

Webinaire CFDT 13 mars 25 – 17h

SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL:
PREVENIR ET AGIR

Florence Chappert, Responsable de la Mission Égalité Intégrée

Pilote des actions « Santé des femmes » 3.3 1 et 2 du Plan Santé Travail N°4



**Financé par
l'Union européenne**

Sommaire

- 1. Santé au travail des femmes : pourquoi ?**
- 2. Expositions différenciées des F/H : contraintes de travail, usure professionnelle, pénibilités**
- 3. Recommandations pour les entreprises : Focus sur l'Évaluation différenciée des risques professionnels selon le sexe dans le DUERP**
- 4. Prévention primaire des VSST: quels leviers ?**



Décision du CA de l'Anact en 2008 « Chausser les lunettes du genre »

Santé au travail :

Troubles musculosquelettiques,
Stress, TPS, absences



Prendre en compte

les situations de travail & de vie différenciées

et les spécificités biologiques

des femmes et des hommes



➤ Permet d'affiner nos diagnostics , nos recommandations et projets de transformation
pour **mieux agir en amont**

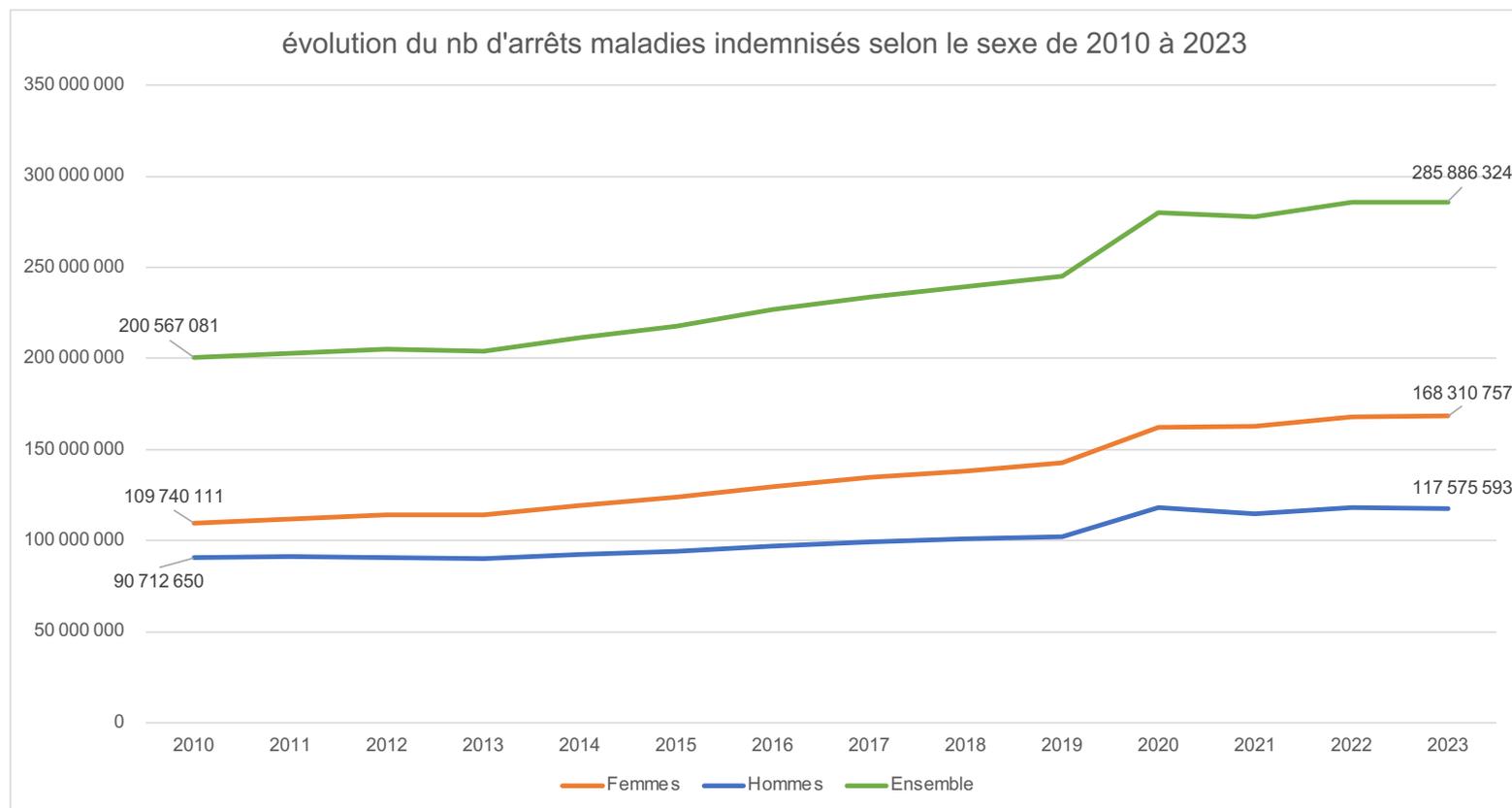
sur l'organisation de travail et la prévention des risques professionnels

➤ **Et améliorer les conditions de travail et la santé**

de toutes et tous

Absentéisme DREES Données 24 (graphique Anact): Augmentation de l'absentéisme depuis le covid (progression emploi des seniors, absentéisme des jeunes, hausse chez les femmes ...) et 43% de journées indemnisées en plus pour les femmes

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/241211_ER_Arrets-Maladie



6

Le champ est celui du régime général, hors travailleurs indépendants, pour la France entière. Il couvre les indemnités journalières (IJ) des salariés du secteur privé (hors exploitants et salariés agricoles) et des contractuels de la fonction publique, soit une population estimée à 21 millions de personnes en 2023. Les données ne portent que sur les arrêts ayant donné lieu à une indemnisation par l'Assurance Maladie et n'incluent pas les arrêts de 3 jours ou moins soumis à un délai de carence.



Financé par
l'Union européenne

Dans la FP, **40% des femmes et 27% des hommes** ont eu au moins un arrêt maladie dans l'année, ce qui fait 50% de plus de femmes.

2 fois plus de femmes que d'hommes ont eu plus de 3 arrêts dans l'année.

Les femmes ont des arrêts plus longs que les hommes.

Figure 3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2019

(en %)		Part des agents		Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie selon la durée cumulée d'absence dans l'année			
		Ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année	Ayant eu au moins trois arrêts maladie dans l'année	1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	27	2	53	19	5	22
	Femmes	40	4	46	21	7	26

Comment expliquer l'écart d'Absentéisme F/H ? 40% de plus soit 5 jours de plus

Cet écart F-H **ne s'explique pas par le nombre d'enfants, ni par la situation familiale** (de séparé, divorcé, veuf, veuve, monoparentale qui est associée à plus d'absence mais pour les femmes comme pour les hommes...)

Le Dares Analyse N°9 - 2013 constate un supplément de 0,2% (soit + 0,25 jours) du taux d'absentéisme pour les salariés qui ont des enfants de moins de 6 ans.

Cet écart F-H de 4 à 5 jours d'absence s'explique selon les entreprises et l'âge moyen :

1. En premier facteur **(50 à 80%) par les contraintes de travail (dont le risque vSST)**

Dares Analyse N°9 - 2013 : Les absences au travail pour raisons de santé. Plus il y a de contraintes de travail, plus il y a d'absences.

2. En 2^{ème} facteur **(10 à 30% selon l'âge moyen) par l'arrêt maladie avant maternité**

Drees : Les dépenses de santé en 2014: Sur le champ des salariés du secteur privé âgés de 21 à 45 ans les femmes ont en moyenne 4,9 jours d'arrêts maladie indemnisés de plus par an que les hommes dont 37 % s'explique par l'arrêt maladie avant maternité de l'écart entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans.

3. En 3^{ème} facteur **(10 à 20%) par les ALD, cancers et maladies spécifiquement féminines** (sein, endométriose, ménopause, fibromyalgie...) qui surviennent plus tôt pour les femmes que pour les hommes

NEW Voir publication Dares 14 novembre 24 : L'effet des conditions de travail sur la santé et le recours aux soins https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/275d8923e9fd9490ea83adba2bb364/Document_d_%C3%A9tudes_Effet_des_conditions_de_travail_sur_la_sant%C3%A9_et_le_recours_aux_soins.pdf



1 - SANTE au TRAVAIL Conditions de travail et Risques Pro

- **Sous évaluation des risques professionnels et déficit de prévention** dans les métiers à prédominance féminine
- **Inadaptation des organisations / matériels / cadences de travail** dans les métiers à prédominance masculine à cause de la non prise en compte des différences biologiques
- **Sur représentation des femmes dans l'usure professionnelle**
- **Cumul vie professionnelle-vie familiale** (aidance, parentalité)

3 - SANTE PUBLIQUE / REPRODUCTIVE au travail

Des problématiques de maintien et d'aménagement des postes liés au :

- **Cycle reproductif :**
 - Grossesse (+ post partum)
 - Ménopause / Andropause
 - IVG, PMA
- **Maladies féminines:**
 - Endométriose, règles douloureuses
 - Cancer du sein, utérus, ovaires
 - Fibromyalgie (3/4 des F)

2 - PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Anact : pilote de l'action du « Plan Santé au travail » N°4 2021-2025 « Faire des démarches QVCT de véritables leviers d'égalité F/H »



**4° plan
santé
au travail**

20
21

20
25

OBJECTIF 3



**FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL,
EN PARTICULIER SUR LE PLAN
ORGANISATIONNEL**

Action 3.3

**FAIRE DES DÉMARCHES QVCT DE VÉRITABLES LEVIERS
D'ÉGALITÉ FEMME-HOMME**

Action 1

**CONCEVOIR DES OUTILS DÉDIÉS À LA SANTÉ AU
TRAVAIL DES FEMMES, EN LIEN AVEC LES SERVICES
DE PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL**

Action 2

**ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA
PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET
SEXUELLES AU TRAVAIL AINSI QUE DANS LA PRISE
EN COMPTE DES VIOLENCES CONJUGALES**

Florence Chappert, Anact,

→ Responsable de la Mission Égalité Intégrée, Anact

→ Pilote des actions « Santé des femmes » 3.3 du Plan Santé Travail N°4



Financé par
l'Union européenne

- Une approche différenciée dans l'analyse des situations de travail
- Mais universelle dans les dispositifs de prévention ou d'organisation du travail : améliorer la situation de toutes et tous
- En accord avec nos fondamentaux
« adapter le travail aux hommes ...et aux femmes » c'est à dire prendre en compte:
 - la réalité du travail des femmes / hommes (approche sociale selon le genre)
 - les spécificités des femmes / hommes (approche biologique selon le sexe)
- Opportunité d'articuler approche individuelle et collective

GT de l'action 3.3 Santé des femmes du PST 4 piloté par l'Anact : 6 recommandations au niveau institutionnel pour faire progresser la santé au travail de toutes et tous

1. **Impliquer tous les préventeurs** (CNAM, INRS, ANSES, CCMSA, SPST...) dans l'intégration de l'approche différenciée femmes hommes
2. Disposer de **données sexuées en santé au travail , complétées, consolidées , actualisées** (application loi Modernisation Santé de 2016 pour CNAM et SPST)
3. Développer des **axes de recherche sur les liens Genre Santé Travail**: santé mentale, risques chimiques, nouveaux risques, crise climatique (canicule) / transition écologique dans certains secteurs (nouveaux métiers verts, agriculture, services...), intelligence artificielle ...
4. Faire évoluer les **normes des matériels et EPI** aux différences physiologiques F/H, le **tableau de reconnaissance des MP**, les causes de **reconnaissance d'AT**, les **critères de pénibilité** des métiers « féminisés »
5. Outiller et soutenir les entreprises pour prendre en compte les 3 volets de la Santé au travail pour les femmes et notamment pour réaliser **l'évaluation différenciée des risques** dans le **DUERP selon le sexe** (application loi égalité réelle de 2014) dont la prévention primaire des VSST
6. Construire un **référentiel de formation dédié à la ST des F/H** (préventeurs , médecins et services de prévention et santé au travail)

=> Des indicateurs de santé de plus en plus défavorables pour les femmes

(Données CNAM depuis 2000, sur le plan national (19,6 M de salariés))

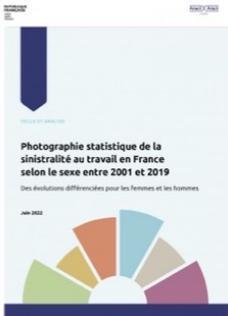
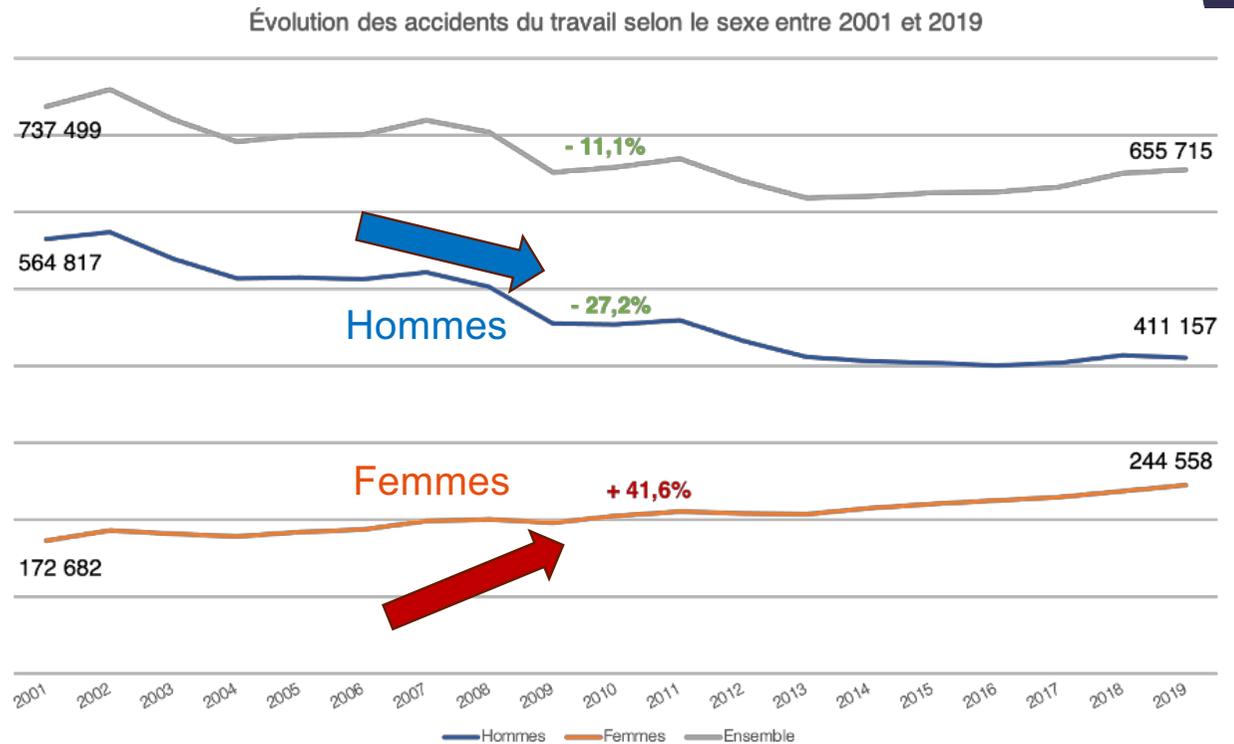
- **De plus en plus d'accidents de travail** pour les femmes et de moins en moins pour les hommes du secteur privé (*même si les hommes ont deux fois plus d'AT que les femmes*).
- **Les ouvrières ont plus de risques d'être accidentées que les ouvriers**
- Depuis 2008, plus d'accidents de trajet pour les femmes que pour les hommes.
- **Les femmes ont un risque de TMS plus élevé que les hommes** du fait des activités exercées et des postes occupés (travail répétitif...)
- Il existe une sous déclaration et une sous reconnaissance des maladies professionnelles notamment pour les femmes
- **Une sous-reconnaissance des cancers professionnels des femmes** (Ex cancer du sein dû au travail de nuit, aux agents chimiques)
- **La souffrance psychique** est désormais la **première maladie à caractère professionnel** pour les femmes (avant les TMS) – Santé Publique France

=> Un absentéisme des femmes 30% à 40% (4 à 5 jours par an) supérieur à celui des hommes

- Sur 19,6 M de salarié-e-s du secteur privé en 2019 (approximation INSEE : environ 55% H, 45%F)
- 2019 63% des AT concernent les hommes
- Une évolution asymétrique des AT pour les femmes (+ 42%) et pour les hommes (-27%)
- Depuis 2013 ré-augmentation des accidents – due aux femmes

Publication et actualisation Anact depuis 2012

Photographie statistique de l'évolution du nombre d'accidents de travail selon le sexe



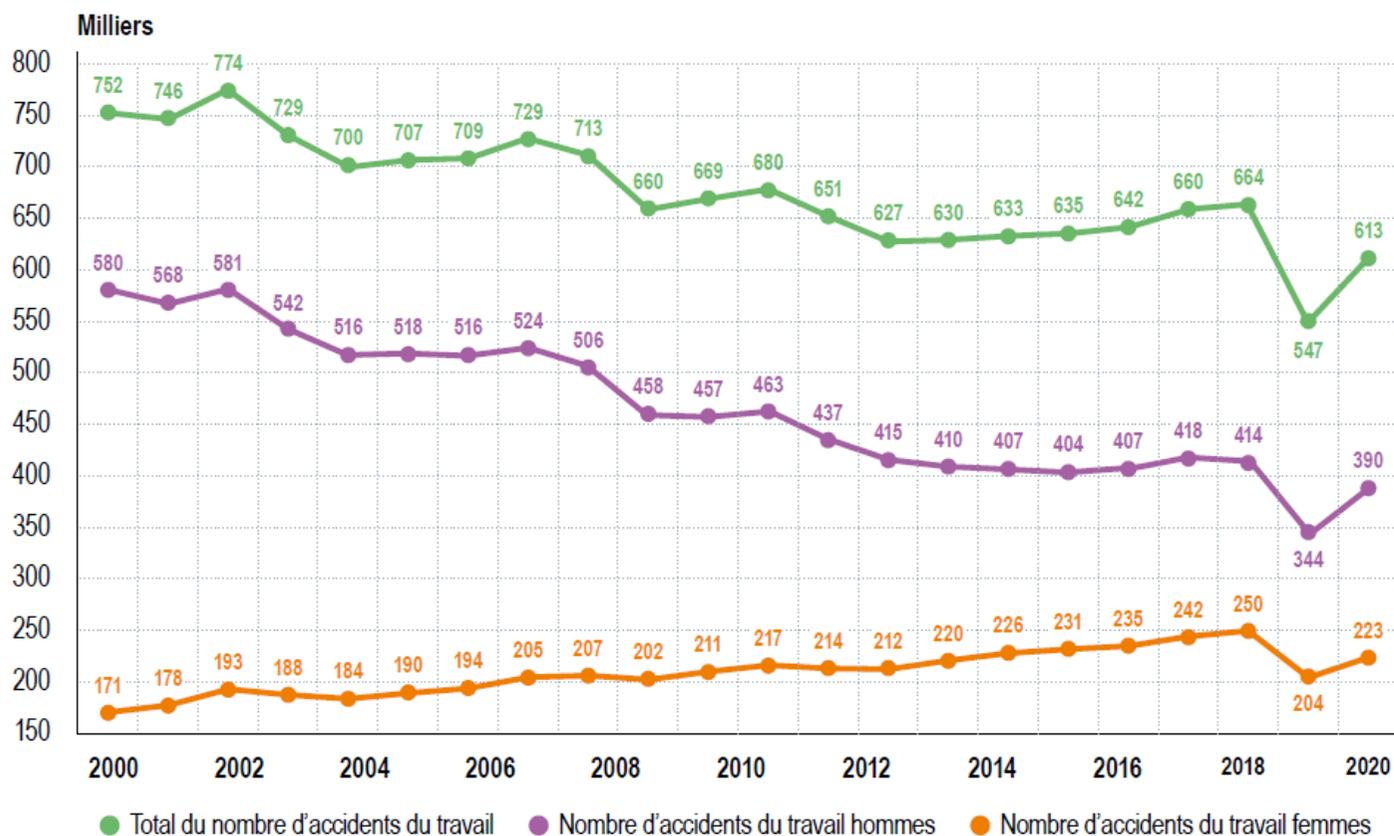
Première publication
 CNAM décembre 24
 pages 151 et suivantes
<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2023-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

Graphique Anact à partir des [données longitudinales accident de travail](#) de l'Assurance Maladie - Risques professionnels

<https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>

Accidents du Travail : Une baisse globale qui masque la hausse des AT pour les femmes

Évolution du nombre d'AT reconnus en 1^{er} règlement selon le sexe – années 2000 à 2021



Donnée nationales AT/MP issues des bases annuelles SNTRP sur les 9 CTN, y compris sections au taux FSNA ou bureau et compte spécial MP

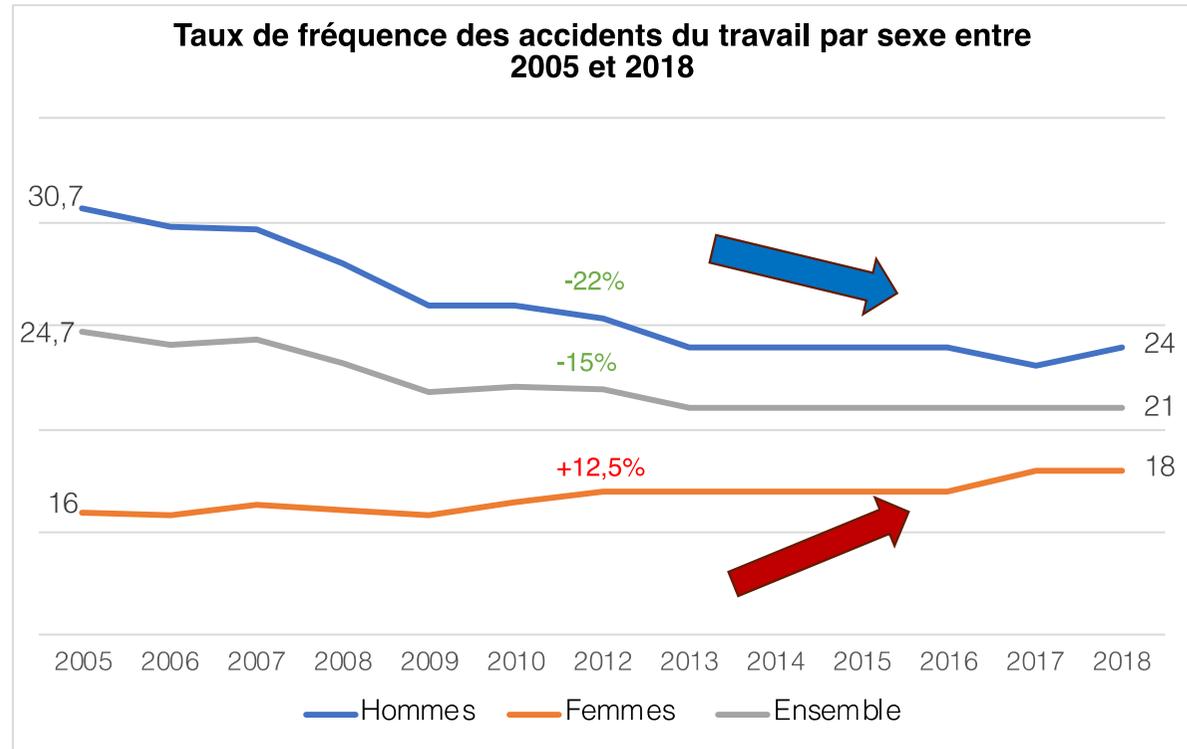
- ✓ En 2021 : 613 358 AT reconnus en 1^{er} règlement dont **64% concernent les hommes (année post covid)**
- ✓ **Un accident sur 4 en début de période et un accident sur 3 en fin de période concernent les femmes**
- ✓ AT des femmes : manutention manuelle, chutes de plein pied, risque routier et agressions



Financé par
l'Union européenne

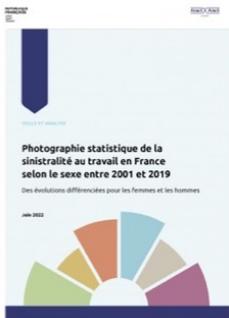
Mais c'est le **Taux de Fréquence** (nombre AT pour 1 Million d'heures) qui est pertinent compte tenu des **temps partiels des femmes et des heures supplémentaires des hommes**

- Le TF des AT des hommes est 1,3 fois celui des femmes
- Mais dans les catégories **ouvrières et professions intermédiaires** les femmes ont un taux de fréquence supérieur à celui des hommes (diapo d'après)
- En 2019: TF des F= 23, Ensemble: 21, des H= 18



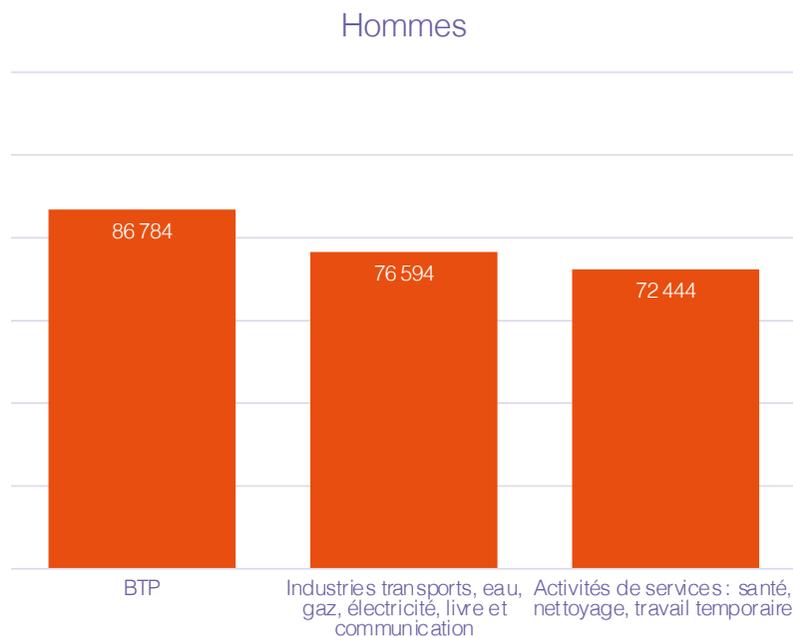
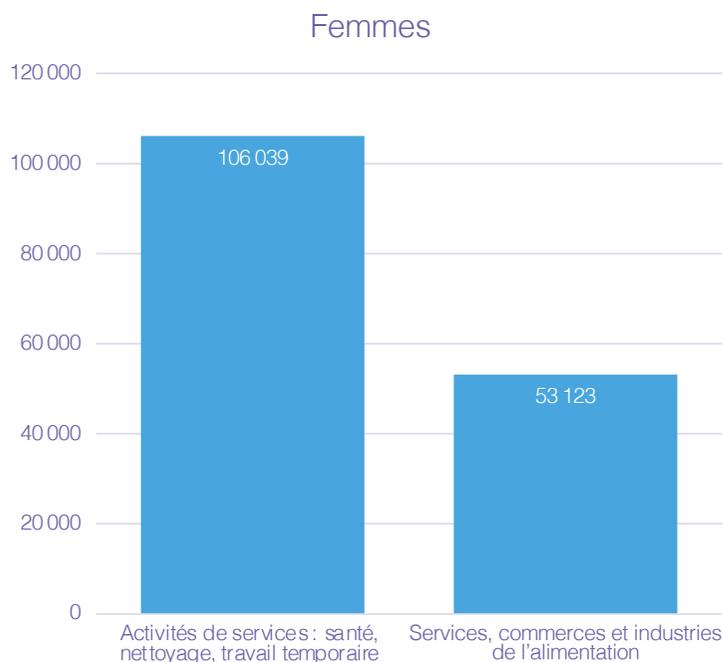
Graphique Anact d'après les tableaux issus de "*Les accidents du travail entre 2005 et 2010 : une fréquence en baisse*", Dares Analyses, n°10, 02/2014, et "*Les accidents du travail et les accidents de trajet. Toujours plus fréquents chez les ouvriers, malgré une tendance globale à la baisse*", Dares Résultats, n°39, 07/2016 et Insee Dares, 01/2022.

<https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>



Financé par
l'Union européenne

Secteurs professionnels où femmes et hommes déclarent le plus d'accidents de travail en 2019



Les Activités de service (Santé , social, nettoyage , interim...) plus accidentogènes que le BTP



Publication Anact Juillet 2022:

<https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistralite-au-travail-en-france-selon-le-sexe>



Financé par
l'Union européenne

En 2019, dans la FPE, les femmes sont presque autant concernées par un accident de travail que les hommes: 7% des femmes et 8% des hommes. On fait le constat que:

- femmes et hommes de la FPE sont moins concernés par les accidents que dans la FPT, FPH ou le privé (respectivement 9% des F et 13% des H)
- mais dans la FPT, FPH, le privé les femmes sont nettement moins accidentées que les hommes.

Figure 2 : Part des agents ayant eu un accident du travail selon les caractéristiques sociodémographiques en 2019

(en %)

		Part des agents ayant eu au moins un accident du travail				
		FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
Sexe	Femmes	7	9	14	10	9
	Hommes	8	13	17	11	13

Les statistiques actuelles ne permettent pas de poser un diagnostic de la nature et étendue des atteintes à la santé:

❖ **Sous-reconnaissance des MP:**

- De nombreuses maladies liées à l'activité professionnelle **ne sont pas inscrites dans les tableaux de reconnaissance des MP** (ex cancer du sein, ex souffrance psychique à laquelle les F sont plus exposées)
- La **reconnaissance complémentaire possible par les CRRMP** est fastidieuse

❖ **Sous-déclaration des MP:**

- Dispositif méconnu par salariés
- voire par les médecins « non du travail »

Une sous-reconnaissance des Cancers Professionnels pour les femmes

1800 cancers pro reconnus en moyenne chaque année : **96% Hommes retraités**, en lien avec amiant

❖ **Le travail de nuit** : facteur de risque de **cancer du sein** (CIRC, Anses, Inserm)

2018 Inserm (Pascal Guénel): **Risque de cancer du sein qui augmente de 26% pour femmes non ménopausées**

2023 Action CFDT: Infirmière Moselle 28 ans de travail de nuit Cancer du sein reconnu comme MP par CRRMP Grand Est - 2024 2^{eme} reconnaissance

https://www.lemonde.fr/economie/article/2023/03/29/le-travail-de-nuit-reconnu-pour-la-premiere-fois-comme-un-facteur-du-cancer-du-sein_6167481_3234.html

❖ **Les agents chimiques des activités de soin et nettoyage**: facteur de risque de **cancer du sein**
=> travail du GISCOP 84 + Etude Anses: 7 agents cancérrogènes dans les produits de nettoyage (+ formaldéhyde...) – **Secteur de l'entretien et de la santé très exposés**

<https://hal.science/hal-04225523/document>

❖ **L'amiante** : en 2023 dans le tableau de reconnaissance du **cancer de l'ovaire** (CIRC, Anses)
(entre 2010 et 2020 : 6 demandes de reconnaissance du cancer des ovaires (Anses) avant le nouveau tableau)

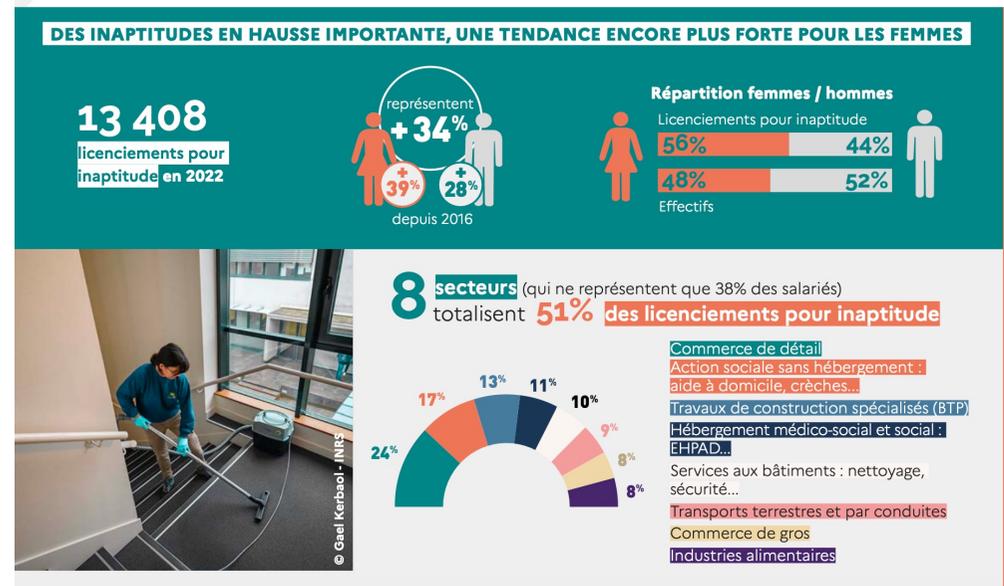
- **professions exposées** : conductrices de machines textile, ouvrières non qualifiées de l'électricité
- **environnement de travail amianté** : administration, enseignement , santé

- ❖ Pas de données consolidées au niveau national
- ❖ Une publication DREETS / Aract / PRST Aura qui montre une sur représentation des femmes :

<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Inaptitudes-en-Auvergne-Rhone-Alpes-des-donnees-pour-agir>

02

Inaptitudes en Auvergne-Rhône-Alpes* : prévenir et accompagner



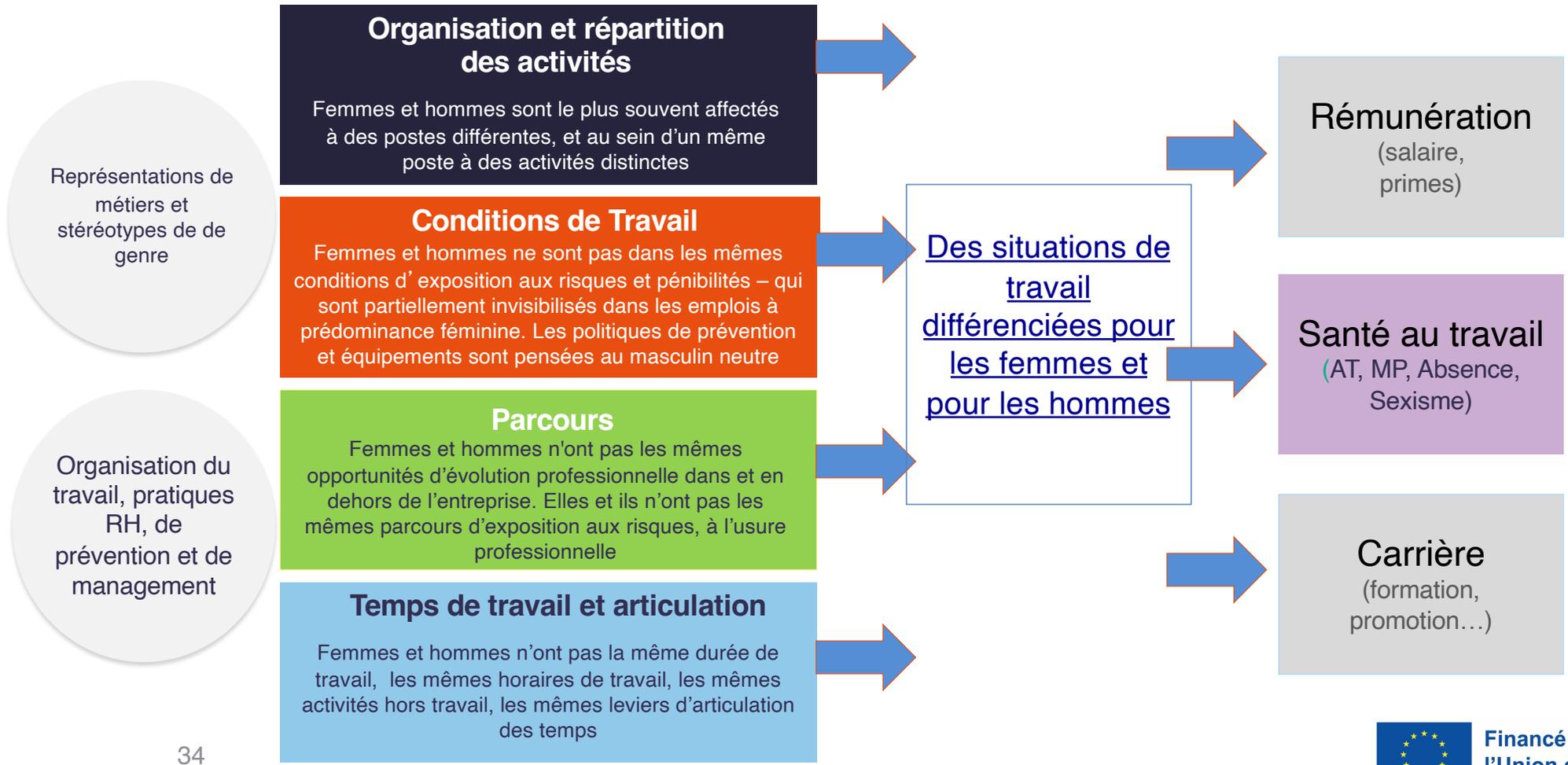
- ❖ **Une consolidation nationale des données à réaliser:** CNAM: salariés régime général, MSA, FP ...données des SPST ?
- ❖ **Données régime général :** besoin de
 - **données de synthèse à produire** dans les rapports annuels sur la sinistralité des F/H
 - **données sur les effectifs / heures** du secteur privé 19M – qui permettent de calculer les taux de fréquence
 - **données sur l'absentéisme** par sexe (mais par âge)
 - **données sur les inaptitudes**
 - **données accessibles de manière longitudinale** depuis 2000
- ❖ **AT:** Identifier des **causes supplémentaires** où les femmes sont sur représentées Ex malaise, agressions et agressions sexuelles (à distinguer)
- ❖ **MP:** Intégrer au **tableau de reconnaissance des affections psychiques** , de **nouveaux cancers professionnels** qui concernent les femmes (travail de nuit, agents chimiques)

2 Expositions des F/H : contraintes de travail, usure professionnelle, pénibilité

=> un déficit de visibilité et de prévention dans les emplois où sont les femmes

- Modèle de l'Anact
- Sous évaluation de l'exposition aux risques et pénibilités dans les emplois à prédominance féminine
- Insuffisante adaptation des système de travail dans les emplois dits « masculins »
- Sur représentation des femmes dans l'usure professionnelle – Facteurs de pénibilité





2-2 Facteur explicatif N°2 : INVISIBILISATION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES

=> Focus les métiers à prédominance **féminine**



1.7 > Les métiers féminisés de service* sont en moyenne plus exposés aux risques professionnels que les autres catégories de métiers

✓ = exposition aux risques professionnels supérieure à la moyenne de l'ensemble des salariés, par groupe de métiers

	Métiers féminisés de service	Métiers féminisés de bureau	Métiers masculinisés ouvriers	Métiers masculinisés non ouvriers	Métiers mixtes
Pénibilité physique	✓		✓		
Intensité du travail			✓	✓	
Manque de soutien	✓		✓		✓
Conflits de valeurs	✓				
Manque d'autonomie	✓		✓		
Exigences émotionnelles	✓				✓
Instabilité du poste	✓	✓		✓	✓
Contraintes d'organisation	✓				✓

Dernière étude DARES 2023 (3/5)

Conditions de travail et mixité :
quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/conditions-de-travail-et-mixite-quelles-differences-entre-professions-et-entre-femmes-et-hommes>

Les métiers féminisés de service sont exposés à 7 facteurs de risques sur 8

Les métiers masculinisés ouvriers sont exposés à 4 facteurs de risques sur 8



Financé par l'Union européenne

Exposition aux risques « physiques » dans la Fonction Publique (moins dans FPE (21%) que FPT (34%) ou FPH (54%))

Figure 1 : Contraintes et expositions physiques selon les caractéristiques sociodémographiques (en %) en 2019

	FPE	FPT	FPH	F	H	Ens	Privé
Au moins 3 contraintes physiques intenses*	21	34	54	31	36	32	36
Rester longtemps debout	47	47	64	51	51	51	48
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue	29	38	45	36	33	35	36
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	33	34	60	37	42	39	37
Porter ou déplacer des charges lourdes	25	42	59	39	37	38	41
Subir des secousses ou des vibrations	8	17	14	8	21	13	19
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	22	41	53	36	33	35	38
Être exposé à un bruit intense ⁽¹⁾	13	18	13	14	16	15	18
Être en contact avec des produits dangereux	19	31	51	27	35	30	30
Respirer des fumées ou des poussières	16	32	17	15	34	22	33

Sources : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (2019).

Champ : France en 2019, France (hors Mayotte) en 2013 et 2016, salariés.

* Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

(1) Lorsque, au travail, on n'entend pas une personne placée à 2 ou 3 mètres sans que celle-ci soit tenue au minimum d'élever la voix pour être entendue.

Lecture : Entre 2013 et 2019, la part des agents de la FPH qui déclarent rester longtemps debout a diminué de 5 points passant de 69 % à 64 %.

Dans la FP, les femmes sont plus exposées à :

- rester longtemps dans **une posture pénible ou fatigante**
- porter ou **déplacer des charges lourdes**
- effectuer **des mouvements douloureux ou fatigants**

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Sumer 2016-2017 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail 2013, Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 et Conditions de travail 2019 (Dares-DGAFP-Drees-Insee), pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique.



anact Exposition aux changements organisationnels dans la FP

Figure 3 : Changements organisationnels dans l'année selon les caractéristiques sociodémographiques (en %)

	FPE	FPT	FPE	F	H	Ens	Privé
Au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail a été fortement modifié par...							
un changement de votre poste/fonction	17	17	21	18	18	18	14
un changement dans les techniques utilisées	12	12	16	14	11	13	13
une restructuration ou un déménagement de l'établissement, l'entreprise ou l'administration	10	15	18	14	13	13	12
un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement	18	25	32	25	20	23	20
un plan de licenciement dans l'établissement	2	1	4	2	2	2	3
un rachat ou un changement dans l'équipe de direction	13	13	17	14	13	14	14

Dans la FP, les femmes sont plus exposées à :

- un **changement dans les techniques** utilisées
- un **changement de l'organisation** du travail au sein de la structure.

Elles:

- jugent **plus négativement** que les hommes les changements
- disent vivre plus que les hommes des **changements imprévisibles ou mal préparés**
- disent **craindre pour leur emploi** dans l'année qui vient
- craignent **d'être mutés à un poste de travail** contre leur volonté



Figure 4 : Relations sociales au travail et situations de tension selon les caractéristiques sociodémographiques en 2019

(en %)

						Ensemble	Privé
	FPE	FPT	FPH	F	H		
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidé par ses supérieurs hiérarchiques	59	67	66	65	60	63	67
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidé par ses collègues	87	84	92	88	85	87	81
Etre en contact avec le public	85	83	90	87	81	85	68
Vivre des situations de tension pouvant perturber le travail dans les rapports avec :							
ses supérieurs hiérarchiques	24	26	33	26	27	26	24
ses rapports avec ses collègues	23	24	35	26	26	26	20
ses rapports avec le public ⁽¹⁾	53	41	63	51	51	51	40
les personnes qu'ils encadrent ⁽²⁾	30	25	28	26	29	28	23
Ne pas être traité de façon équitable *	18	20	26	21	20	21	19
Avoir quelqu'un sur qui compter pour discuter de choses personnelles ou	95	92	94	94	93	94	93

Dans la FP, en cas de travail délicat ou compliqué les femmes se sentent plutôt un **peu plus aidées** que les hommes par leur N+1 ou leurs collègues.

Elles sont **plus en contact avec le public** que les hommes.

Elles **évaluent de la même manière que les hommes** les situations de tension qu'elles vivent au travail.

Mais, vu tous leurs efforts, elles estiment ne pas **recevoir le respect et l'estime** que méritent leur travail.



Autonomie et Marges de manœuvre dans la FP

Figure 5 : Autonomie, marges de manœuvre selon les caractéristiques sociodémographiques en 2019 (en %)

	FPE	FPT	FPH	F	H	Ens	Privé
Devoir suivre des procédures de qualité strictes	24	27	68	34	34	34	46
Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis	21	13	20	17	20	18	35
Choisir la façon d'atteindre ses objectifs	82	80	78	80	82	81	75
Avoir la possibilité de varier les délais fixés pour faire son travail	38	39	40	36	44	39	45
Apprendre des choses nouvelles	85	77	86	83	82	83	77
Pouvoir intervenir toujours ou souvent sur la quantité de travail	30	31	22	25	34	29	34
Régler soi-même les incidents, au moins dans certains cas précis prévus d'avance	21	22	25	22	22	22	21
Pouvoir organiser son travail de la manière qui nous convient le mieux	82	83	73	80	81	80	80

Sources : Dares, DGAFF, Drees, enquêtes Conditions de travail (2019).
 Champ : France en 2019, salariés.

Dans la FP, les hommes ont :

- plus d'objectifs chiffrés fixés à atteindre que les femmes
- mais aussi plus de possibilités pour faire varier les délais fixés pour faire son travail
- et plus de capacité d'intervenir sur la quantité de travail



Contraintes de rythme dans la fonction publique

Figure 7 : Contraintes de rythme ou d'intensité du travail selon les caractéristiques sociodémographiques (en %) en 2019

	FPE	FPT	FPH	F	H	Ens	Privé
Au moins 3 contraintes de rythme*	21	25	43	27	28	27	36
Avoir un rythme imposé par ...							
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	4	5	5	4	5	4	8
la cadence automatique d'une machine	1	5	3	2	4	3	8
d'autres contraintes techniques	10	13	19	10	18	13	18
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou de plusieurs collègues	25	27	46	30	30	30	30
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	25	33	49	34	32	33	47
dont : en une heure	13	16	28	18	17	18	24
une demande extérieure	64	64	82	70	64	68	70
dont : obligeant une réponse immédiate	50	51	71	57	50	55	55
les contrôles ou surveillances	24	22	22	22	25	24	22

Dans la FP, les femmes disent plus que les hommes:

- devoir **répondre à une demande extérieure**, obligeant notamment une **réponse immédiate**
- devoir toujours ou souvent **se dépêcher pour faire son travail**
- devoir fréquemment **interrompre une tâche** pour en effectuer une autre non prévue
- ne **pas pouvoir interrompre momentanément un travail** quand on le souhaite



2-2 Facteur explicatif N°2 : INVISIBILISATION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES

=> Focus les métiers à prédominance **masculine**



HYPOTHESE N° 1 : ORGANISATION DU TRAVAIL

Facteur explicatif:

Les cadences de production au masculin

Moyenne de km sur les tournées lettres	3 sites
Piétonnes (17)	9,4 km (de 7,3 à 14,1)
Vélo (37)	16 km (de 7,7 km à 17,8 km)
VAE (5)	19,46 (de 10,8 km à 30,6 km)

Médecin du Travail: « Les exigences physiques quotidiennes sont dimensionnées pour des hommes jeunes en bonne santé »

Enseignant Chercheur Université Toulouse: « Les cadences sont au delà de pratiques corporelles ordinaires pour les femmes car

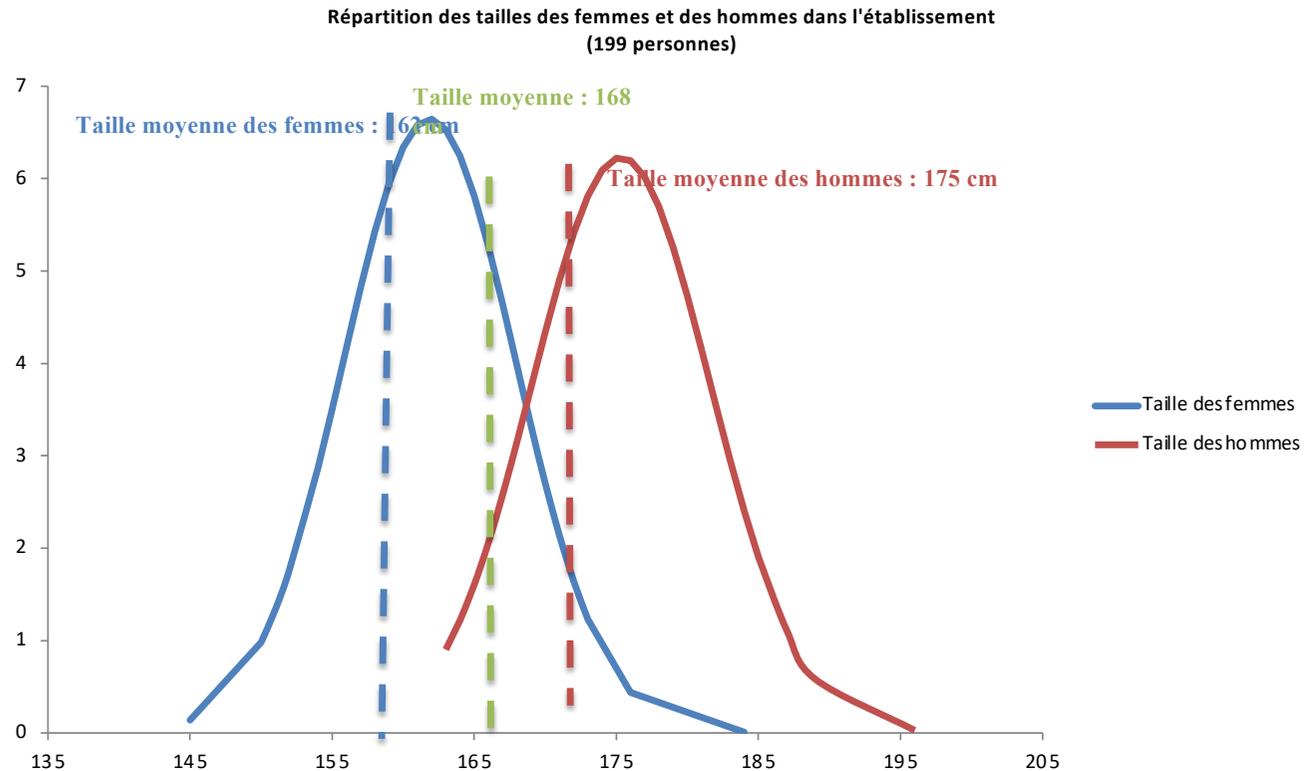
- elles n'ont pas la même condition physique que les hommes (pas les mêmes apprentissages corporels dans la petite enfance - moins de socialisation à faire du sport plus jeune)
- elles n'ont pas le même apprentissage corporel ordinaire (elles ne savent pas s'économiser, ne mettent pas en œuvre savoirs faire cardio pour marche)
- il y a la transformation des corps des femmes liée aux effets maternité



HYPOTHESE N° 2 : CONTRAINTES DE TRAVAIL

Facteur explicatif: Inadaptation du matériel, du port de charges aux différences physiologiques F/H

- Les matériels sont dimensionnés pour la taille des hommes ou pour la taille moyenne qui ne concerne que 30 à 50% des gens.



Réalisé par la Médecine du Travail

Focus : differences biologiques entre les femmes et les hommes

- **Biométrie** : Taille du corps (moyenne de 1,63 pour les femmes et 1,75 pour les hommes) , des mains , des pieds
- **Différences morphologiques** : poitrine , bassin ; mains...
- **Force musculaire en manutention des femmes est au maxi de 2/3 de celle des hommes**
- **Capacités cardio-vasculaires**
- **Différences du système reproductif** : grossesse, règles, ménopause avec transformation du corps des femmes , et maladies associées (endométriose, SPOK...)
- **Métabolisme F/H** différent aux températures élevées et froides ;
- **Sensibilité / réaction différentes à certains facteurs de risques**
- **Pathologies spécifiques selon les sexes** Ex fibromyalgie, cancer du sein qui arrive plus tôt que le cancer de la prostate lors de la vie active, ou travail de nuit qui sur expose au cancer du sein



Les effets méconnus de certaines expositions

Effets différenciés selon le sexe de certaines expositions

- ➔ Perturbateurs endocriniens
- ➔ CMR
- ➔ Nanoparticules ?
- ➔ Agents sensibilisants
- ➔ Sédentarité

Effets différenciés de certaines polyexpositions ?

- ➔ Travail de nuit * produits chimiques et troubles hormonaux
- ➔ Polyexposition agents biologiques et chimiques et sensibilisation



Les effets méconnus d'évolutions émergentes

Le télétravail et l'exposition différenciée des hommes et des femmes aux facteurs de risques psychosociaux et leurs effets sur la santé

Roquelaure et al. Rapport ANSES Télétravail : effets sur la santé et les conditions de travail – Revue de la littérature 2023

Beatriz M et Erb LA. Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? Dares Analyses. Nov 2024

Fouquet N et al. Conditions de télétravail : quel impact sur la santé physique et psychique des travailleurs ? SPF Etudes et enquêtes 2023

L'émergence de l'Intelligence artificielle et ses conséquences en fonction du sexe et du genre

- ➔ Métiers / activités de travail concernés
- ➔ Orientation professionnelle
- ➔ Management
- ➔ Biais de représentation
- ➔ ...

Le changement climatique et ses conséquences sur les conditions d'emploi et de travail : cf colloque Anact
<https://www.anact.fr/colloque-transition-ecologique-et-genre-quelles-transformation-du-travail>



3 Facteur explicatif N°3 : PARCOURS DIFFERENCIÉS

*=> des phénomènes d'usure professionnelle
plus importants pour les femmes*

*=> une non prise en compte des expositions à
la pénibilité pour les femmes avec les critères
existants*



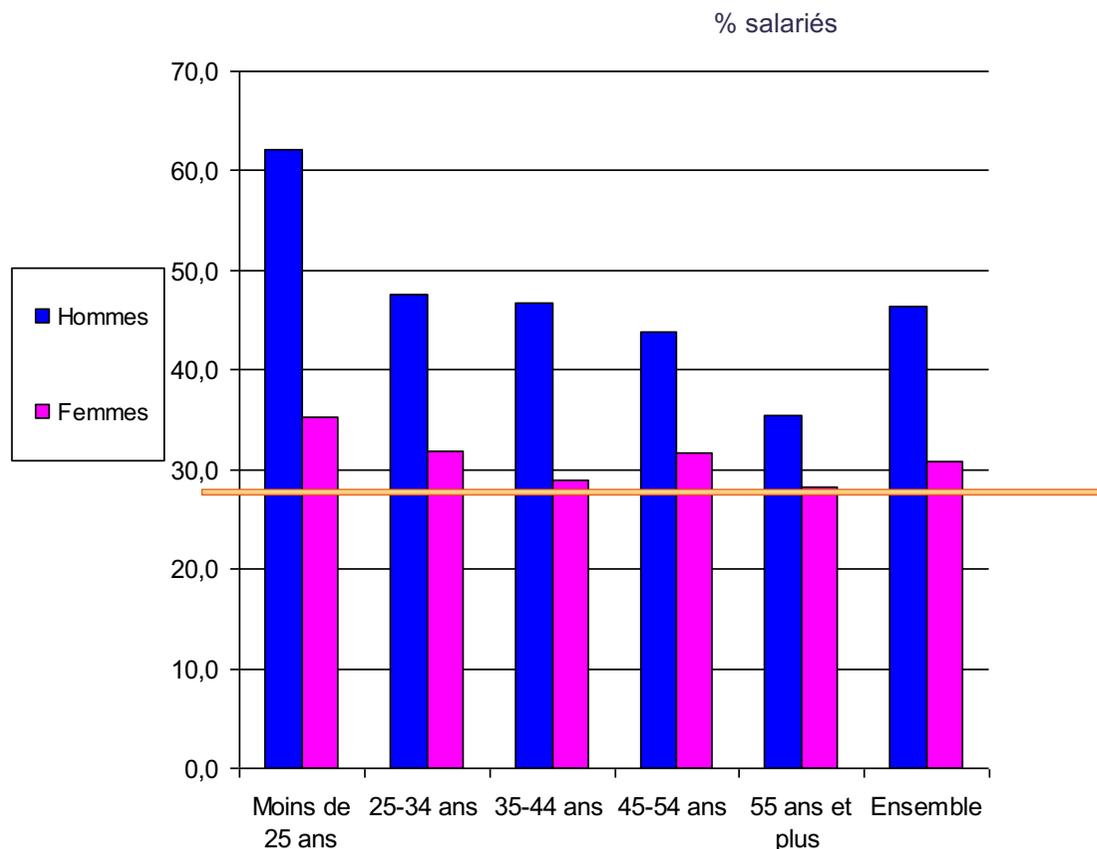
Facteur explicatif N°3: des différences de statut et d'évolution professionnelle défavorables aux femmes

- ❖ + de temps partiel, de carrières morcelées, mais **nécessité de travailler plus longtemps** (loi retraite)
- ❖ **Moindres opportunités d'évolution professionnelle**, qui s'accroissent avec l'avancée en âge
 - => Exposition à l'usure professionnelle
- ❖ **Moindres possibilités d'extraction de conditions de travail délétères**
 - => Exposition prolongée à certains facteurs de risque,

Une exposition à la pénibilité tout au long de la carrière pour les femmes

Sumer 2010 10 FACTEURS DE PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

selon la loi de 2010: 10 facteurs déterminés par décret (n° 2011-354 du 30 mars 2011)



Source : Martine Léonard, Sigolène Morand et al. - Les femmes et les hommes face à leurs conditions de travail dans l'enquête « Sumer »

→ Jeunes hommes plus exposés
Hom./Fem. : seniors encore largement concernés

Ménopause : un tabou en entreprise

Toutes les femmes n'auront pas d'enfants mais connaîtront la ménopause

Les symptômes peu connus , des femmes elles –mêmes (très variables d'une femme à l'autre et selon la période)

- **bouffées de chaleur**

mais aussi

- sueurs nocturnes
- troubles du sommeil, insomnies
- douleurs articulaires, arthrite, ostéoporose,
- troubles urinaires ou génitaux
- variations de l'humeur, anxiété, dépression
- Changement cognitif, « brouillard cérébral », pb de mémoire
- sécheresse oculaire et cutanée
- Prise de poids
- troubles cardiovasculaires
- Fatigue mise sur le dos du vieillissement plus que ménopause

- **Durée** : Entre 7 et 14 ans pas comparable à grossesse
- **Durée médiane**: 10 ans
- **Démarrage**: entre 48 et 51 ans en moyenne
- **Age moyen** : 51 ans (très stable dans durée et selon ethnies)
- **Période** : entre 45 et 55 ans
- **Imprévisibilité** Pré/péri-ménopause : date démarrage, durée , intensité
- **20/25%** des femmes déclarent des symptômes importants
- **Cumul avec vie perso** : charge domestique, aide...
- **Groupe spécifique** : LGBT ou ménopause précoce/anticipée (entre 40 et 45)

*NB 1: Pour les **hommes**, l'**andropause** est une baisse progressive de la production hormonale de la testostérone. La différence sensible est qu'il n'y a pas d'arrêt total de cette production. Elle se situe entre 50 et 70 ans. Les effets comme des bouffées de chaleur ou une prise de poids peuvent apparaître mais moins sensiblement et fortement*

*NB 2: Les personnes **inter sexes, non binaires ou trans vivent aussi des variations hormonales***

Ménopause : des symptômes qui ont des impacts sur la sphère professionnelle peu connus

On constate un certain nombre de répercussions :

- des difficultés à être dans des **milieux sur chauffés, ou non ventilés** , besoin de boire
- des difficultés liées à des **changements de position ou à des positions tenues dans la durée** (assis/debout ; marche/position statique),
- **interruptions fréquentes de l'activité** pour des passages aux toilettes urgents, fréquents, prolongés
- une **baisse de la capacité de concentration**, perte de productivité ou d'efficacité
- et de la **gêne, honte, culpabilité, irritabilité, dépression**



Ménopause: des conditions de travail qui aggravent les symptômes

Cela **dépend du type de travail réalisé.**

Les emplois avec moins de marges de manœuvre occupés majoritairement par les femmes sont très exposés.

Les travaux de recherche ont pu noter :

=> Sur le plan physique

- Environnement chauffé
- Espace non ventilé (pas d'ouverture des fenêtres)
- Niveau élevé de bruit
- Espaces de travail partagés (call center...)
- Conception ergonomique des postes non adaptée
- Postures statiques (assise, debout)
- Tenues professionnelles en synthétique
- Difficultés d'accès aux sanitaires
- Travail de nuit (facteur de risque de ménopause anticipée ?)

=> Sur le plan organisationnel ou psycho-social

- Stress du au travail
- Interruptions constantes
- Horaires longs ou imprévisibles
- Charge de travail
- Poste à responsabilités
- Travail à haute visibilité
- Tâches nécessitant une grande attention aux détails
- Apprentissage de choses nouvelles
- Discrimination / âgisme et sexisme



Management : 3 types d'aménagement pour la ménopause

Aménagements à définir :

- avec la salariée
- selon son type de travail
- et son environnement de travail

1. Aménagement du **poste de travail** : limiter les positions pénibles, permettre de réguler la température de la pièce (fenêtre, ventilateur) , d'accéder à des zones plus fraîches, d'avoir de l'eau à proximité, d'accéder facilement aux sanitaires (à une douche selon le poste, mettre à disposition des tenues professionnelles avec textiles respirants

2. **Adapter l'activité** : identifier les tâches difficilement compatibles et les limiter ou les remplacer.

Ex: Comme, par exemple, éviter d'affecter la salariée à un poste d'accueil du public si elle a besoin d'aller régulièrement aux toilettes, ou ne peut pas rester debout trop longtemps.

Ex Mettre en place un **dispositif de remplacement au pied levé** si une salariée a des bouffées de chaleur et doit s'absenter dix minutes pour aller se rafraîchir.

3. **Adapter le temps de travail** : flexibilité des horaires, pauses plus longues ou que la salariée pourra déterminer elle-même. plus de télétravail, pièce pour s'allonger , voir faire la sieste; souplesse pour rv médicaux

Cf itw F Chappert: https://www.liberation.fr/societe/sante/menopause-au-travail-les-femmes-veulent-refinancer-les-vapeurs-20240903_QF2TWVTBEFDS3HPBEIQCEDJRCI/

Problématiques de santé reproductive

=> si absence de dispositif de maintien en activité,
des risques de désinsertion professionnelle

■ Certaines périodes du cycle reproductif des femmes :

- Grossesse (+ dépression post partum) ;
- Règles douloureuses, SPOK...
- Péri-ménopause, Ménopause / Andropause
- PMA, IVG...

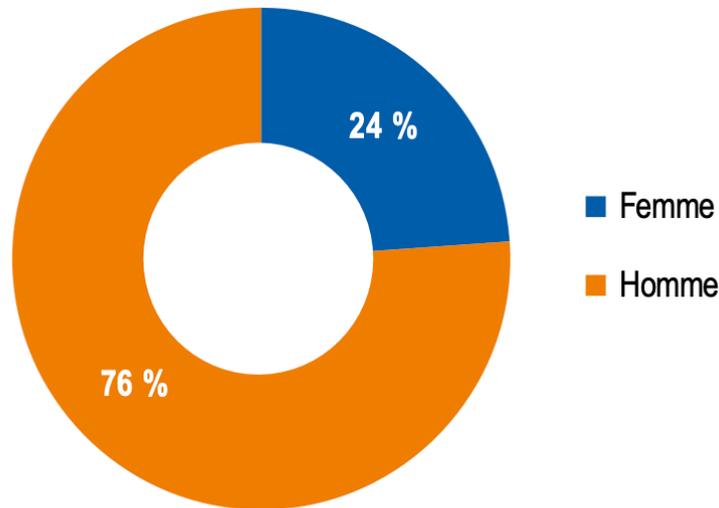
■ Pour certaines maladies qui affectent surtout les femmes :

- Endométriose exclusivement féminine ;
- Cancer du sein (âge médian = 60, moyen = 63 ans) / cancer de la prostate (âge médian = 68 moyen = 70 ans)
- Cancer utérus, ovaires
- Mais aussi Ostéoporose (affecte aussi les hommes), Fibromyalgie (75% des femmes)



Focus sur le compte professionnel de prévention

Figure 101
Répartition par sexe des salariés déclarés exposés en 2022



Source : CNAM, SIPP. Champ : régime général + MSA.

Rapport Assurance Maladie Branche AT MP 2023

<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2022-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

Compte
Personnel
Prevention (C2P)
CNAM +MSA

Page 151: En 2022
24% concerne des
femmes
sur 752 573
bénéficiaires du
C2P



Financé par
l'Union européenne

Recommandations pour les entreprises : =>
Focus Evaluation différenciée des risques
professionnels selon le sexe dans le DUERP:
comment faire ?

1. Produire des **données sexuées en santé au travail**
2. **Réaliser une évaluation différenciée des risques selon le sexe DUERP** (postes à prédominance féminine, grossesse, risque VSST) => **Methodologie Anact**
3. Développer des dispositifs de prévention non pas par risques mais en **lien avec les situations de travail et les populations au travail F/H**
4. **S'appuyer sur le management de proximité** pour développer de manière concertée une organisation de travail de qualité prenant en compte les problématiques de santé des femmes au travail
5. **Renforcer la prévention primaire en adaptant l'organisation du travail pour diminuer l'exposition aux risques, notamment RPS**
6. Proposer des **EPI, matériel, cadences** qui prennent en compte les différences biologiques F/H

7. Développer la **prévention primaire des VSST** en identifiant les facteurs de risques de VSST , les postes exposés et en renforçant les ressources collectives en prévention
8. Développer des **parcours limitant l'exposition à la pénibilité et à l'usure professionnelle** – reconnaître comme pénibles des métiers à prédominance féminine
9. Développer **des dispositifs de maintien en activité en s'appuyant sur les managers pour anticiper les risques de désinsertion** : grossesse, endométriose, cancer ,..., santé mentale, violences conjugales
10. Développer des politiques **d'articulation des temps** : souplesse et horaires choisis, soutien teletravail, limitation des horaires atypiques, préservation de la vie privée



Article L4121-3 CT : « *l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs [...]. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.* » (loi 2014)

Guide méthodologique Anact à venir

- => **Enrichir** les démarches d'évaluation de risques existantes ou à venir
- En donnant des **points de repères aux acteurs** en charge de l'évaluation et de la prévention des risques
 - Dans le cadre d'une démarche basée sur l'analyse/l'évaluation de **situations de travail réelles à risque** (et non des risques).



Evaluation différenciée des risques pour les F/H

Des éléments de méthode :

=> Intégrer une **évaluation différenciée des risques** pour les femmes et les hommes à **chaque étape d'une démarche classique d'évaluation**

1 - Identifier et mobiliser les acteurs

- Portage par la direction
- Pilotage (mixité F/H du Groupe de travail)
- Association des référents **égalité harcèlement**
- Association du CSE /CSSCT ou IRP

2 – Préparer et contextualiser l'évaluation

- Définition des UT (**sans oublier celles à prédominance féminine**)
- Recueil des **données sexuées** sur les postes occupés et les **indicateurs de SST**
- Démarches existantes en matière **d'égalité professionnelle et de prévention des risques** professionnels

3 - Recenser et évaluer les risques auprès des UT

Repérage des :

- Facteurs organisationnels de différenciation **des expositions aux risques selon le sexe**
- Facteurs de risques spécifiques impactant **la santé reproductive**
- Facteurs de risques **VSST, postes exposés** et ressources en prévention



4 questions de méthode

1. Est ce que le GT de réalisation du DUERP est **représentatif de la proportion des F/H (mixité)** dans l'entreprise?
2. Est-ce que les **référents Harcèlement sexuel ou Egalité** sont associés au comité ?
3. Est-ce que les **UT à prédominance féminine** (fonctions support ...) font l'objet du processus d'évaluation des situations à risques ?
4. Est-ce que l'évaluation est précédée d'un **recueil de données sur la répartition des F/H dans les métiers et la sinistralité** ?



Recenser et évaluer les risques pour les F/H : 7 items pour enrichir l'analyse et le questionnement auprès des UT

1. **L'environnement matériel**
2. **L'organisation du travail et les process**
3. **L'organisation et la conciliation des temps**
4. **Les relations au travail, l'entraide possible, le collectif de travail, le management**
5. **Les parcours et les compétences**
6. **Les facteurs de risques impactant la santé reproductive des femmes et des hommes**
7. **Les facteurs de risques propices à la survenue de VSST** (violences sexistes et sexuelles au travail)

Des éléments à interroger en unité de travail pour envisager la présence (ou non) de facteurs de différenciation de l'évaluation des risques entre femmes et hommes



3. Prévention des VSST

- Les facteurs de risques organisationnels de VSST
- Agir en privilégiant la prévention primaire
- Illustration d'une démarche de prévention dans une entreprise de transport de voyageurs en Bretagne
- Le prochain Kit Anact pour agir, à destination des référents "agissement sexiste et harcèlement sexuel"



D'une approche comportementale des VSS à l'approche VSST comme risque professionnel

➤ **Chacun.e est concerné par ce risque professionnel**

Femmes et hommes peuvent être tour à tour **cible ou victime, auteur ou témoin**

➤ **Jusqu'ici, ce sujet était considéré comme relevant des relations interpersonnelles, entre individus.**

Or aujourd'hui, de part l'obligation de prévention et d'action qui incombe à l'entreprise, **un sujet collectif d'entreprise qui concerne la direction, les IRP, les RH, les managers...**

➤ **Jusqu'ici, on considérait que c'était une question de comportement uniquement**

Aujourd'hui, **les études et nos constats de terrain révèlent que certains environnements et organisations de travail exposent au sexisme certaines activités, certains postes plus que d'autres.**

D'une approche individuelle et interpersonnelle => à une approche organisationnelle et systémique

- **Quand il y a des cas, les milieux de travail gardent comme clé de lecture que les VSST c'est une question de comportements inappropriés et qu'elles sont la conséquence de relations inter individuelles**

*Certains **facteurs individuels** sur exposent les personnes aux situations de VSST au travail :*

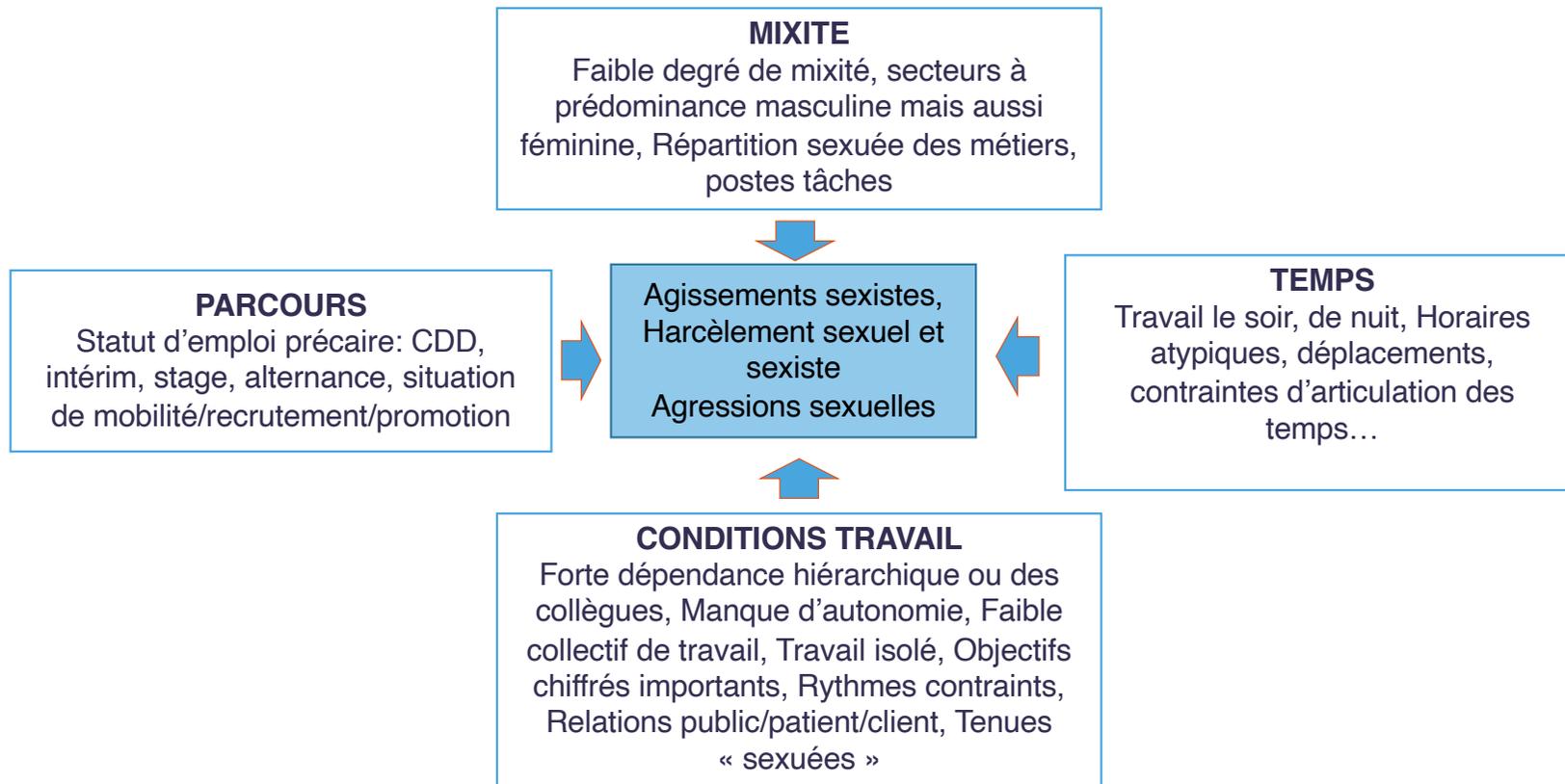
être une femme, jeune ou senior, vivant seul.e, ou en situation de monoparentalité, porteur ou porteuse d'un handicap visible ou invisible, avec une orientation sexuelle différente ou non binaire, victime de violences conjugales, ou encore consommateurs-trice de produits psychoactifs...

Ces facteurs individuels peuvent être associés à des facteurs inter personnels liés à l'auteur (abus de pouvoir, situation d'emprise, violation des règles...)

- **Aujourd'hui, les études et nos constats de terrain révèlent que certains environnements et organisations de travail exposent aux VSST certaines activités, certains postes plus que d'autres**



Les enquêtes montrent que certains facteurs de risques favorisent le développement du sexisme en entreprise

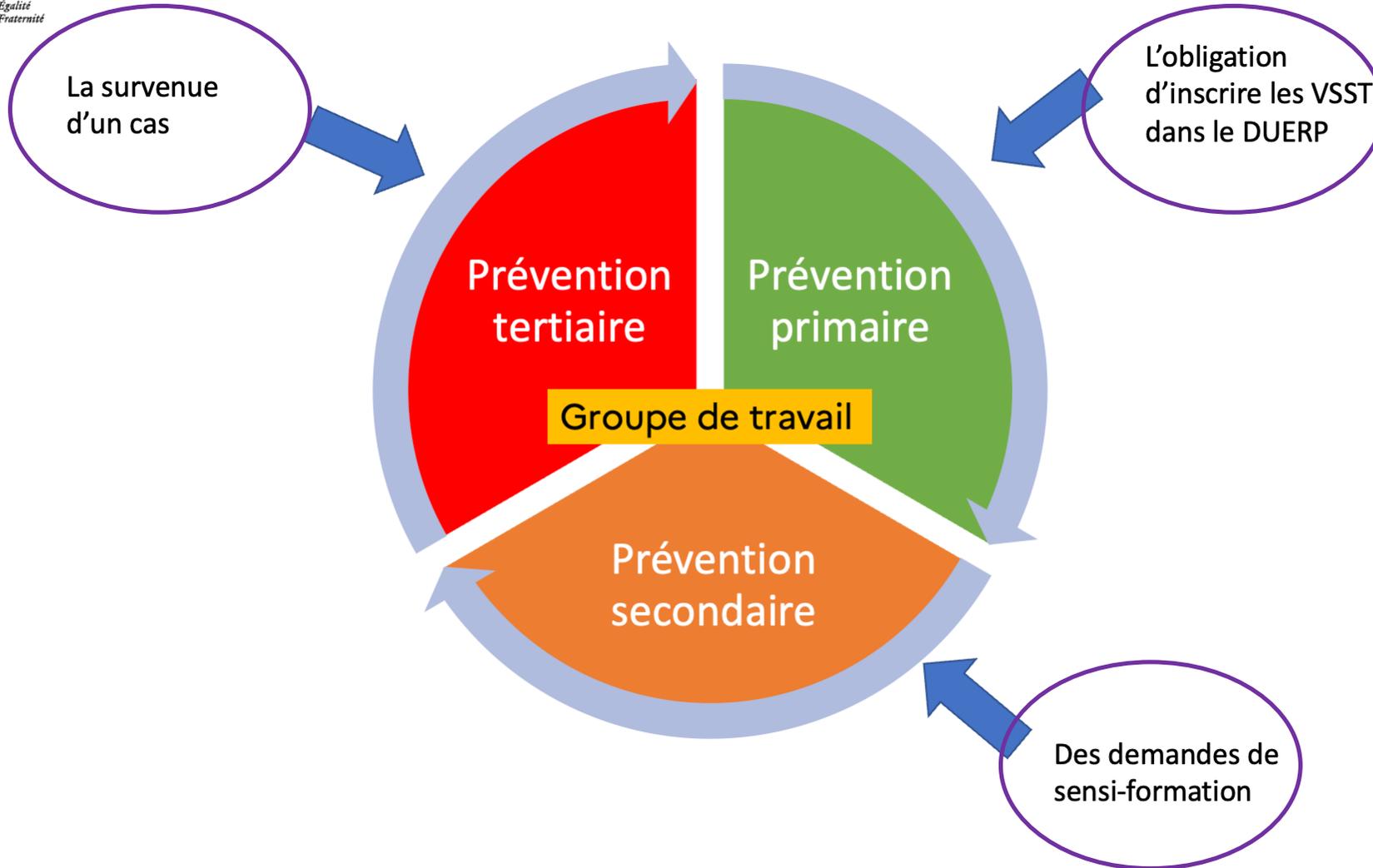


Sources : résultats enquête (CT 2013, Sumer, CSEP, Défenseur des Droits)



Financé par
l'Union européenne

Quelle porte d'entrée pour agir ?



Les ARACT peuvent accompagner
Une démarche les entreprises sur :



Prévention primaire : prévenir au niveau collectif et organisationnel

Préalables :

- Engagement des directions au plus haut niveau « tolérance zéro »
- Mettre en place les référents CSE et Employeur
- 1. Réaliser un pré **Diagnostic des facteurs de risques et ressources en prévention** : Fiche Anact Autodiagnostic
- 2. Mettre en place des **mesures organisationnelles de prévention des facteurs de risques**
- 3. Evaluer les risques liés aux violences sexistes et sexuelles et aux inégalités dans le **DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et introduire des actions de prévention des VSST dans le plan de prévention

La loi de 2014 en France introduite dans le code du travail oblige à évaluer « l'impact différencié à l'exposition aux risques en fonction du sexe ».

- 4. **Mettre en place une politique Egalité professionnelle** : Négociation collective Egalité Professionnelle et/ou Qualité de vie au travail



Identifier dans la situation de travail

Les facteurs de risques

Les facteurs ressources

**Evaluer si la situation est plus ou moins propice à la survenue de VSST
(violences sexistes et sexuelles au travail)**



Intégrer à la démarche les référent.es permet de prendre en compte les historiques et dispositifs spécifiques à cette thématique

8 webinaires à réécouter sur you tube
8 fiches outils à télécharger (dont sources pédagogiques , kit va être réactualisé en 2024)



<https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>



<https://www.youtube.com/channel/UCt-gR1lyYmaluiXJOydkicG>

anact

le Guide Anact 12 pages



Lire le guide de l'Anact

Guide [« Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail »](#), réalisé par l'Anact

=> A télécharger pour tout public en amont ou aval d'une sensibilisation par exemple

5 monographies VSST (dont 4 accompagnées par les Aract) - octobre 24

Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail. Enseignements tirés de l'expérience de cinq structures

Prévention primaire : limiter en amont l'exposition aux facteurs de risques de VSST

- La démarche de Linevia : une démarche amont pour ne plus véhiculer les VSST
Bretagne, Transport routier de voyageurs, 215 personnes.

Prévention secondaire : apprendre à reconnaître et qualifier les situations de VSST

- La démarche de Forbo : les vertus de la prévention portée pas à pas
Grand Est, production de sols PVC et de dalles de moquette, 372 personnes (site de Reims).

- La démarche de GRDF : la culture de la prévention comme point d'ancrage
Centre-Ouest, exploitation du réseau de distribution de gaz, 1 200 personnes sur le périmètre Centre-Ouest.

Prévention tertiaire : mettre en place un dispositif de traitement des cas de VSST

- La démarche d'Asimat : création d'un dispositif d'alerte signé et porté par la direction générale

Grand Est, association de soins infirmiers et de services à domicile, 948 personnes.

- La démarche de Sergic : direction et management en première ligne pour déloger les VSST

Hauts-de-France, services immobiliers, 700 personnes en France.
Quatre de ces cinq entreprises ont été accompagnées dans leur démarche par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail de leur région.



<https://www.anact.fr/prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-enseignements-tires-de-l'experience-de-cinq>

Kit VSST pour aider les référents à agir (1/3) (publication printemps 25)

40
fiches
et
outils

Partie 1 ELABORER LE PLAN DE PREVENTION

- Fiche ressource Glossaire pour mieux utiliser le vocabulaire lié aux VSST
- Fiche repère Comment définir les 3 niveaux de prévention ?
- Fiche outil Modèle de plan d'action VSST sur les 3 niveaux
- Fiche repère Comment travailler ensemble sur les 3 niveaux de prévention ?
- Fiche repère Comment mettre en place un groupe de travail VSST ?
- Fiche repère Comment débiter la démarche de prévention des VSST ?
- Fiche outil Modèle de feuille de route du GT VSST

Partie 2 DEFINIR LA MISSION DE REFERENT

- Fiche ressource connaître le rôle des référents d'après la loi
- Fiche repère comment désigner un référent CSE et employeur ?
- Fiche repère comment identifier les missions et moyens des référents ?
- Fiche outil Modèle lettre de mission du référent employeur ou du périmètre de mandat du référent CSE
- Fiche ressource FAQ du référent CSE et employeur

