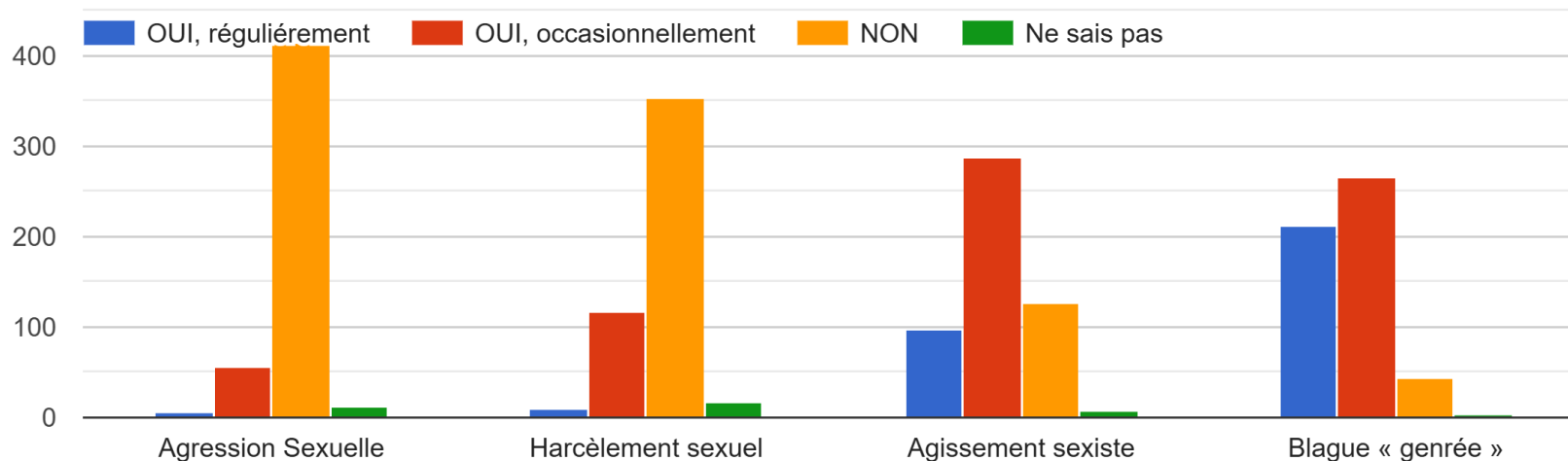


# Les résultats de l'enquête



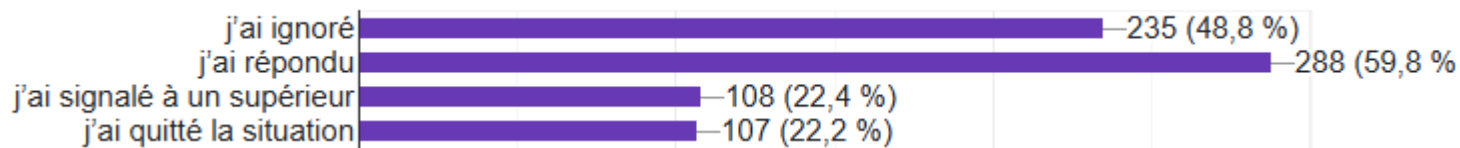
# Les résultats de l'enquête

Avez-vous déjà été témoin, victime ou informé(e) par un(e) collègue proche d'un des comportements suivants dans votre environnement professionnel ?



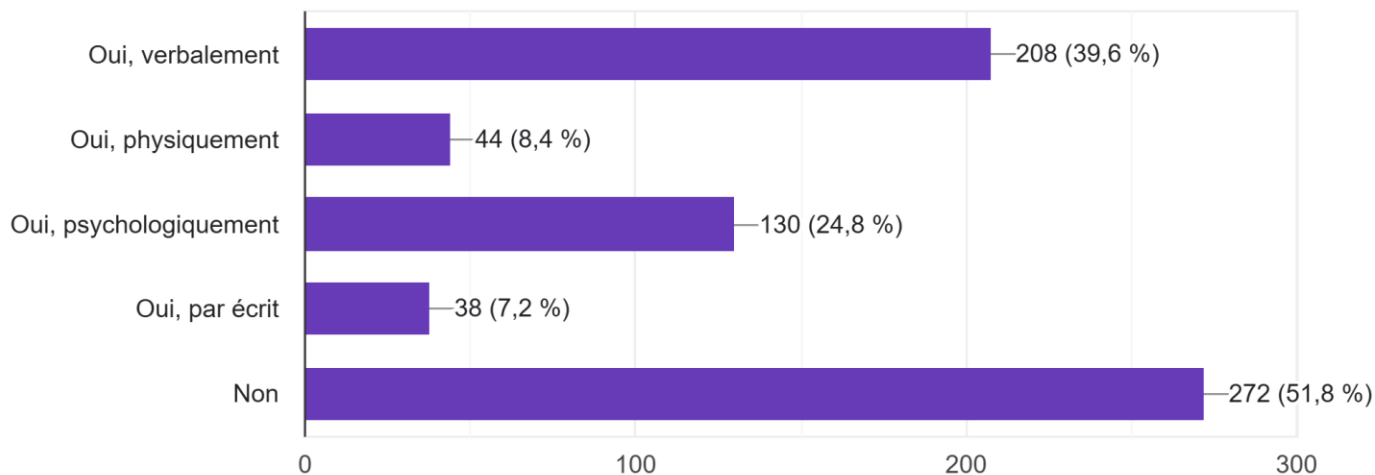
# Les résultats de l'enquête

## Votre réaction ou celle de la personne concernée :



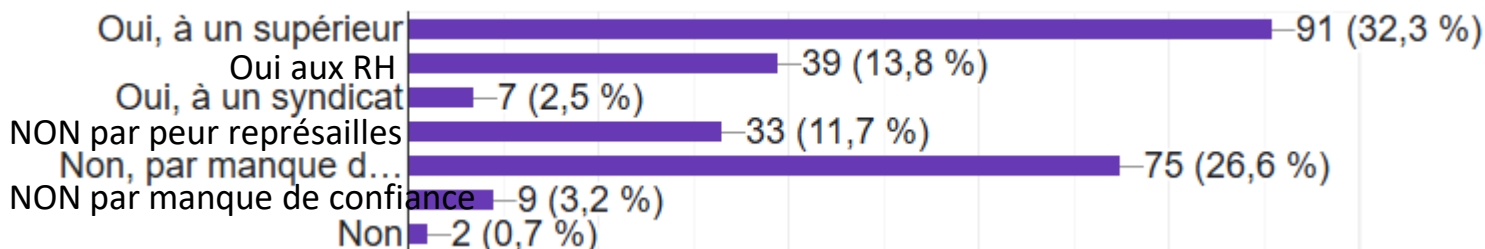
## Avez-vous déjà subi une agression (verbale, physique, psychologique) ?

525 réponses



# Les résultats de l'enquête

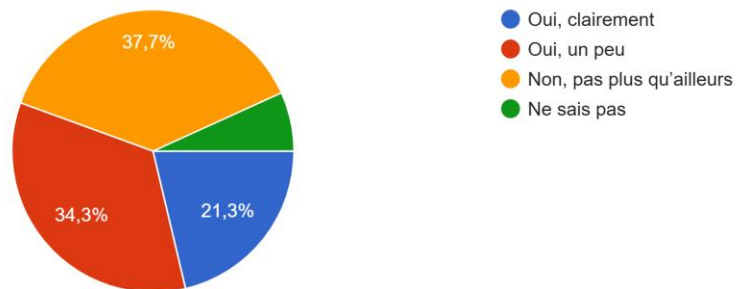
Avez-vous signalé cette agression :



# Les résultats de l'enquête

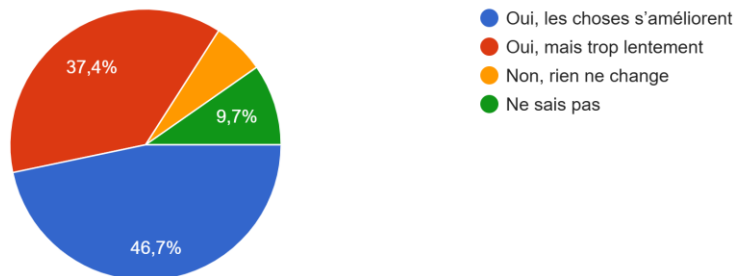
Pensez-vous que le secteur du bâtiment est plus sexiste que d'autres ?

531 réponses



(Pour les hommes) Avez-vous remarqué un changement de comportement ces dernières années ?

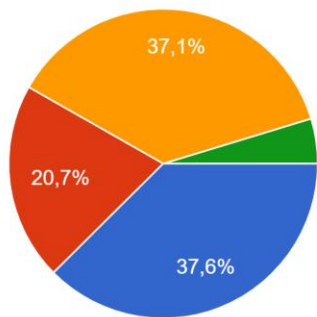
289 réponses



# Les résultats de l'enquête

(Pour les hommes) Etes-vous déjà intervenu face à un comportement sexiste ?

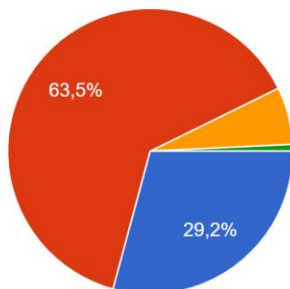
213 réponses



- Oui, plusieurs fois
- Oui, une fois
- Non, mais j'aimerais
- Non, ce n'est pas mon rôle

Que pensez-vous de la mixité dans le bâtiment ?

524 réponses



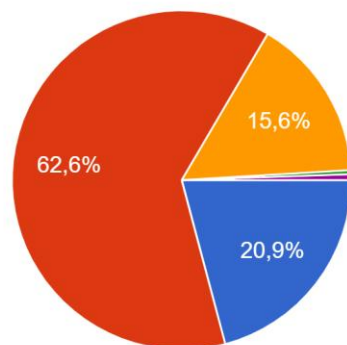
- Très importante, mais difficile à atteindre
- En progression, mais insuffisante
- Sans importance
- Non, ce n'est pas mon rôle



# Les résultats de l'enquête

Selon vous, une "plaisanterie genrée" peut-elle être sexiste ?

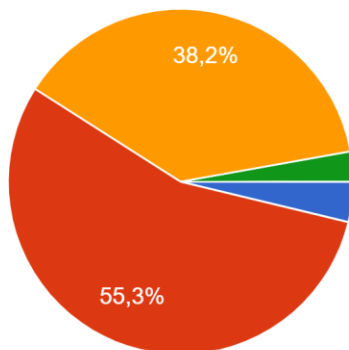
532 réponses



- Oui, toujours
- Oui, selon le contexte
- Non, si elle n'est pas mal intentionnée
- Non, jamais
- Ne sais pas

Pensez-vous que l'intention de l'auteur est plus importante que le ressenti de la personne concernée ?

532 réponses

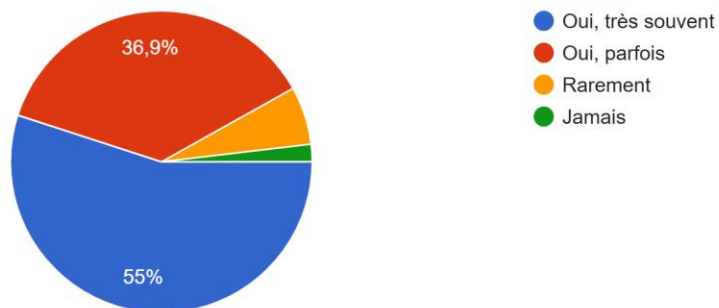


- Oui, l'intention prime
- Les deux sont aussi importants
- Non, le ressenti doit primer
- Ne sais pas

# Les résultats de l'enquête

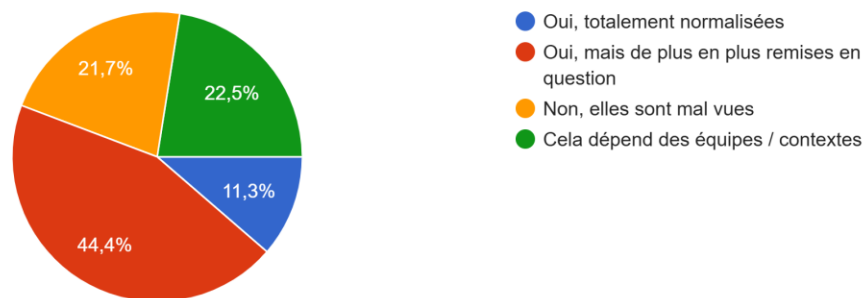
Avez-vous déjà entendu des propos sexistes justifiés par l'humour ?

531 réponses



Dans votre environnement professionnel, ces "plaisanteries" sont-elles considérées comme normales ?

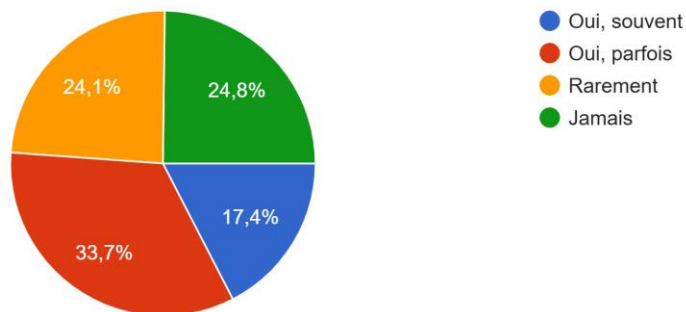
529 réponses



# Les résultats de l'enquête

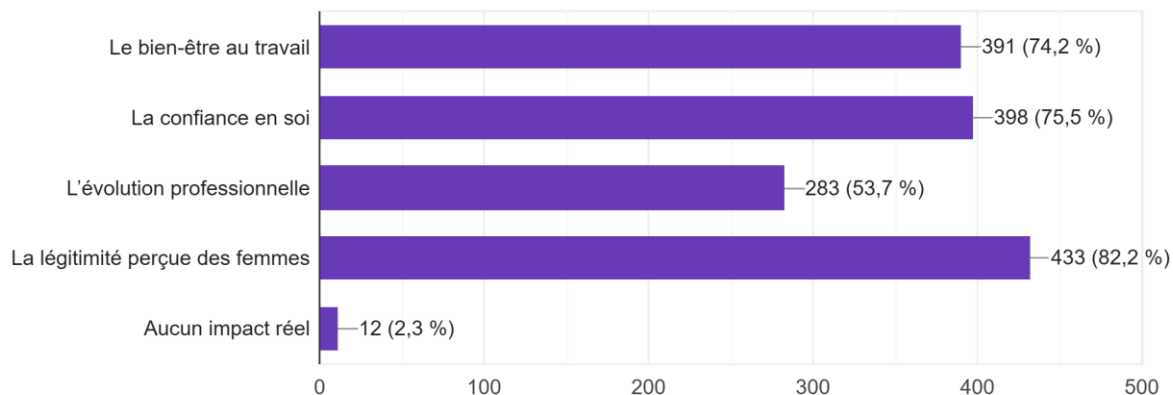
Avez-vous déjà hésité à réagir par peur d'être perçu(e) comme "susceptible" ou "excessif(ve)" ?

528 réponses



Selon vous, ces comportements ont-ils un impact sur :

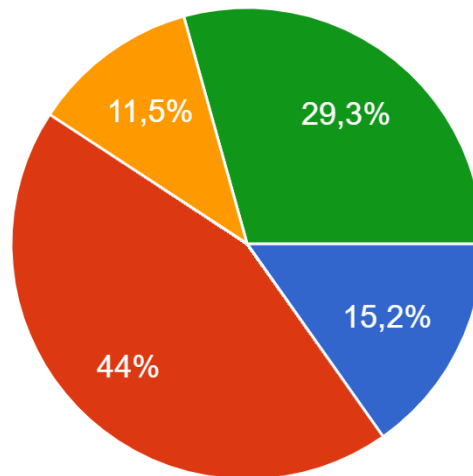
527 réponses



# Les résultats de l'enquête

Pensez-vous que certaines personnes quittent le secteur du bâtiment à cause de ce climat ?

532 réponses



- Oui, clairement
- Oui, probablement
- Non
- Ne sais pas



# En synthèse

## Ce qui est partagé

- Blagues genrées ≈ tout le monde les voit (~90%)

Perception différente entre les femmes et les hommes :

- Femmes : 79% identifient du sexisme
- Hommes : 58%

Invisibilisation partielle : Plus le comportement est grave, plus il devient **invisible pour une partie du collectif**

**Auto-censure : le verrou comportemental → trop souvent interiorisé**

⚙️ **Modèle explicatif** Blague → normalisée

Sexisme → relativisé

Réaction → inhibée

➡️ **Boucle de reproduction du système**



# En synthèse

## Conclusion structurante

→ L'humour n'est pas neutre

→ Il fonctionne comme :

un **marqueur d'appartenance**

un **outil de régulation sociale**

un **mécanisme d'exclusion douce**

### 1. Surface visible (consensuelle)

humour

“tradition métier”

### 2. Zone grise (clivante)

agissements sexistes

interprétation variable selon genre

### 3. Zone critique (minorée)

harcèlement

agressions



# Synthèse des témoignages

*En une phrase, comment définiriez-vous la limite entre humour et misogynie ?*

**“L’humour s’arrête là où commence le malaise, le déséquilibre ou la remise en cause de la légitimité — même si c’est présenté comme une plaisanterie.”**

## 1. Le critère du ressenti (dominant)

 Formulation récurrente :

- “Si ça met mal à l’aise”
- “Si la personne visée ne rit pas”
- “Si c’est blessant”

### **Interprétation**

 La limite est définie par **l’impact sur la personne**, pas par l’intention


## 3. Le critère de répétition / contexte

 Réponses fréquentes :

- “Quand c’est répété”
- “Quand c’est lourd ou insistant”
- “Quand ça devient une habitude”

### **Interprétation**

 Une blague isolée ≠ un système

 La misogynie apparaît dans la **répétition et la normalisation**

## 2. Le critère de ciblage (très présent)

 Formulations typiques :

- “Quand c’est dirigé contre les femmes”
- “Quand ça repose sur des stéréotypes”
- “Quand ça rabaisse un genre”

### **Interprétation**

 L’humour devient misogynie dès qu’il :

- essentialise
- discrédite
- ou enferme dans un rôle



# Synthèse des témoignages

**“Les témoignages décrivent un sexisme diffus, quotidien et largement banalisé, qui affecte directement la légitimité professionnelle des femmes et se maintient par le silence collectif et l’absence de réaction.”**

- *“On s’habitue à des choses qui ne devraient pas être normales”*
- *“Il faut en faire plus pour être prise au sérieux”*
- *“On laisse passer pour ne pas créer de problème”*
- *“Ce sont des petites choses, mais tous les jours”*
- *“Le plus dur, c’est que personne ne dit rien”*

⚠ Situations les plus fréquemment décrites :

1. Remarques et blagues à connotation sexiste ➡ décrites comme **fatigantes plus que choquantes isolément**
2. Décrédibilisation professionnelle ➡ **atteinte à la légitimité professionnelle**
3. Difficulté à s’imposer
4. Spécificité du chantier ➡ **espace plus permissif**
5. Cas plus graves (moins fréquents mais présents) ➡ rarement isolés → précédés de signaux faibles



# Synthèse des témoignages

## 1. Le problème est diffus et quotidien

Pas d'événements exceptionnels :

- accumulation de situations
- micro-agressions répétées

## 2. L'impact est professionnel (pas seulement personnel)

Conséquences évoquées :

- crédibilité affaiblie
- progression ralentie
- nécessité de prouver en permanence

## 3. Le collectif joue un rôle central

- absence de réaction = validation
- rôle des témoins très peu actif

## 4. Le système se maintient sans conflit ouvert

- peu de confrontation directe
- régulation implicite
- reproduction silencieuse



# Déroulé du webinaire

1. Introduction
2. Mot par D.VERIEN – Sénatrice de l'Yonne
3. Poser le cadre : Rappel des définitions
4. Présentation des résultats de l'enquête
- 5. Table Ronde**
6. Conclusions



# Présentation des intervenant(e)s



**Nathalie TCHANG**

*Présidente du CFDB  
Présidente du BET TRIBU ENERGIE  
VP GM bâtiment durable CINOV*



**Frédéric MASSIP**

*Rédacteur en chef de la revue CVC  
Président 4Inside*



**Béatrice DUBOÿS**

*Directrice Ressources Humaines  
& Communication SOFRADI  
Présidente BATIMIX*



**Nancy AUBRY**

*Chargée de travaux en maîtrise d'œuvre  
Scoping*



**Kathy LABARRE**

*Socioanalyste – Conférencière – Auteure  
Triple experte ICPF&PSI CNEFOP Sciences  
appliquées aux comportements dans  
l'entreprise*



**Franck HOVORKA**

*FPI directeur technique et innovation  
AICVF INGENIERIE*



# Déroulé du webinaire

1. Introduction
2. Mot par D.VERIEN – Sénatrice de l'Yonne
3. Poser le cadre : Rappel des définitions
4. Présentation des résultats de l'enquête
5. Table Ronde
6. **Conclusions**



# En conclusion

Dans le bâtiment, le problème n'est pas seulement ce qui se passe — c'est le fait que nous ne voyons pas tous la même chose.

Il est temps que les choses changent :

## Agir sur 4 leviers :

- **Outiller** les collaborateurs
- **Soutenir** collectivement
- **Responsabiliser** les managers
- **Encadrer** la relation client

“Le sujet n'est pas d'empêcher les interactions humaines, mais de garantir que la relation professionnelle ne se fasse jamais au détriment de la dignité et de la sécurité des collaborateurs.”

**Soutenons la sororité mais pas que !**



# En tant qu'employeur

## Obligations communes à toutes les entreprises



Identification et évaluation des risques relatifs au harcèlement sexuel dans le **document unique d'évaluation des risques** pour les limiter ou les éviter



Information sur la définition du harcèlement sexuel, les actions contentieuses et les interlocuteurs, **formation et sensibilisation**



Elaboration d'une **procédure interne de signalement et de traitement** des faits de harcèlement sexuel

## Obligations supplémentaires selon l'effectif



Entreprise avec un CSE (au moins 11 sal.)



Référent harcèlement du CSE



Entreprise avec un règlement intérieur (au moins 50 sal.)



Partie du règlement dédiée au harcèlement sexuel



Entreprise d'au moins 250 sal.



Référent harcèlement de l'entreprise

## Actions facultatives pour aller plus loin



Bonnes pratiques managériales



Charte ou accord d'entreprise



Moyens dédiés (crédit d'heures, local, ...)



Sensibilisation renforcée (affiches, quizz, vidéos ...)



Formations spécifiques (managers, représentants du personnel ...)



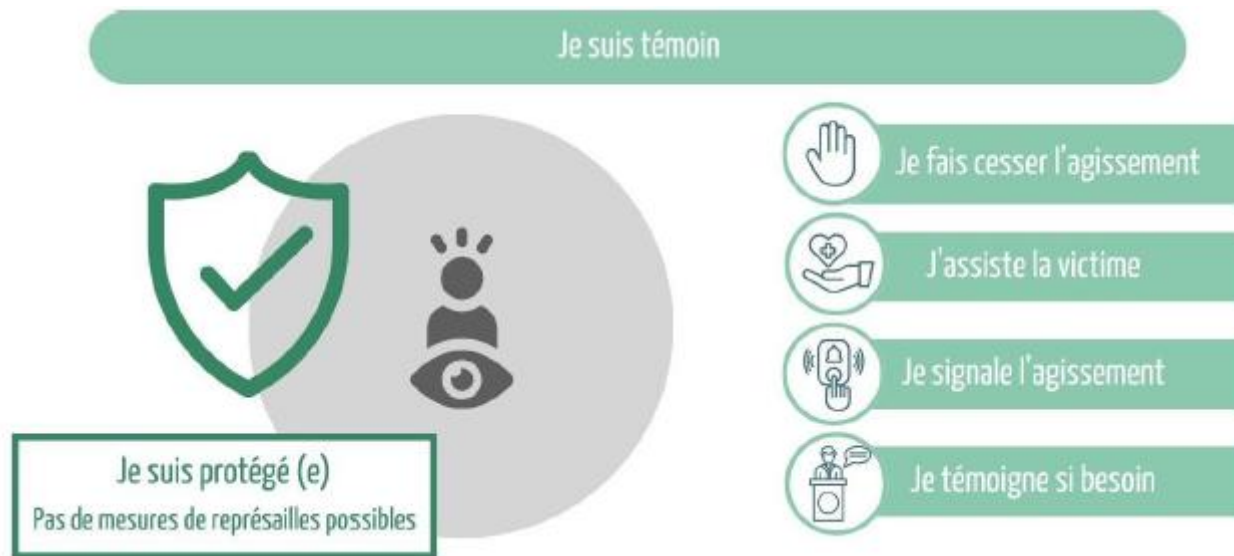
Vigilance dans les situations à risque (séminaires, moments festifs ...)

Source : ADESATT

\* La plupart des mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



# En tant que témoin



# En tant que victime

Je suis victime



Je signale l'agissement

Si elle existe :  
procédure  
d'alerte



Interlocuteur(s) interne(s) de mon choix :

- Service des ressources humaines
- Réfèrent harcèlement du CSE
- Réfèrent harcèlement de l'entreprise
- Représentants du personnel



Employeur non informé = employeur non responsable



Je me fais accompagner

Dans l'entreprise



Service RH



Représentants du  
personnel



Refèrent  
harcèlement

A l'extérieur



Médecin  
du travail



Inspection  
du travail



Défenseur  
des droits



Associations  
spécialisées



Je fais valoir mes droits



Rappel à  
l'employeur de ses  
obligations



Droit de retrait en  
cas de danger grave  
et imminent



Action en  
indemnisation



Poursuite pénale  
(plainte)



Je suis protégé (e)

Pas de mesures de représailles possibles

\* La plupart des mesures ci-dessus concernent à la fois le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

# Boite à outils

[Guide contre harcèlement sexuel.pdf](#)

[ADESATT - Guide lutte harcèlement- VDEF 12 02 2025.pdf](#)

[Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : comprendre, prévenir, agir - Actualité – INRS](#)

[Prévenir le sexisme au travail : les ressources à télécharger | Anact](#)

[Les Violentomètres en téléchargement - Mission égalité - diversité - Université Claude Bernard Lyon 1](#)

[Accueil - BATIMIX mixité femmes-hommes](#)

