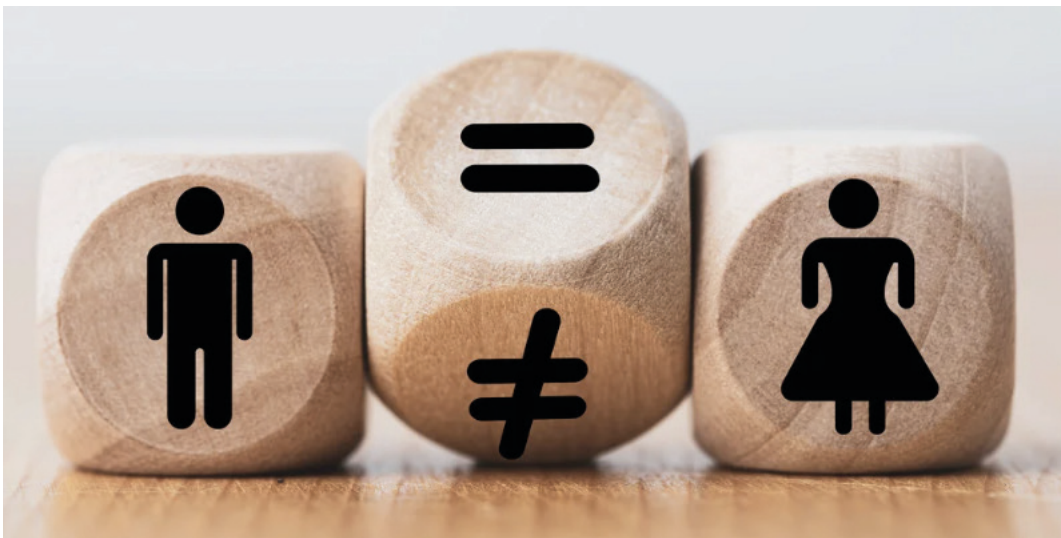


# La prévention des risques professionnels a-t-elle un sexe ?

---

Intégrer une approche sexuée  
pour une prévention adaptée



## **En quoi la santé au travail des femmes serait spécifique ?**

**Pourquoi en faire un sujet à part entière alors même que la prévention doit s'intéresser à l'ensemble des personnes au travail - femmes et hommes - ?**

Le Plan Régional de Santé au Travail 2021 – 2025 des Hauts-de-France a retenu ce sujet comme l'une des orientations prioritaires, en mettant en place notamment un comité technique dédié à « *L'approche sexuée des conditions de travail* ».

Ce comité technique (composé de : la Dreet<sup>1</sup>, la Région Hauts-de-France, la DRDFE<sup>2</sup>, le Corif<sup>3</sup>, la CFE - CGC<sup>4</sup>, PST<sup>5</sup> et Medisis<sup>6</sup>, l'Aract<sup>7</sup>) s'est penché sur le sujet afin de favoriser sa prise en compte dans les actions menées par les préventeurs et les entreprises.

Il propose ici de partager des repères permettant de :

- Se saisir des enjeux liés à la santé au travail des femmes
- Comprendre comment se construisent les inégalités liées au sexe en matière de santé au travail
- Et ce faisant, repérer des actions possibles et des réflexes à intégrer pour des démarches de prévention primaire et universelle, qui protègent toutes et tous.

Ce document s'adresse aux institutions de la prévention et à leurs professionnels (Services de Prévention et de Santé au Travail en particulier), pour mieux comprendre le sujet et pour s'outiller dans les échanges avec les entreprises.

Il peut également s'adresser aux entreprises (direction, RH, préventeurs, managers, représentants du personnel, salariés) qui se questionnent sur le sujet :

**Comment construire de l'intérêt à agir et à développer une évaluation différenciée des risques professionnels ?  
Et concrètement comment procéder et que peut-on mettre en place ?**

Nous espérons qu'il constituera un support favorisant la discussion et une première appropriation du sujet.

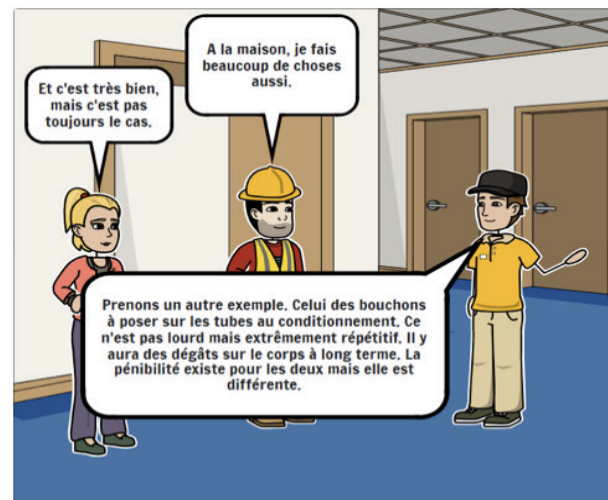
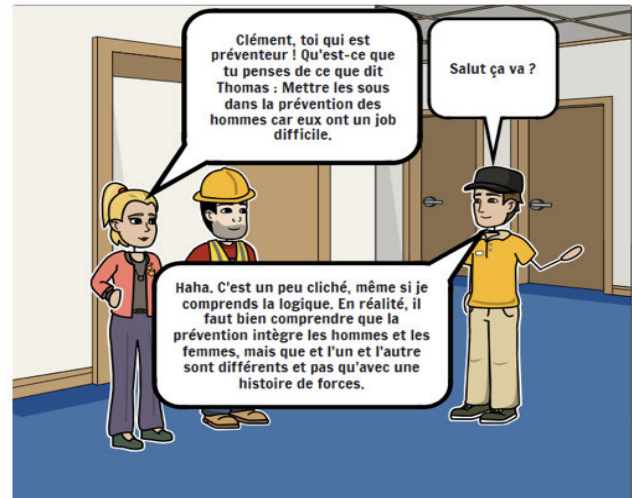
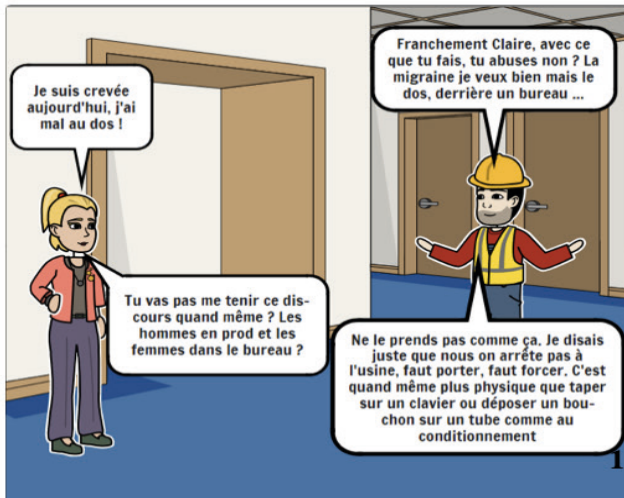
1 Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.  
2 Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.  
3 Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité entre femmes et hommes.  
4 Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres.  
5 Pôle Santé Travail : Service de Prévention et de Santé au Travail de la métropole Nord.  
6 Service de Prévention et de Santé au Travail situé dans l'Oise.  
7 Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

# SOMMAIRE

|   |                                                              |    |
|---|--------------------------------------------------------------|----|
| ● | <b>1. A PRIORI OU RÉELS ENJEUX ?</b>                         | 04 |
| ● | <b>2. COMPRENDRE POUR AGIR</b>                               | 08 |
| ● | <b>3. VERS UNE PRÉVENTION ADAPTÉE</b>                        | 09 |
|   | • 1 S'appuyer sur les fondamentaux de la prévention primaire | 09 |
|   | • 2 Intégrer une approche sexuée                             | 10 |
|   | • 3 Concrètement ... Exemple de méthodologies et d'actions   | 11 |
| ● | <b>4. RESSOURCES ET PARTENAIRES À MOBILISER</b>              | 12 |
| ● | <b>5. ÉLÉMENTS CLÉS - À RETENIR</b>                          | 14 |

# 1. À priori ou réels enjeux ?

« Toutes ressemblances avec des situations réelles ne sauraient être que fortuites ! »



Issus d'une compilation de situations rencontrées par les membres du comité technique, ces dialogues constituent un exemple des difficultés et enjeux du sujet.

C'est là l'un des premiers défis pour les entreprises et les préventeurs : dépasser les a priori et les freins.

En effet, aborder ce sujet, c'est souvent faire face à de nombreux a priori ou freins qu'il convient de repérer et mettre en discussion pour sécuriser les démarches à suivre.

"On fait la même chose pour tous nos salariés, **les femmes se plaignent plus**"

**L'égalité de traitement ne garantit pas une égalité des conditions de travail.**

Statistiquement, les femmes et les hommes ne se trouvent pas dans les mêmes situations (ni professionnellement ni personnellement), ne sont pas exposés aux mêmes risques, ne bénéficient pas de la même reconnaissance (ni de leurs compétences ni de la pénibilité et complexité de leur travail). Les situations sont différentes et les représentations de genre peuvent également modeler la capacité à se plaindre tant pour les femmes que pour les hommes.

"On met l'égalité à toutes les sauces on s'y perd"

**Les inégalités au travail et en matière de santé au travail sont plurifactorielles, ce qui suppose d'agir sur différents registres.**

Sans lien entre eux ni avec les autres obligations de l'entreprise, l'effet « millefeuille » peut vite être décourageant. Construire collectivement, dans les instances dédiées (CSE par exemple), les enjeux propres à l'entreprise, repérer ensemble ce qui constitue des priorités aidera à orienter les discussions et les actions pour qu'elles soient à la fois intégrées et spécifiques :

- Intégrées, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes dans l'ensemble des grands domaines de la politique de l'entreprise,
- Spécifiques, puisque les inégalités de fait qui subsistent nécessitent des actions en faveur d'un sexe ou d'un autre.

"On risque d'être discriminant par rapport aux hommes. **Ce ne serait pas équitable**"

**Différencier, c'est s'adapter aux réalités professionnelles et aux risques spécifiques.**

Dans un contexte d'inégalités en matière de santé au travail entre les femmes et les hommes, différencier n'est pas discriminer<sup>8</sup> : c'est au contraire développer des actions adaptées.

Les femmes et les hommes ne se trouvent ni dans les mêmes situations de travail (secteurs, métiers, activités différentes), ni dans les mêmes situations d'emploi (type de contrat, durée du travail, pluriactivité, etc.), et ne sont donc pas exposés aux mêmes problématiques de santé.

"C'est **plus une question de société que d'entreprise.**

Ça se joue surtout ailleurs, dans la famille, à l'école, avec l'orientation scolaire et professionnelle, dans le couple"

**L'entreprise joue un rôle majeur dans la réduction des inégalités et l'amélioration des conditions de travail.**

Effectivement, l'éducation, le système scolaire et familial, les réseaux personnels, le couple sont autant de lieux et de fonctionnements déterminants sur le sujet. Tout comme l'entreprise : participe-t-elle à renforcer, aggraver ou créer des inégalités entre femmes et hommes ? Permet-elle de lever, limiter, gommer des inégalités ?

Pour le savoir, il faut avant tout se poser la question, « chausser les lunettes du genre », pour repérer sur quoi et comment agir.

## L'approche par le genre, une nécessité pour réduire les inégalités de santé au travail

Au regard de notre situation individuelle - chacun se sentant plus ou moins impliqué sur le sujet -, **la santé au travail des femmes**, comme de toute personne en situation de travail, **mérite une attention particulière**, au regard des **données de la sinistralité**.<sup>9</sup>

S'il existe une surreprésentation des hommes concernant les accidents de travail (en Hauts-de-France, ils concentrent 63% des accidents de travail), c'est du côté de l'évolution de cette donnée qu'il faut regarder pour comprendre que **ce point aveugle de la prévention produit des effets**.

**Effets d'autant plus marqués quand il s'agit de maladies professionnelles.**

**La baisse globale des accidents de travail entre 2001 et 2019 (-11,1%) masque une forte hausse pour les femmes.** Les accidents de travail baissent pour les hommes (-27,2%) alors que pour les femmes la progression est nette (+ 41,6%).

**Concernant les maladies professionnelles, l'augmentation importante de leur reconnaissance depuis 2001 (+ 108%) masque des différences selon le sexe** (une augmentation de +158,7% pour les femmes, et de + 73,6% pour les hommes).

Ces données sexuées, encore peu nombreuses, montrent à la fois l'importance du sujet et la nécessité de s'y pencher.

## Toutes et tous concernés !



### La société.

*Dans son ensemble au regard des inégalités sociales en matière de santé au travail et de la place accordée au travail. Constitutif d'un pan important de notre identité, le travail doit permettre de préserver - voire développer - sa santé.*

### Les salariés.

*Dans leur ensemble - pour qui se joue au travail une part importante de leur santé, de leur employabilité, de leur identité.*

### Les entreprises :

*Au regard de la part des femmes dans la population active (plus de 50%) ; du rôle des salariés dans la production de la performance ; des obligations en matière de santé au travail et d'égalité professionnelle.*

## Comment comprendre les situations différentes des femmes et des hommes en matière de santé au travail ?

**Les représentations de genre** en interaction avec le fonctionnement de l'entreprise (organisation du travail, pratiques RH et de management) expliquent une situation différente pour les femmes et les hommes :

- Premièrement, une répartition sexuée des secteurs, des métiers et des activités : à l'échelle des secteurs d'activité, **la mixité** reste faible. Selon l'Insee sur 87 familles professionnelles, 8 seulement sont équilibrées en 2016. Au sein même d'un secteur ou d'une entreprise, la répartition sexuée opère toujours (par exemple dans l'industrie, les hommes vont exercer les activités repérées comme étant les plus mobilisantes physiquement, les femmes vont être affectées à des postes de finition, d'étiquetage.)
- Deuxièmement, du point de vue des conditions de travail : n'exerçant pas les mêmes métiers, les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes contraintes de travail et ces dernières ne sont pas reconnues de la même façon.
- Troisièmement, du point de vue des parcours professionnels : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle, avec des parcours plus morcelés et précaires. Elles peuvent être « bloquées » plus longtemps sur leurs postes, et donc être exposées plus longtemps aux risques (ainsi dans la grande distribution, si le poste en caisse s'est déféminisé, les femmes restent plus longtemps, les hommes évoluant plus facilement vers d'autres postes).
- Quatrièmement, du point de vue du temps de travail : les femmes et les hommes n'ont pas la même durée de travail, les mêmes horaires, et par ailleurs pas les mêmes activités hors travail (notamment en lien avec la charge domestique et familiale.)

À ces éléments, et pour mieux comprendre les écarts en matière de santé au travail, il faut ajouter les différences biologiques qui impliquent des impacts différenciés pour la même exposition. Même si les hommes et femmes moyens n'existent pas - invitant ainsi à intégrer la diversité de façon plus générale - les différences biométriques, de processus physiologiques (par exemple régulation aux températures), liées au système reproductif, ou encore les pathologies spécifiques aux femmes et aux hommes, impliquent des impacts différenciés.



### **Les représentations de genre.**

Renvoient aux images, idées et conceptions sociales associées aux rôles, comportements, activités et caractéristiques qu'une société ou un groupe social attribue aux femmes et aux hommes. Ces représentations souvent stéréotypées et donc simplifiées, risquent d'enfermer et de limiter les possibilités. Dans les entreprises, elles influencent la manière dont on perçoit et valorise les individus et leurs activités. Elles influencent également la façon dont les individus se perçoivent eux-mêmes : qui peut faire quoi, avec quel niveau de complexité dans les activités réalisées, quels risques associés, etc.



### **La mixité.**

La mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Elle remet en question l'attribution d'un genre au travail, réduit les stéréotypes et favorise l'égalité. Selon l'Insee, un secteur ou métier peut être considéré comme mixte lorsqu'aucun genre ne dépasse 60 ou 70% des effectifs ni ne descend en dessous de 40 ou 30%.

## 2. Comprendre pour agir

### ZOOM SUR LE RÔLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En raison de la répartition sexuée du travail, les femmes et les hommes sont, en tendance, exposés à des contraintes différentes.

| CONDITIONS DE TRAVAIL | FEMMES                                                                     | HOMMES                                               |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| ENVIRONNEMENT         | Agents biologiques et chimiques.                                           | Bruits, chocs, froid, chaud, agents chimiques        |
| POSTURES              | Travail répétitif, station debout                                          | Manutention de charges lourdes                       |
| RELATIONS             | Agression du public, travail isolé, charge émotionnelle                    | Contraintes hiérarchiques, travail à l'extérieur     |
| AUTONOMIE             | Pression temporelle, prescription rigide et manques de marges de manoeuvre | Objectifs chiffrés et logique de projet              |
| HORAIRES              | <u>Horaires atypiques :</u><br>Soir, matin, nuit.                          | Horaires moins prévisibles, travail posté ou de nuit |
| CONDITIONS D'EMPLOI   | Postes peu qualifiés, CDD, temps partiels, faiblesse de la rémunération    | Intérim, chômage partiel.                            |

*Source : 10 questions sur ...La négociation collective. Égalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail, Anact 2022*

#### Des conditions de travail différentes ... mais pas uniquement !

**Le déficit de visibilité et de reconnaissance des risques** auxquels sont exposées les femmes est plus marqué que pour les hommes.

Ainsi, dans l'industrie, le port de charges lourdes auquel sont confrontés les hommes va être plus facilement repéré et admis. Dès lors, l'entreprise cherchera en priorité des actions de prévention sur ce registre.

Les risques liés à la répétition des gestes associée à la cadence pour les femmes à l'étiquetage, seront considérés comme moins prégnants, voire même une pénibilité peu repérée et discutée.

L'entreprise ne priorisera pas ce risque et ne proposera donc pas ou peu d'aménagement.

Par ailleurs, pour les femmes, **l'exposition aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) est plus marquée**. Les VSST (voir définition p.10) faisant partie des risques professionnels, en lien avec le fonctionnement de l'entreprise.

## 3. Vers une prévention adaptée

### 1. S'appuyer sur les fondamentaux de la prévention primaire

**La prévention primaire** est celle qui permet de combattre les risques à la source.

Plusieurs ingrédients permettent de préciser les démarches à engager :

- *Analyser le travail réel* (tel qu'il s'exerce et se vit en situation concrète) ;
- *Établir les liens entre le travail et la santé* (en s'intéressant aux conditions de réalisation et d'organisation du travail susceptibles de constituer des facteurs de risque et de protection) ;
- *S'appuyer sur la participation des parties prenantes* (internes : les salariés - seuls à même de partager leur travail réel -, les managers et les acteurs / instances de dialogue social ; externes : en prenant appui sur les préventeurs) ;
- Un *engagement politique des directions et un portage managérial* ;
- Une *démarche qui s'évalue* (notamment pour repérer les bénéfices et au-delà les effets), se pérennise et s'intègre dans le fonctionnement de l'entreprise (il ne s'agit pas uniquement d'une démarche *ad hoc* mais bien - à terme - d'intégrer les enjeux de santé au travail et les conditions de travail dans la conception et la mise en oeuvre des projets, des stratégies et dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise.)
- Une *démarche* conçue comme *un investissement*, avec des gains potentiels grâce à une prévention plus adaptée aux situations des personnes en emploi. Ainsi, selon l'Association Internationale de la Sécurité Sociale<sup>10</sup>, 1 euro investi dans la prévention en rapporte 2,20 par année et par salarié (baisse des accidents du travail et des coûts de santé, hausse de la productivité et baisse des coûts d'exploitation, baisse de l'absentéisme, du turnover, continuité du travail senior, image des produits / services et de l'entreprise.)

*Source : inspiré des travaux réalisés par le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail des Hauts-de-France*

Cette prévention primaire s'incarne notamment dans l'Évaluation des Risques Professionnels et sa retranscription dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. **Et depuis 2014, l'évaluation des risques doit tenir compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »** (art. L. 4121-3 du Code du Travail).

Ce sont ces mêmes éléments, au fondement de la prévention primaire, qui sont mobilisés dans le cadre d'une approche sexuée. Mais à ces éléments, s'ajoutent des précautions méthodologiques.

## 2. Intégrer une approche sexuée

Cette approche s'inscrit dans une démarche globale portant sur la prévention et la limitation de l'exposition aux risques, en tenant compte du genre. Il y a plusieurs façons complémentaires de réaliser l'évaluation : détection des risques en amont et détection réactualisée en permanence à chaque changement opéré (équipement, intégration de public féminin / masculin etc.) afin de développer une prévention adaptée.

Pour réaliser une évaluation des risques **en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition en fonction du sexe**, il s'agit de renforcer des « réflexes », notamment en favorisant une approche collective (à partir du travail, de ses conditions de réalisation, de son organisation) qui tient compte de la singularité des individus et de leur situation.

### Évaluer les Risques Professionnels en tenant compte du genre

Renforcer les "réflexes" de la prévention tout en "chaussant les lunettes" de l'approche par le genre, en faisant un effort de compréhension et de mise en visibilité de la situation des femmes :

#### - Mobiliser les parties prenantes - les sensibiliser.

Direction, représentants du personnel, salariés, encadrement, avec une vigilance à avoir sur la mixité des instances et des personnes à mobiliser ; la mobilisation des acteurs passe par un temps de sensibilisation sur l'approche par le genre des conditions de travail et de la prévention.

#### - Définir collectivement le cadre, les enjeux et les unités de travail.<sup>11</sup>

Comprendre le contexte de l'entreprise et caractériser sa population (qui travaille où, avec quelles conditions d'emploi, qui est concerné par les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'absentéisme, etc.); avec une vigilance à avoir dans la définition des unités de travail, en accordant autant d'importance aux unités à prédominance masculine que féminine, et au-delà prendre en compte l'ensemble de la population de l'entreprise.

#### - Recenser et évaluer les situations à risque pour les femmes et les hommes.

En prenant appui sur la participation et l'expertise des salariés – femmes et hommes – quant à leur activité ; une évaluation permettant d'analyser : l'environnement matériel, l'organisation du travail et les process, l'organisation et la conciliation des temps, les relations au travail, les parcours et les compétences, les facteurs de risques impactant la santé reproductive, les environnements de travail propices à la survenue **d'agissement sexistes ou de violences sexuelles**, ces derniers ayant des répercussions physiques et psychologiques (rythme de travail, capacité à travailler, isolement, exclusion, stress, etc.)



#### Les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST).

*Constituent une dimension importante et sensible de l'approche par le genre des conditions de travail. Elles renvoient à un ensemble de comportement fondés sur le sexe ou la sexualité qui portent atteinte à la dignité des personnes ou créent un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ces violences peuvent prendre des formes différentes des agissements*

*sexistes au harcèlement sexuel. Elles sont encadrées par des textes spécifiques (loi du 3/08/2018 ou du 6/08/2019), le code du travail (art. L 1153-1, L1153-5, L. 1142-2-1) et par le code pénal (art. 222-23, 222-22, 621-1).*

### 3. Concrètement ... Exemple de méthodologies et d'actions

Cet exemple a pour objet de montrer comment peut s'incarner l'approche par le genre de la prévention et des conditions de travail, malgré le manque d'éléments sur les contextes, le travail et son organisation, etc. Il s'agit de donner à voir des registres différents d'actions possibles et leur complémentarité.

#### MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Une **démarche d'évaluation** qui mobilise les salariés concernés - femmes et hommes - et qui se construit avec les acteurs de l'organisation (encadrement, fonctions transverses ...), du dialogue social (CSE - CSSCT et direction), en veillant à la représentation des femmes.

##### Dans un 1er temps :

**Recueillir des données sexuées** en croisant le sexe et : Âge / Ancienneté / Métier ; Accidents du travail / Maladies professionnelles ; absentéisme (durée, type, etc.) ; qualification ; évolutions professionnelles... sur la ligne de production en particulier.

##### Dans un 2ème temps :

**Analyser le travail sur la ligne avec elles et eux**, grâce à des entretiens ; observations ; méthodes qualitatives pour comprendre les caractéristiques du travail, ses aléas, les contraintes et ressources associées.

#### ORGANISATION DU TRAVAIL

##### En tenant compte des changements et évolutions récentes :

- **Repérer et analyser la division sexuée** du travail, les caractéristiques des activités réalisées par les femmes et les hommes sur la ligne, notamment les contraintes / ressources associées, pour réviser collectivement cette division du travail.
- **Caractériser le management sur cette ligne**, ce qu'il attend et ce qui est attendu de lui pour chacune des activités, et questionner / favoriser son positionnement en soutien des opérateurs et opératrices dans la réalisation de leur travail.
- **Questionner la hiérarchie informelle** des métiers et la place qu'occupe les activités des hommes et des femmes en connaissant / reconnaissant la complexité du travail et la richesse de l'activité.
- **Favoriser la formation et le développement des compétences** pour développer les parcours professionnels.
- **Revoir les processus de production** (chrono, procédures, etc.) et les moyens du travail, à partir de l'expertise des professionnels en veillant à mobiliser des femmes, des besoins de production et du partage sur le travail.
- **Analyser et revoir l'organisation du temps de travail** (conciliation des temps).

Sur une **ligne de production** (non mixte, 15% de femmes), un **absentéisme qui augmente** pour les **femmes** en partie lié à des **accidents du travail**, des **maladies professionnelles** et des **tensions relationnelles**.

Une incompréhension car collègues et managers **estiment** que ces **salariées sont «protégées»** en étant sur une activité moins complexe et moins mobilisante physiquement.

#### RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

**Repérer et analyser de façon différenciée les liens entre les situations de travail** des femmes et des hommes sur la ligne et les indicateurs RPS (par exemple ceux définis par **M. Gollac et M. Bodier** : intensité du travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, rapports sociaux au travail dégradés, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail).

**En favorisant l'expression du vécu et en cherchant à objectiver** à travers des situations de travail concrètes et réelles.

##### Développer par exemple :

**Les collectifs de travail, et les espaces de discussion** sur le travail sur les problèmes rencontrés dans sa réalisation et favoriser l'élaboration de règles et compromis collectifs, permettre et organiser l'entraide, **favoriser la participation** des femmes et des hommes de la ligne **dans les prises de décisions opérationnelles et stratégiques** susceptibles de les concerner, etc.

#### MATÉRIEL | ÉQUIPEMENTS

##### Analyser les investissements réalisés :

Quelles activités ont été concernées et réalisées par qui, sur quelles normes s'est-on appuyé pour concevoir les équipements (norme de « l'homme moyen ») ?

##### Questionner - avec les personnes concernées - l'équipement ou le matériel :

Est-il adapté pour elles et pour les contraintes actuelles du travail ?

**Quels sont les besoins en matériel des professionnels, en veillant à questionner des femmes, sur :**

- > L'accessibilité des produits / stocks, le transport de charge,
- > L'aménagement des locaux,
- > La facilité de réalisation des gestes professionnels, etc.

#### VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL (VSST)

Avec une approche similaire à celle des RPS, et en lien avec l'analyse des données (mixité, précarité, horaires atypiques ...), **repérer et analyser les facteurs favorisant les VSST et ceux qui en protègent**.

##### Par exemple :

*Les processus de (dé)valorisation de certaines activités, la place des femmes et des hommes (et des représentations de genre) dans les rapports sociaux ritualisés, contexte de travail avec une forte promiscuité, etc.*

##### Pour ensuite construire des actions de prévention :

- > Politique d'entreprise et sensibilisation (à différents niveaux dont les représentants du personnel),
- > Dispositif dédié (référé processus d'information - veille / repérage et analyse des situations potentiellement sources de VSST),
- > Lien avec les actions sur les autres registres permettant d'intégrer un fonctionnement non stigmatisant / discriminant (division du travail, temps de travail, management, collectif de travail ...)

## 4. Ressources et partenaires à mobiliser

Pour continuer à se familiariser avec le sujet, et développer sa place dans les démarches de prévention des entreprises et dans les accompagnements proposés par les préventeurs.

Voici une liste non exhaustive de partenaires ressources sur le sujet et quelques lectures utiles :

### **Les Services de Prévention et de Santé au travail :**

Peuvent aider les entreprises à identifier leurs besoins liés à la prévention. Le médecin du travail est l'interlocuteur privilégié pour échanger et analyser la demande en vue de l'orienter vers le bon interlocuteur (étude de poste réalisée par l'infirmier/infirmière, étude collective réalisée par un ergonomiste ou un psychologue du travail, etc.). La démarche d'accompagnement est spécifique à chaque service, n'hésitez pas à vous rapprocher du vôtre pour obtenir plus d'informations.

### **L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail :**

Peut aider les entreprises (en fonction de leur besoin) à se sensibiliser – former sur le sujet ; construire une démarche ; définir les priorités ; repérer et analyser ce qui peut générer des contraintes / ressources pour les salarié-es ; aider à la construction – mise en oeuvre – évaluation des actions d'amélioration. En appui également aux partenaires sociaux, de l'emploi, de la formation ou de la santé au travail.

### **Le Corif :**

Propose un appui conseil pour lutter contre les inégalités de genre sur l'ensemble des volets d'une entreprise dont les conditions de travail et la prévention des agissements sexistes et sexuels, particulièrement dans les espaces non mixtes.

### **Les agents de contrôle de l'Inspection du Travail :**

Ils ont une mission de rappel de la réglementation, notamment autour de l'évaluation des risques professionnels et du document unique. Ils contrôlent le respect de l'obligation sur l'égalité professionnelle (index et négociations annuelles). Ils organisent des actions d'information et de sensibilisation.

### **D'autres acteurs peuvent apporter une aide :**

Fédérations, branches professionnelles, organisations syndicales, Opco ou encore mutuelles : en fonction de leur champ de compétences, ils sont susceptibles de vous aider à mieux comprendre les questions d'égalité professionnelle en lien avec la mixité et/ou la santé au travail.

#### L'ESSENTIEL SUR...

Délégation aux  
DROITS DES FEMMES

le rapport d'information  
SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL : DES  
MAUX INVISIBLES

<https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1-syn.pdf>

### Rapport d'information du Sénat : "Santé des femmes au travail : des maux invisibles", juin 2023



### Page « Travailler avec l'endométriose », sur le site EndoFrance



<https://endofrance.org/la-maladie-endometrie/travailler-avec-lendometrie/>



La santé au travail au féminin : en prendre conscience et agir en  
prévention



<https://www.polesantetravail.fr/la-sante-au-travail-au-feminin-en-prendre-conscience-et-agir-en-prevention/>

### Page dédiée sur le site de Pôle Santé Travail :

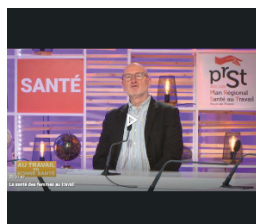


### Les travaux du CORIF :



<https://www.corif.fr>

## Les travaux menés dans le cadre des PLANS RÉGIONAUX SANTÉ TRAVAIL :



### Émission régionale dans le cadre du PRST HDF :



<https://www.weo.fr/video/la-sante-des-femmes-au-travail/>



### Actions, outils et documentations développés dans le cadre du PRST Normandie



<https://www.prst-normandie.fr/objectif/ameliorer-la-sante-au-travail-des-femmes/>



### « Agir sur la santé au travail des femmes. Des enjeux, des bénéfices pour toutes et tous », PRST et CROCT Bretagne



<https://www.santeautravailbretagne.fr/documents/agir-sur-la-sante-au-travail-des-femmes/>

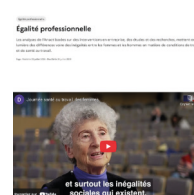
## Les travaux de l'Anact :



<https://www.anact.fr/endometrieose>



<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-conciliation-grossesse-et-travail>



<https://www.anact.fr/egalite-professionnelle>



### Site de l'Anact, page dédiée au sexisme au travail :

[https://www.anact.fr/recherche?search\\_api\\_fulltext=&sort\\_bef\\_combine=created\\_DESC&f%5B0%5D=thematique%3A12041](https://www.anact.fr/recherche?search_api_fulltext=&sort_bef_combine=created_DESC&f%5B0%5D=thematique%3A12041)



## 5. Éléments clefs - à retenir

**L'égalité professionnelle entre femmes et hommes en matière de santé au travail** : Vrai sujet qui fait face à de nombreux freins et à priori !

Loin d'être neutre, les a priori voire les freins sont nombreux. Pourtant, les statistiques nous montrent des évolutions différenciées entre hommes et femmes qui questionnent : entre 2001 et 2019, diminution des accidents du travail pour les hommes (-27,2%) mais forte augmentation pour les femmes (+41,6%).

De même, avec les maladies professionnelles qui ont augmenté de +158,7% pour les femmes contre +73,6% pour les hommes sur la même période. L'intégration du genre dans la prévention permet d'adapter les actions aux réalités des salariés et d'améliorer l'efficacité des dispositifs de prévention.

### **LES DÉTERMINANTS DES INÉGALITÉS EN SANTÉ AU TRAVAIL**

- **Répartition sexuée des métiers** : Faible mixité dans les secteurs et les fonctions.
- **Conditions de travail différentes** : Exposition différenciée aux risques physiques, chimiques et psychosociaux. Et reconnaissance moindre de la pénibilité et de la complexité des activités réalisées par les femmes.
- **Parcours professionnels** : Précarité et obstacles à l'évolution impactant l'exposition aux risques.
- **Temps de travail** : Contraintes domestiques et familiales influençant les conditions et horaires de travail, notamment, mais aussi les capacités de récupération.
- **Différences biologiques** : Impacts différenciés des expositions professionnelles sur la santé.

### **VERS UNE PRÉVENTION ADAPTÉE ET UNIVERSELLE**

- **Intégrer le genre dans l'évaluation des risques professionnels** : Prise en compte des différences dans l'exposition aux dangers et dans l'impact sur la santé.
- **Analyser les situations de travail** en tenant compte des réalités concrètes des salariés et des différences entre les femmes et les hommes.
- **Sensibiliser et former les acteurs** (RH, managers, représentants du personnel) à l'impact des inégalités de genre sur la santé au travail.
- **Adapter l'organisation du travail** : Révision de conditions de travail, prise en compte de la mixité dans les postes et accès aux équipements adaptés.
- **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail** : Repérer les facteurs de risques et mettre en place des dispositifs de prévention spécifiques.

### **DES RESSOURCES ET PARTENAIRES MOBILISABLES**

Un sujet en émergence, apprenons ensemble !

- Services de Prévention et de Santé au Travail.
- Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract).
- Organismes spécialisés (Corif)
- Inspection du Travail
- Partenaires sociaux
- ....

## Notes.

