



Association ICO  
Ingénierie du Confort Objectif 2050



# Synthèse du webinaire

10 avril 2024

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

---

### Introduction

Ce webinaire s'inscrit dans une démarche collective portée par plusieurs organisations du secteur du bâtiment visant à objectiver un sujet sensible : la frontière entre humour, sexisme ordinaire et comportements inacceptables. L'initiative repose notamment sur une enquête menée auprès de 547 professionnels du secteur.

L'objectif est double : comprendre les mécanismes à l'œuvre et proposer des pistes concrètes d'amélioration des environnements de travail.

### 1. Un secteur en mutation confronté à des tensions culturelles

Le bâtiment, historiquement masculin, évolue progressivement vers davantage de mixité. Toutefois, cette transformation s'accompagne de résistances culturelles et de zones grises où les comportements sont difficilement qualifiables.

Les témoignages montrent une tension entre des pratiques héritées (blagues genrées, habitudes relationnelles) et des attentes nouvelles en matière de respect et d'égalité.

### 2. Une réalité objectivée par l'enquête

Les résultats mettent en évidence un continuum de situations :

- Les agressions sexuelles restent minoritaires mais existent.
- Le harcèlement sexuel concerne une part non négligeable des répondants.
- Les agissements sexistes et les blagues genrées sont massifs et fréquents.



Association ICO  
Ingénierie du Confort Objectif 2050



Ces comportements se produisent dans tous les contextes professionnels : réunions, chantiers, moments informels.

### **3. Une perception différenciée selon le genre**

L'un des enseignements majeurs est l'écart de perception :

- Les femmes identifient majoritairement les blagues genrées comme sexistes.
- Les hommes tendent davantage à les banaliser ou à les considérer comme anodines.

Cette divergence constitue le cœur de la « zone grise » analysée dans le webinaire.

### **4. Les conséquences sur les individus et les organisations**

Les impacts sont significatifs :

- Dégradation du bien-être au travail
- Perte de confiance en soi
- Frein à l'évolution professionnelle
- Remise en cause de la légitimité

Plus préoccupant encore, une proportion importante de répondants estime que ces situations conduisent à des départs du secteur, entraînant une perte de talents.

### **5. Les mécanismes en jeu**

Plusieurs facteurs expliquent la persistance de ces comportements :

- La normalisation des blagues et du sexisme ordinaire
- Le silence collectif et la faible réaction des témoins
- La difficulté à qualifier juridiquement certaines situations
- La peur des représailles ou d'être stigmatisé

L'humour apparaît comme un vecteur ambivalent : outil de lien social mais aussi mécanisme d'exclusion.

### **6. Un enjeu systémique au-delà des comportements individuels**

Le webinaire souligne que le sexisme ne se limite pas à des actes isolés mais s'inscrit dans un système plus large de représentations et de normes sociales.

Ce système se construit dès l'enfance et influence les choix d'orientation, contribuant à la faible présence des femmes dans les métiers techniques.



Association ICO  
Ingénierie du Confort Objectif 2050



## 7. Des pistes d'action concrètes

Plusieurs leviers sont identifiés :

- Clarifier les définitions et les cadres (agissement sexiste, harcèlement, etc.)
- Former les managers et les équipes
- Encourager la prise de parole et le signalement
- Responsabiliser l'ensemble des acteurs, hommes et femmes
- Développer une culture d'entreprise inclusive

Il s'agit de passer d'une logique de constat à une logique d'action.

### Conclusion

Le webinaire met en évidence une réalité complexe : si les comportements les plus graves sont identifiés, une large zone intermédiaire reste floue et constitue le principal enjeu.

L'humour, loin d'être neutre, joue un rôle structurant dans les relations professionnelles et peut contribuer à maintenir des inégalités.

La transformation du secteur passe par une prise de conscience collective et des actions concrètes pour garantir des environnements de travail respectueux et inclusifs.

Ce sujet ne concerne pas uniquement les femmes : il engage l'ensemble de la profession et conditionne son attractivité, sa performance et sa capacité à se renouveler.