



PRST

Agir pour la santé
au travail en Bretagne

Conférence en ligne

**« Santé au travail des femmes :
Comprendre pour mieux agir »**

4 février 2025

8h30-10h30

4^e Plan Régional
santé au travail
en Bretagne

Au programme de cette conférence en ligne



Animée par Véronique BOUYAUX, Directrice de l'Aract Bretagne

Propos introductif

Ahez LE MEUR, Directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité – Préfecture Région Bretagne

Première partie : Santé au travail des femmes

Florence CHAPPERT, Responsable du projet « Genre, égalité, santé et conditions de travail » à l'ANACT

- 📌 Santé au travail des femmes : Pourquoi ?
- 📌 Risques professionnels pour les femmes : un déficit de visibilité et de prévention
- 📌 Violences Sexistes et sexuelles au Travail (VSST) : un risque professionnel à évaluer et prévenir

Deuxième partie : Travaux du groupe Santé au travail des femmes – Plan Régional Santé au Travail *Ahez LE MEUR,*

Directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Florent ARNAUD, Chargé de missions à l'Aract Bretagne, Copilotes de l'action n°2 "Santé au travail des femmes" du PRST

- 📌 Présentation des travaux menés en Bretagne sur la santé au travail des femmes dans le cadre du PRST
- 📌 Quelques ressources pour aller plus loin.

Propos introductifs



PRST
Agir pour la santé
au travail en Bretagne

Ahez LE MEUR

Directrice régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Préfecture de région Bretagne



PRST
**Agir pour la santé
au travail** en Bretagne

**Conférence en ligne
« Santé au travail des femmes
Comprendre pour mieux agir »**

Santé au travail des femmes

Florence Chappert

Responsable du projet

« Genre, égalité, santé et conditions de travail »

à l'ANACT

**et Pilote des actions « Santé au travail des femmes » 3.3
du Plan Santé Travail N°4**



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



**Financé par
l'Union européenne**

Sommaire

- 1. Santé au travail des femmes : pourquoi ?**
- 2. Risques professionnels pour les femmes : un déficit de visibilité et de prévention**
- 3. Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST) : un risque professionnel à évaluer et prévenir**

1. Santé au travail des femmes et des hommes : pourquoi ?

- L'approche, le positionnement de l'Anact et du PST 4 et les 3 volets de la Santé des femmes au travail
- Les indicateurs nationaux de sinistralité et de santé au travail selon le sexe
- Des spécificités biologiques féminines à prendre en compte pour la prévention et le maintien en activité
- Les facteurs explicatifs des écarts femme-homme en matière de sinistralité

1.1 L'approche, le positionnement de l'Anact et du PST4, les 3 volets de la santé des femmes au travail

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^e plan santé au travail

2021 — 2025

The graphic features a large stylized '4' and 'S' logo, several small images of workers and professionals, and the dates 2021 and 2025.

OBJECTIF 3



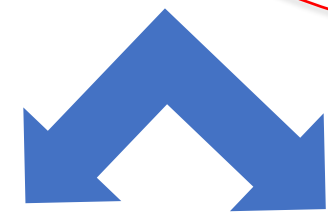
FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL, EN PARTICULIER SUR LE PLAN ORGANISATIONNEL

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



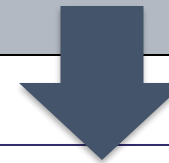
Action 2

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

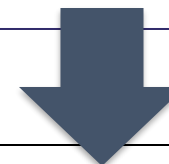
Décision du CA de l'Anact en 2008 « Chausser les lunettes du genre »

Santé au travail :

Troubles musculosquelettiques,
Stress, Troubles Psycho-Sociaux, 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 au travail de toutes et tous**



Le positionnement de l'Anact et des partenaires du PST 4

- 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 :

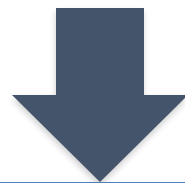
⇒ « Adapter le travail aux hommes... et aux femmes »,

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)

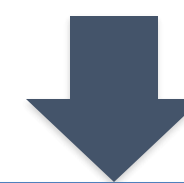
1 - SANTE au TRAVAIL

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)

2 - 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)



3 - PREVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



1.2 Données de santé au travail selon le sexe

- 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



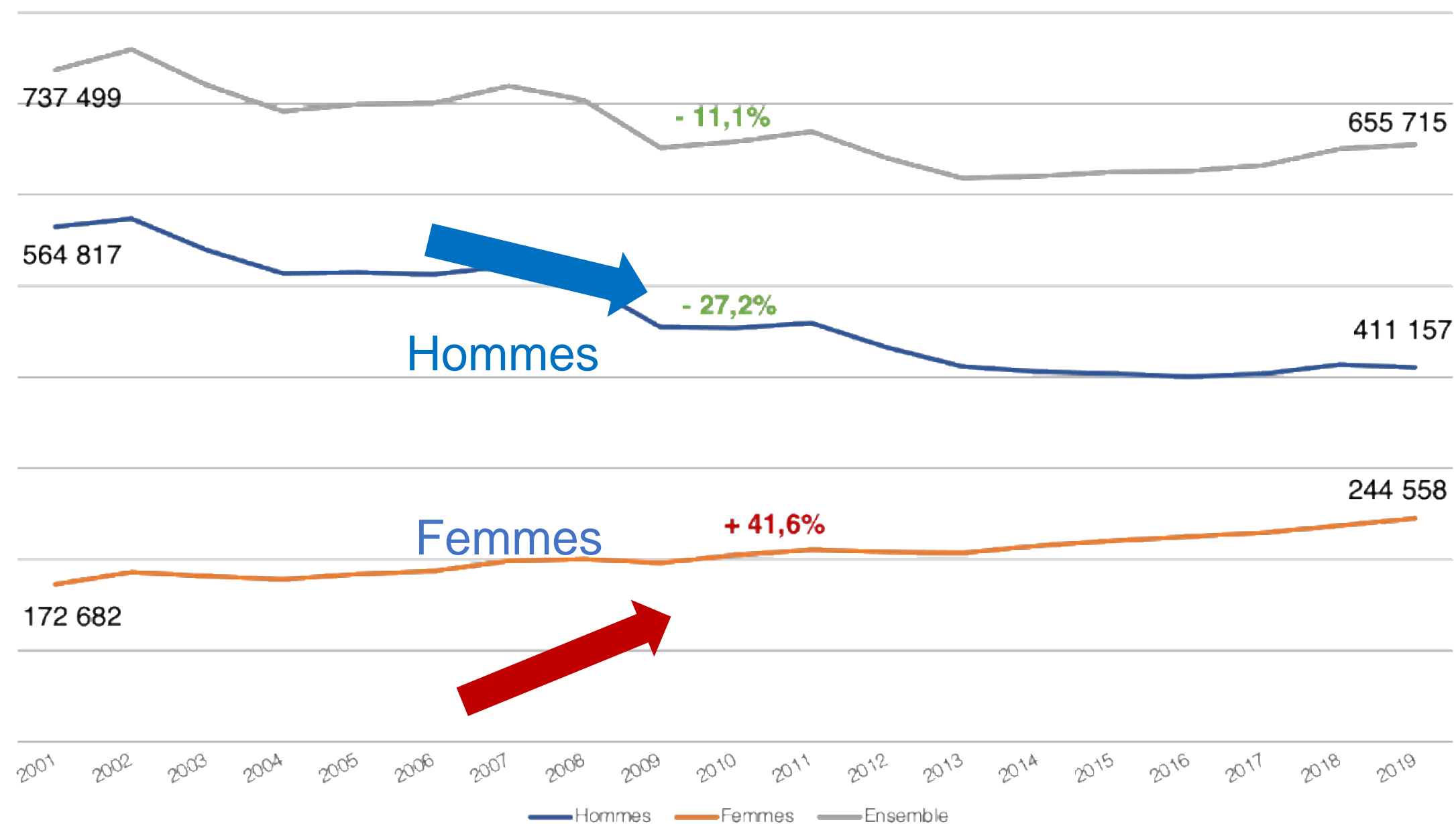
Première publication
CNAM décembre 24
pages 151 et suivantes
<https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/2023-rapport-annuel-assurance-maladie-risques-professionnels>

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

Publication et actualisation Anact depuis 2012

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

Évolution des accidents du travail selon le sexe entre 2001 et 2019



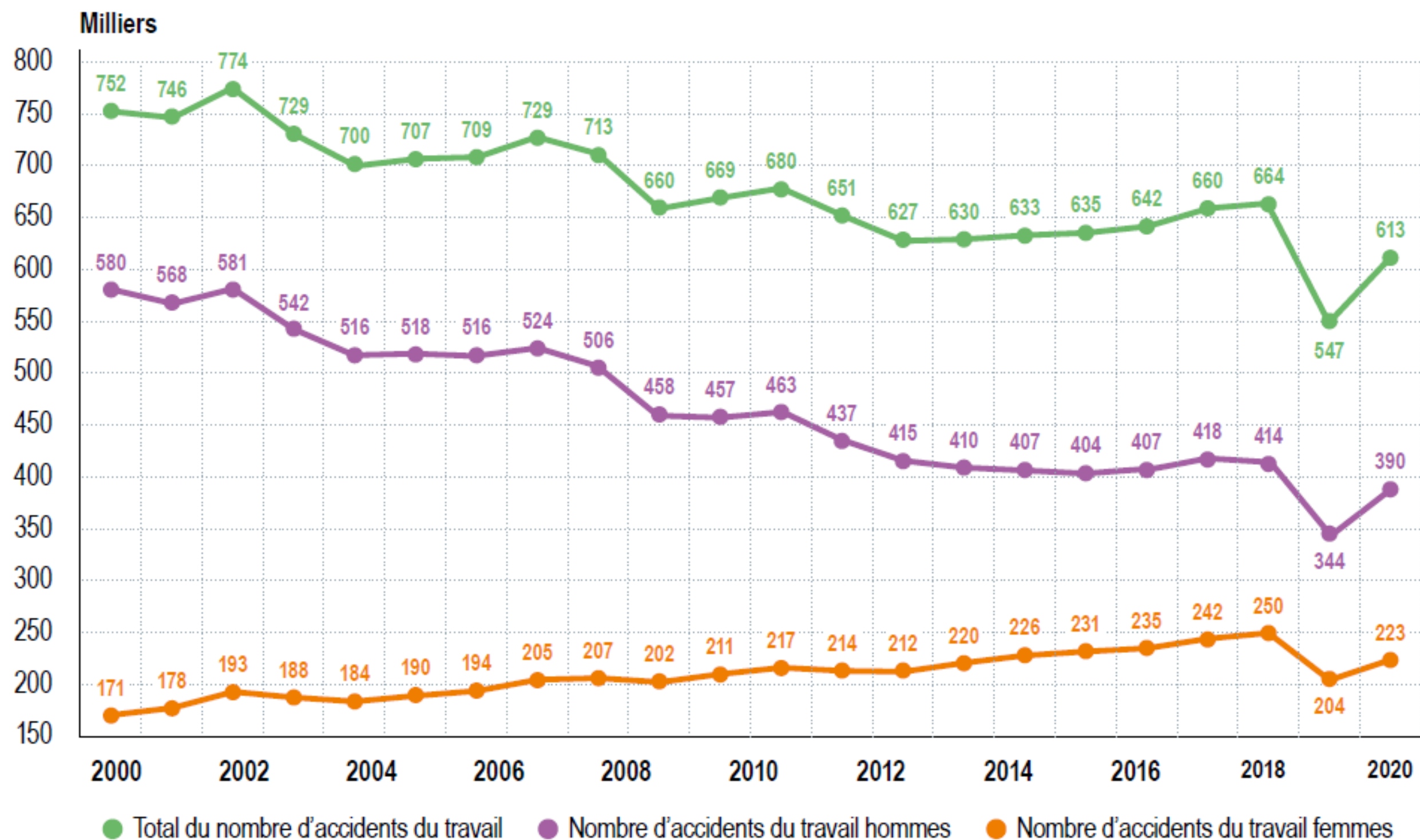
Graphique Anact à partir des [données longitudinales accident de travail](#) de l'Assurance Maladie - Risques professionnels



Financé par
l'Union européenne

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

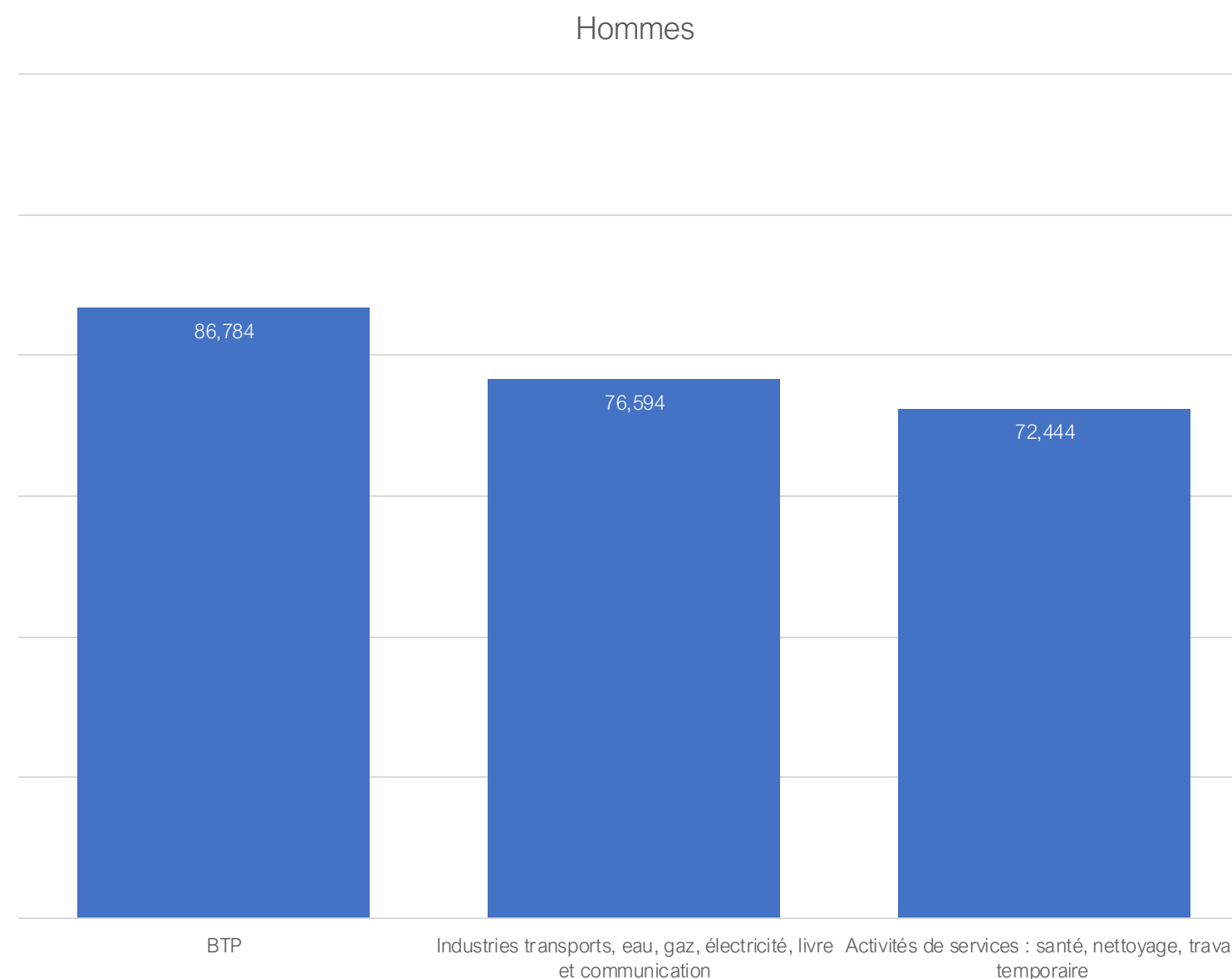
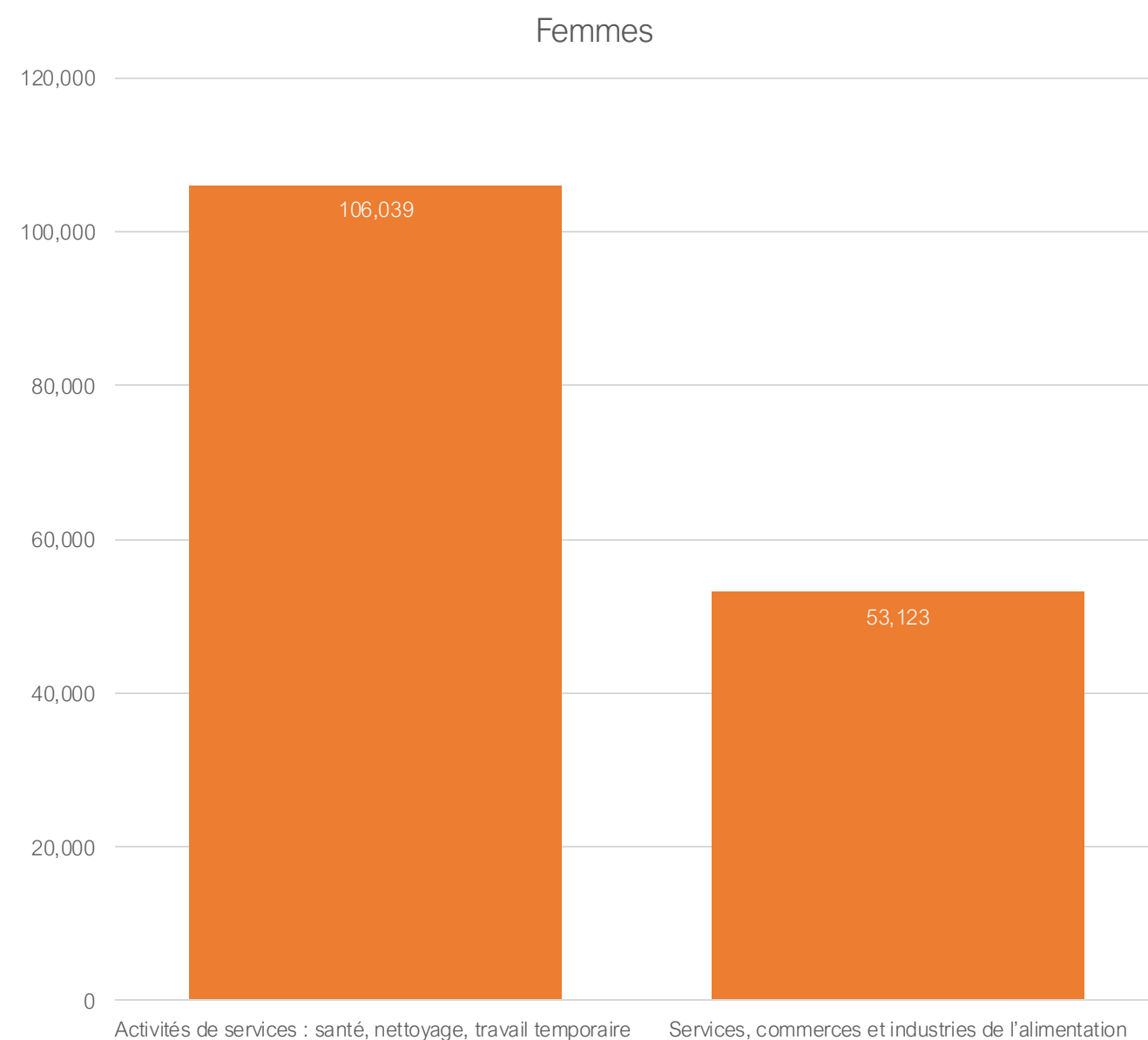


Donnée nationales AT/MP issues des basses annuelles SNTRP sur les 9 CTN, y compris sections au taux FSNA ou bureau et compte spécial MP

- ✓ En **2021** : 613 358 AT reconnus en 1^{er} règlement dont **64% concernent les hommes (année post covid)**
- ✓ Plus une hausse de la sinistralité des femmes qu'une substitution entre hommes et femmes, avec une hausse constatée chez les femmes ces dernières années.
- ✓ **Un accident sur 4 en début de période et un accident sur 3 en fin de période concernent les femmes**



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



Les activités de service (Santé, social, nettoyage, intérim...) 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

Augmentation du nombre des Accidents du Travail pour les femmes : les causes

En France, les **femmes** sont rentrées ces 20 dernières années sur le marché du travail **sur des postes exposés aux risques** d'accidents de travail, et plus largement aux risques professionnels, soit :

Dans des secteurs à prédominance masculine (notamment BTP, Transport Logistique , Energie...)

=> avec une **insuffisante adaptation des organisations de travail** (port de charge, matériels, cadences, horaires, ...)

Dans des secteurs en croissance, plutôt à prédominance féminine (santé, social, nettoyage, intérim, commerce, industrie de l'alimentation, banque assurance,...) ;

=> avec une **sous évaluation des risques et des politiques de prévention** qui ne sont pas suffisamment ciblées et efficaces pour **les emplois occupés par les femmes ou dans les emplois mixtes** ;

et des phénomènes d'usure professionnelle accentuée, car les femmes évoluent moins vers d'autres postes.



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

❖ **Sous-déclaration des MP :**

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

❖ **Sous-reconnaissance des MP :**

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

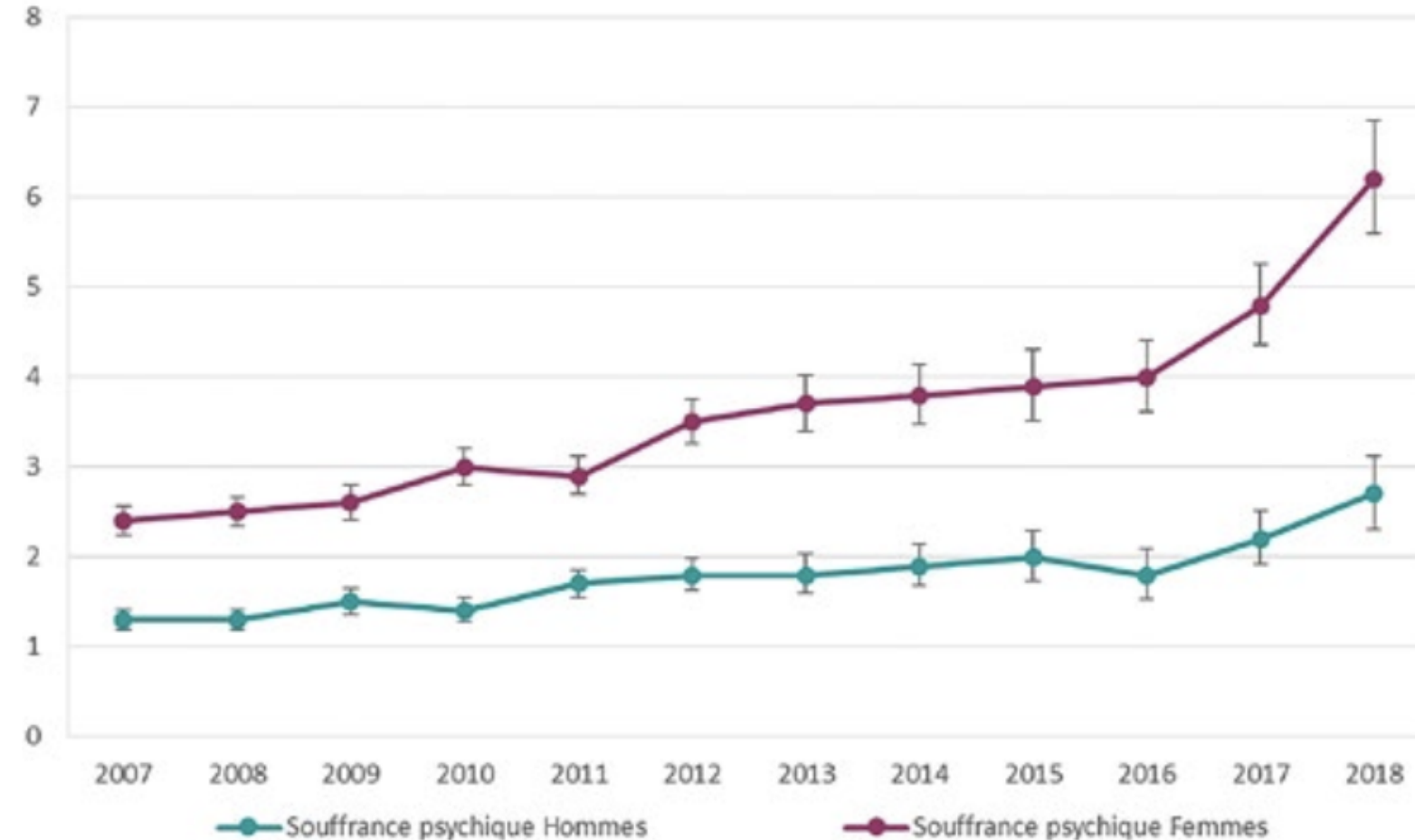
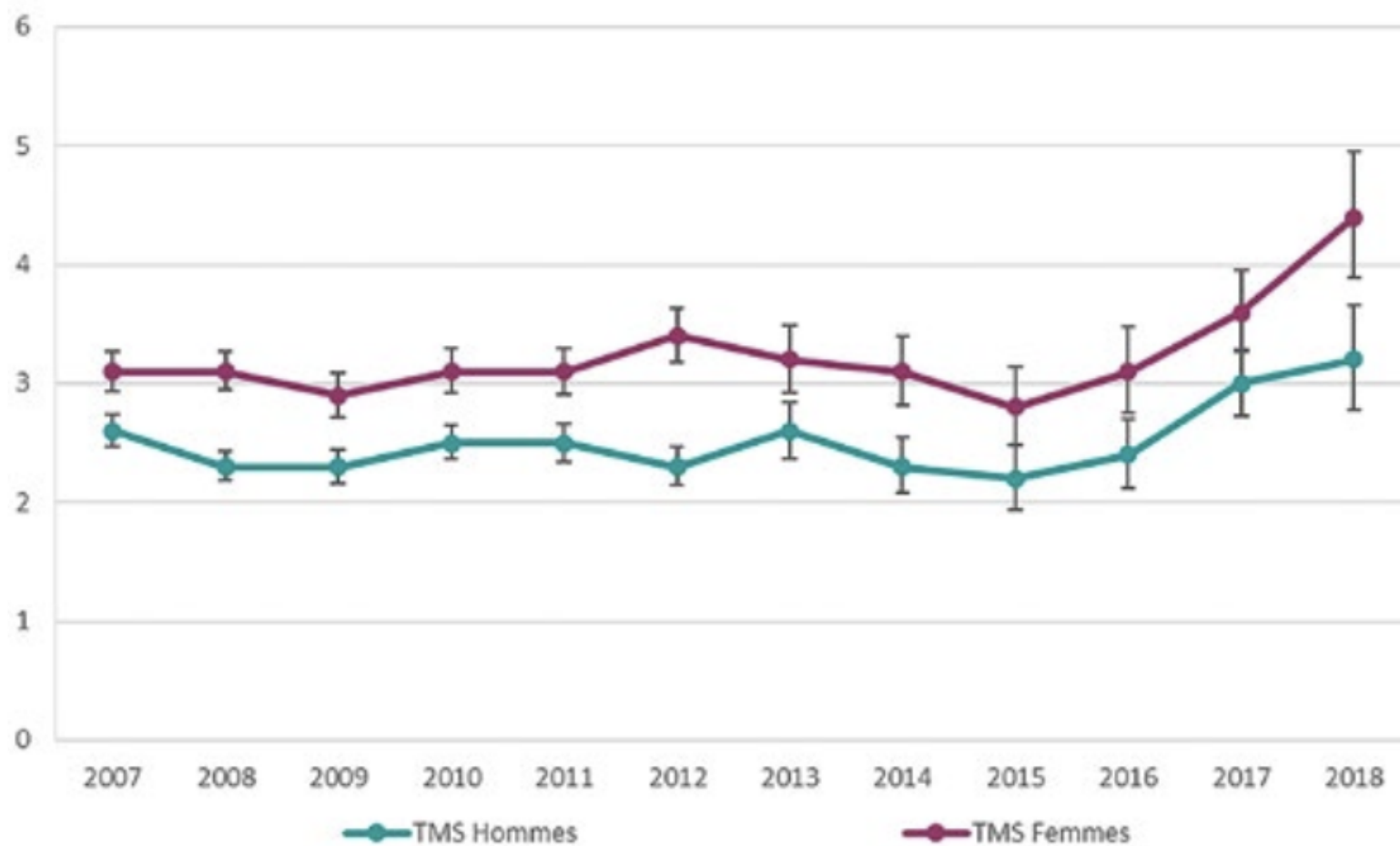
Une augmentation des TMS depuis 2015

1ère MCP pour les H , seconde pour les F
Prévalence maximale chez les ouvriers
et minimale chez les cadres
Augmente avec l'âge

Une augmentation continue de la souffrance psychique depuis 2007

1ère MCP pour les F, seconde pour les H
Prévalence minimale chez les ouvriers
et maximale chez les cadres
F: 35 – 44 ans – H : 45 -54

FIGURE 2 | Évolution de la prévalence des TMS et de la souffrance psychique signalés en MCP selon le sexe, 2007 à 2018



Une sous-reconnaissance des Cancers Professionnels pour les femmes

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

❖ **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 Infirmière Moselle 28 ans de travail de nuit Cancer du sein reconnu comme MP par CRRMP Grand Est

2024 2^{ième} reconnaissance dans le Grand Est

https://grandest.cfdt.fr/portail/actualites-syndicales-cfdt-de-la-region-grand-est-alsace-champagne-ardenne-lorraine/notre-action/sante-qualite-de-vie-au-travail/cancer-du-sein-un-combat-exemplaire-de-la-cfdt-grand-est-sh-/-30-janvier-2024-srv1_1339583

❖ **Les agents chimiques des activités de soin et nettoyage** : facteur de risque de **cancer du sein**

=> travail du GISCOP 84 + Etude Anses: 7 agents cancérogènes 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

=> 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 (Dares Dares): cet écart de 4 à 5 jours par an s'explique en 1er lieu par les conditions de travail des femmes dans leurs emplois (*Nb : une partie seulement de l'écart s'explique par la santé reproductive: grossesse, endométriose, ménopause, cancer du sein*)

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, ve, 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.*

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-absences-au-travail-des-salaries-pour-raisons-de-sante-un-role-important>

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

Plus il y a de contraintes de travail, plus il y a d'absences 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.

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

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.

https://www.snds.gouv.fr/download/Medico-economique/Grossesse_et_IJ.pdf

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



1.3 Des spécificités biologiques féminines à prendre en compte pour la prévention et le maintien en activité

Des effets différenciés F/H dans un même métier ou poste

Dans un même métier, emploi

- **les mêmes expositions** (à certains facteurs de risques physiques, chimiques, à certains CMR)
- peuvent conduire à des **effets différenciés ou pas sur la santé des femmes et des hommes** (santé reproductive, physique...)
- et compte tenu des **différences biologiques** entre femmes et hommes (qui évoluent avec l'âge)
- compte tenu des **différences sociales**
 - parcours différents,
 - exposition asymétrique au harcèlement sexuel
 - cumul avec les activités du hors travail

Focus : différences 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**
- **Métabolisme F/H différent aux températures élevées et froides ;**
- **Sensibilité / réaction différentes à certains facteurs de risques**
- **Différences du système reproductif, pathologies spécifiques selon les sexes**

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 ans, moyen = 63 ans) /
cancer de la prostate (âge médian = 68 ans, moyen = 70 ans)
 - **Cancer utérus, ovaires**
 - **Mais aussi Ostéoporose** (affecte aussi les hommes),
Fibromyalgie (75% des femmes)



1.4 Les facteurs explicatifs des écarts femme-homme en matière de sinistralité

Hypothèses principales en intervention

Résultats principaux des travaux de l'Anact confirmés par des résultats de recherche

Il existe des écarts dans les indicateurs santé entre les femmes et les hommes (en terme de niveau ou de tendance d'évolution) – qui peuvent s'expliquer par les hypothèses suivantes :

1. Organisation : Il existe une **forte division sexuée des métiers, postes, tâches** ;

2. Travail : Il y a à la fois des **expositions et des impacts différenciés du travail sur la santé des F/H**

- Le travail des **emplois à prédominance féminine** est exposé à **des risques et pénibilités qui sont sous évalués**.
- Les **impacts des contraintes physiques** sur la santé des F/H au travail sont différentes compte tenu de certaines **différences biologiques** (morphologie, force musculaire, système reproductif).
- Les **expositions aux RPS** sont différentes compte tenu des différences sociales (métiers, rapports sociaux de sexe...).
- Les **violences sexistes et sexuelles** font partie des risques professionnels,; elles sont liées à des facteurs de risques organisationnels.

3. Parcours : Les parcours professionnels des femmes sont **usants** à cause d'un manque de mobilité et de l'exposition durable à la pénibilité entre autre ; il y a un **risque de désinsertion professionnelle** lié à des problématiques de santé publique féminines (cancer du sein, endométriose...)

4. Temps : Les **conditions d'articulation des temps font partie** des conditions de travail et exposent à des risques (cumul travail-hors travail, rôle d'aidant.e) y compris en situation de télétravail)

1. Mixité et organisation du travail

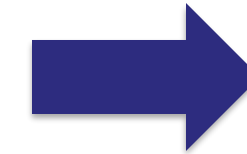
2. Conditions de Travail

3. Parcours professionnel

**4. Temps de travail et
articulation des temps**

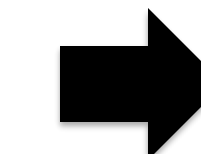
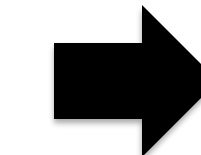
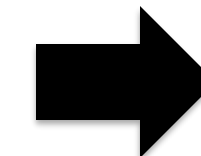
Représentations
de métiers et
stéréotypes de
genre

Organisation
du travail,
pratiques RH,
de prévention et
de management



des
conditions
de travail
différentes

pour
les femmes
et
les hommes



**écarts
rémunération**
(salaire, primes)

**écarts santé
au travail**
(AT, MP, Absence,
Sexisme)

**écarts
carrière**
(formation,
promotion...)



N°1 : RÉPARTITION SEXUÉE DANS LES SECTEURS, METIERS, POSTES ET TACHES

déterminisme social & culturel, représentations erronées, organisation du travail & GRH

N°2 : SUR-EXPOSITION INVISIBLE DES FEMMES

Aux facteurs de risques (TMS, RPS, pénibilités) et à des conditions de travail non adaptées aux femmes (morphologie, physiologie)

N°3 : DIFFERENCES DE STATUT ET D'ÉVOLUTIONS PROF. DÉFAVORABLES AUX FEMMES

Carrières plus morcelées, moins de possibilités d'évolutions prof. et d'extraction de conditions de travail délétères → exposition prolongée et cumulée à des facteurs de risques

N°4 : CUMUL D'EXPOSITIONS ET INTERACTIONS AVEC LE HORS TRAVAIL

Horaires plus fragmentés, somme du travail rémunéré et non rémunéré, aide, parentalité, moins de temps de récupération, + de troubles du sommeil, différences dans la gestion de l'équilibre vie privée et vie prof.

2. Risques professionnels pour les femmes : un déficit de visibilité et de prévention

- Sous évaluation de l'exposition aux risques et pénibilités dans les emplois à prédominance féminine
- Insuffisante adaptation des systèmes de travail dans les emplois à prédominance masculine
- Sur représentation des femmes dans l'usure professionnelle – non prise en compte de la problématique de la ménopause
- Des éléments de méthode pour une évaluation différenciée des risques dans le DUERP (loi 2014)

Des risques professionnels sous estimés et méconnus pour les femmes dans leurs emplois en raison de la ségrégation professionnelle

- ❖ **Les emplois à risques, ce sont les hommes** : un **travail pénible** reste associé à la charge au bruit , à l'utilisation de la force
⇒ *Choix de critères de pénibilité qui ne concernent pas les emplois des femmes*
- ❖ Les métiers où sont les **femmes** sont considérés comme **plus légers et moins dangereux ...**
⇒ *Reconnaissance tardive du port de charges pour les infirmières, puéricultrices, assistantes maternelles*

2.1 Sous-évaluation de l'exposition aux risques et pénibilités

=> *Focus des métiers à prédominance féminine*

Femmes et hommes exposés à des contraintes de travail différentes

| Conditions de travail | Femmes | Hommes |
|----------------------------|---|--|
| Environnement | Agents biologiques et chimiques | Bruit, chocs, froid, chaud, agents chimiques |
| Postures | Travail répétitif Station debout | Manutention de charges lourdes |
| Relations | Agressions du public Travail isolé, charge émotionnelle | Contraintes hiérarchiques Travail à l'extérieur |
| Autonomie | Pression temporelle Prescription rigide et manques de marges de manœuvre | Objectifs chiffrés et logique de projet |
| Horaires | Horaires atypiques : soir, matin, nuit | Horaires moins prévisibles Travail posté ou de nuit |
| Conditions d'emploi | Postes peu qualifiés, CDD, temps partiel, faiblesse de la rémunération | Intérim, chômage partiel |

Extrait 10 Questions sur la Négociation EP QVT

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-negociation-collective-egalite-professionnelle-et-qualite-de-vie-au-travail-ep>

Source : DARES-DGT-DGAFP, enquête SUMER



Financé par
l'Union européenne

- ❖ A certains **risques physiques** – **comme les troubles musculo-squelettiques (TMS)** : contraintes physiques comme le port de charge, les gestes répétitifs à cadence élevée, le travail statique debout, le travail avec des contraintes visuelles (écran, petits objets), une forte demande psychologique.
- ❖ Aux **risques organisationnels et psychosociaux**: manque d'autonomie, moins de marges de manœuvre pour régler des incidents, exigences émotionnelles, tensions avec le public, horaires atypiques, exigences de l'articulation des temps, devoir se dépêcher, demandes urgentes, travail morcelé, de ne pas pouvoir s'arranger avec leurs collègues, travail répétitif, comportements méprisants, violences sexistes et sexuelles...
- ❖ Lorsqu'elles **sont enceintes dans certains types de postes.**

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

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>

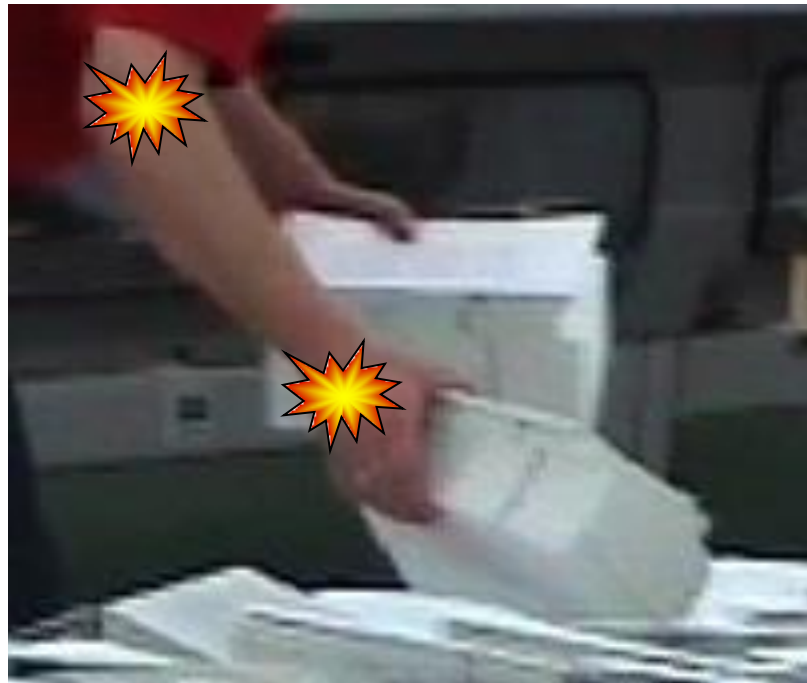
Les métiers féminisés de service sont exposés à 7 facteurs de risques sur 8

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



Financé par l'Union européenne

Dans une imprimerie : Zoom sur le poste d'aide finition



- ➔ Des gestes répétitifs qui sollicitent les articulations
- ➔ Des prises larges qui sollicitent fortement les poignets
- ➔ Du travail « bras en l'air »



HYPOTHESE N°2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Critère de pénibilité du travail : le port de charges

> Des ports de charge

Observations :

4 000 ouv./h,
réglages délicats,
cartouches provenant des Variquicks
4 postes
Poids estimé des briques : 20kg

- > 1 cartouche / 45''
- > Soit 80 cartouches / h
- > Soit 1,6t soulevée / h
- > Soit **11t/équipe/opératrice**



2.2 Inadaptation des systèmes de travail

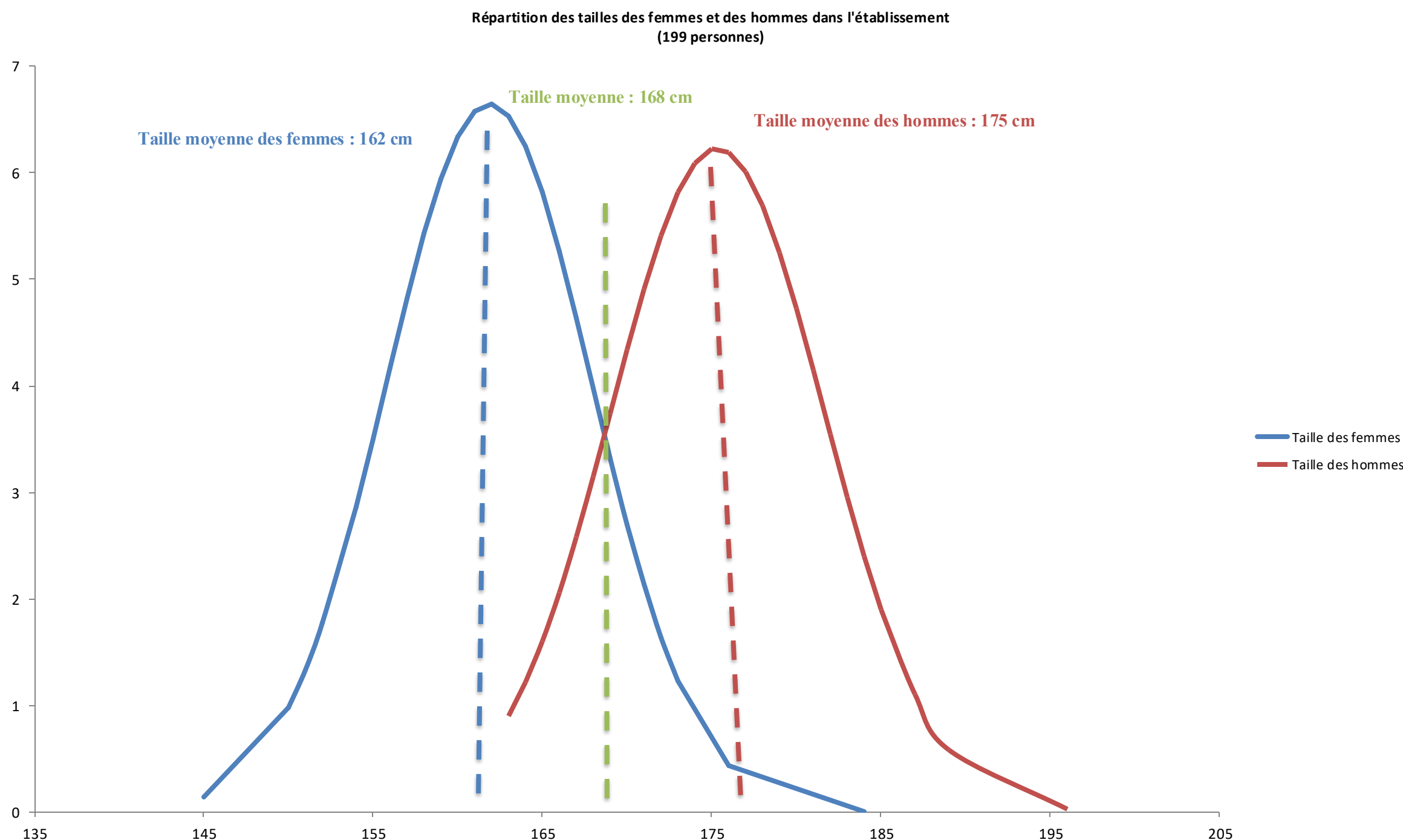
=> *Focus des métiers à prédominance masculine*

HYPOTHESE N° 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

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

EX. : Entreprise de la LOGISTIQUE

- Les matériels sont dimensionnés **pour la taille des hommes ou pour la taille moyenne** qui ne concerne que 30 à 50% des gens.
- Les **cadences** sont conçues pour des hommes jeunes en bonne santé
- Les femmes réalisent **des efforts et des prises de risques supplémentaires** avec l'impossibilité d'appliquer les règles de prévention
- Il y a un manque de lieux pour aller aux **toilettes à l'extérieur** ce qui génère **beaucoup d'infections urinaires**



Réalisé par la Médecine du Travail



Financé par
l'Union européenne

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 des femmes et des hommes : ressources du colloque Anact Ecologie Travail Genre des 6 et 7 novembre 24 accessibles (programme, bibliographie, ppt, actes prochainement)

<https://www.anact.fr/colloque-transition-ecologique-et-genre-quelles-transformations-du-travail>



2.3 Sur représentation des femmes dans l'usure professionnelle

=> non prise en compte de la problématique de la ménopause

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

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
- **Début** : entre 48 et 51 ans en moy.
- **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, aidance...
- **Groupe spécifique** : LGBT ou ménopause précoce/anticipée (entre 40 et 45 ans)

*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 : les femmes « gèrent » généralement seules sans en parler

On constate des problématiques non pas dues au vieillissement mais à la ménopause :

- absentéisme , accidents de travail aussi fréquents que les hommes
- présentéisme malgré douleur et fatigue
- mise en place de stratégies pour effectuer le travail au détriment de la santé: travailler en plus pour compenser le temps perdu
- absence de demandes d'aménagements
- manque de soutien des collègues ou du management
- réduction des ambitions pro , perte de chance en matière d'évolution professionnelle – alors que décalage dans la carrière à cause des maternités
- diminution de la capacité de travail (temps travail...)
- perte de revenu / impact retraite
- difficultés de maintien en emploi voire désinsertion

Alors même que période après les enfants au pic de leur carrière et expérience

Et cela génère gêne, stress, culpabilité, irritabilité, dépression

Des impacts aussi sur l'entreprise

- Des tensions dans l'équipe
- Une baisse de la performance individuelle et collective



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

2.4 Des éléments de méthode pour une évaluation différenciée des risques professionnels dans le DUERP

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).

Différencier, n'est pas discriminer !

Différencier l'évaluation des risques professionnels vise à prendre en compte les spécificités des métiers, postes et personnes et de leurs besoins pour réaliser le travail, afin de :

- Enrichir la prévention,
- Améliorer les conditions de travail de toutes et tous,
- Favoriser l'équité au travail

*Cf. Rapport
d'information du Sénat
sur la santé des femmes
au travail
(juin 2023)*



The screenshot shows the French Senate website with the following content:

- Navigation menu: Travaux parlementaires, Vos sénateurs, Connaître le Sénat, SÉNAT, Le Sénat et...
- Breadcrumb: Accueil / Travaux parlementaires / Rapports et documents de travail / Rapports d'information
- Section: RAPPORTS D'INFORMATION
- Title: Santé des femmes au travail : des maux invisibles
- Subtitle: Rapport d'information n° 780 (2022-2023), tome I, déposé le 27 juin 2023
- Action: → Consulter le rapport
- Documents liés:
 - La synthèse (PDF)
 - Le rapport en une seule page (HTML)
 - Le rapport en une seule page (PDF)
 - Pour commander le rapport

<https://www.senat.fr/notice-rapport/2022/r22-780-1-notice.html>

Le sommaire: https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1_mono.html



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 **référénts 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"

Violence sexistes et sexuelles : un risque professionnel en lien avec les conditions de travail

Part des femmes et des hommes victimes de comportements sexistes et sexuels au travail au moins une fois dans leur vie professionnelle



38,5 %

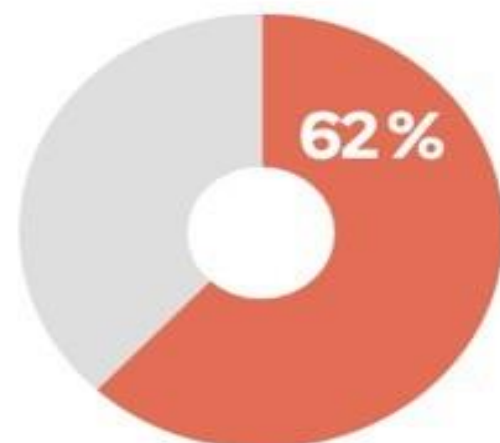
dont 15,2 % dans le cadre de leur emploi actuel



14,0 %

dont 3,8 % dans le cadre de leur emploi actuel

Types de situations rapportées par les femmes victimes*



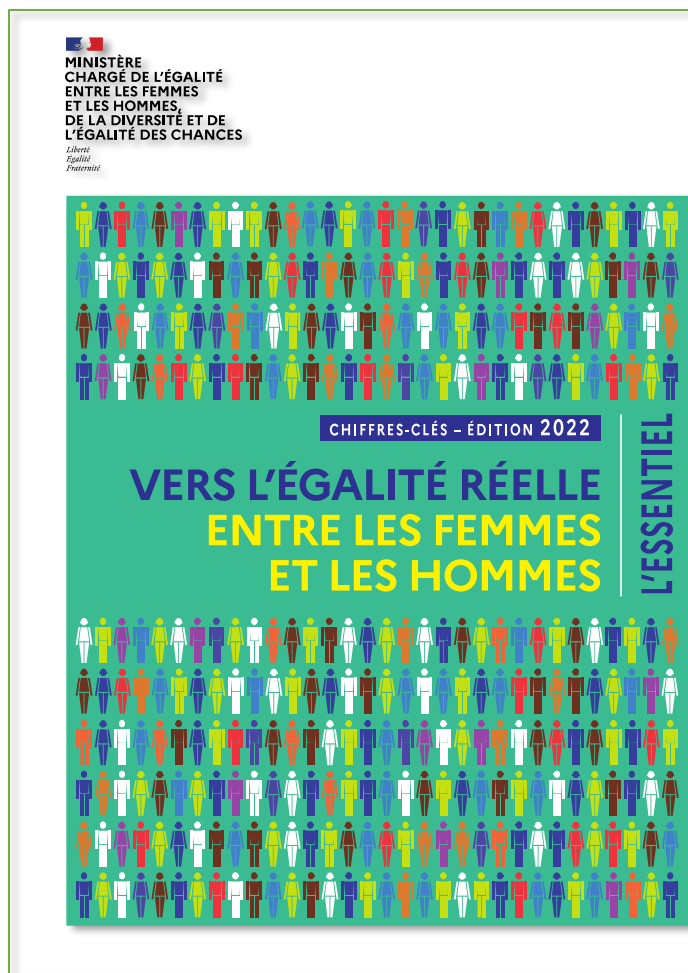
Plaisanteries indécentes à caractère sexuel ou des remarques offensantes sur le corps ou la vie privée



Contacts physiques non désirés



Propositions sexuelles déplacées



Chiffres clés -
Édition 2022 et 2023

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**

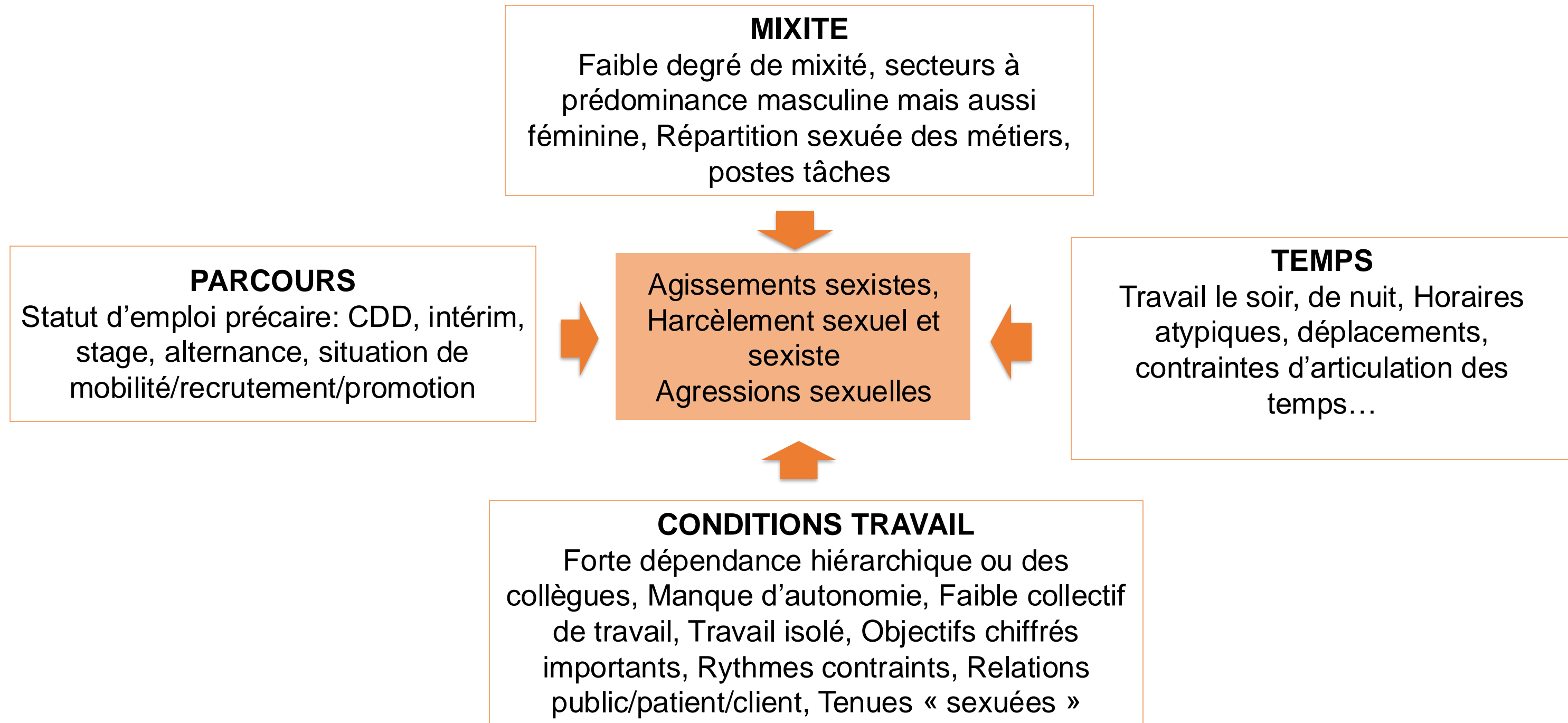
*Certains **facteurs individuels** sur exposent les personnes aux situations de VSST au travail :*

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...

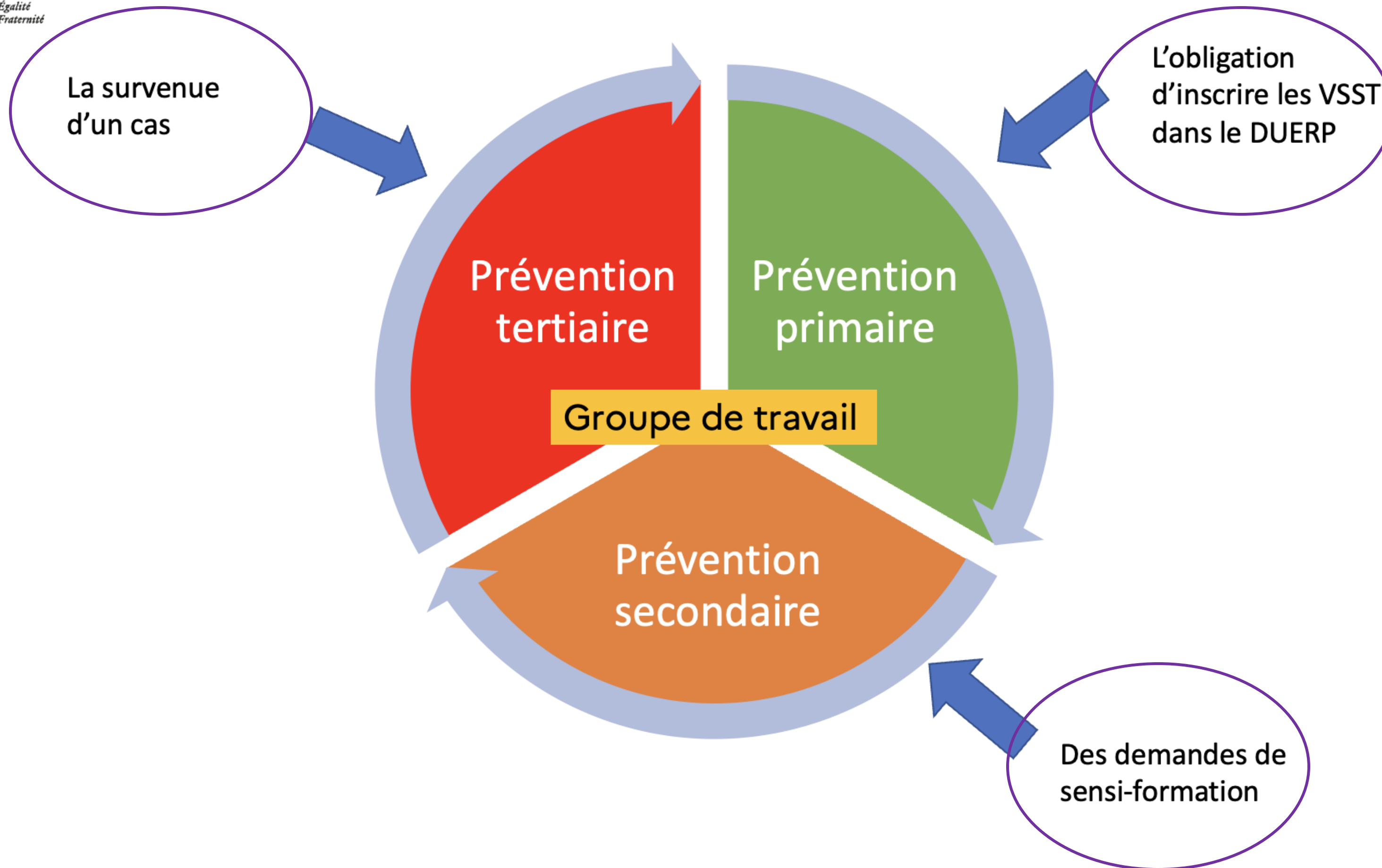
Ces facteurs individuels peuvent être associés à des facteurs inter personnels liés à l'auteur (abus de pouvoir, situation d'emprise, violation des règles...)

- **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



Quelle porte d'entrée pour agir ?



Les ARACT peuvent accompagner
une démarche les entreprises sur :



**Prévention
Primaire**

**Pour limiter et
réduire les
causes et
facteurs de
risque**

Prévenir le risque
VSST dans les
démarches SST

Diagnostiquer les
facteurs de risques /
ressources , les postes
exposés (DUERP)

**Prévention
Secondaire**

**Pour savoir
reconnaître et
dépister les
situations à
risque**

Mettre en œuvre un
programme de
sensibilisation et de
formation

Animer des
sensibilisations, Former
des référents, managers
Plan de communication

**Prévention
Tertiaire**

**Pour qualifier
et
accompagner
les situations**

Recueillir et traiter
les signalements,
accompagner les
situations

Concevoir la procédure
de recueil et traitement
des signalements –
Analyse des cas

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

Prévention primaire : Limiter les facteurs de risques VSST en amont

Dans mon entreprise :

- *Est-ce qu'il existe des activités, des unités de travail, des postes à prédominance féminine ou masculine ?*
- *Existe-t-il du personnel en stage, alternance, CDD, intérim, insertion ?*
- *Les rapports professionnels dans l'entreprise sont-ils très hiérarchisés ou au contraire, trop peu hiérarchisés ?*
- *Certains postes sont-ils très dépendants du client, fournisseur, manager, collègue ?*
- *Existe-t-il des activités en relation directe avec les publics ? patients ? clients? Fournisseurs? Partenaires ?*
- *Y a t'il des scénographies de travail ou des tenues professionnelles sexuées?*
- *Est-ce qu'il y a de nouvelles formes de cyber-sexisme (accès au numérique, interruption-monopolisation de la parole, contenu des communications à distance,...)*
- *Existe-t-il une culture de l'objectif chiffré ou une forme de pression/contrainte sur l'objectif/le rythme de travail ?*
- *Existe-t-il des situations de travailleurs (se) isolé-e-s ?*
- *Certains postes comportent-ils beaucoup de déplacements ?*
- *Certain-e-s travailleur-euses sont ils en horaire atypique ? Le soir , la nuit ?*

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 préventive 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>

Les 6 parties du kit Anact

Par quoi on démarre : prévention primaire, secondaire, tertiaire ? J'ai besoin de comprendre, on a des postes sur exposés, fait des sensi, un signalement désormais

Partie n°1 Plan Prévention VSST

Je veux intégrer le risque VSST dans le DUERP et mettre en place des mesures organisationnelles

Partie n°3 « prévention primaire »

Nous sommes référents CSE et entreprise, nous aimerions confronter nos pratiques de sensibilisation à d'autres pratiques en entreprise

Je veux juste mieux comprendre qu'elle est ma mission

Partie n°2 « Mission du référent »

Je souhaite bénéficier d'outils, d'astuces et de repères méthodologiques pour sensibiliser mes collègues et ma direction

Partie n°3 « prévention secondaire »

Je débute dans mon rôle de référent VSST, j'ai besoin de mieux comprendre de quoi il s'agit et d'identifier les actions possibles



Nous ne savons pas comment faire s'il y a une plainte

Partie n°5 « prévention tertiaire »

J'ai besoin de revenir aux textes de lois et de connaître les vidéos ou outils ludo pédagogiques existants

Partie n°6 Ressources



Autant de cheminements possibles pour répondre à vos préoccupations !



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**

40
fiches
et outils

Partie 3

PREVENIR EN AMONT LES RISQUES DE VSST

- **Fiche ressource FAQ pour argumenter une prévention en amont des VSST**
- **Fiche repère Quels sont les facteurs organisationnels de risques et ressources pour la prévention des VSST ?**
- **Fiche Outil Modèle d'auto-diagnostic des facteurs de risques et ressources en Prévention »**
- **Fiche Outil Modèle de grille d'analyse d'une situation problème VSST**
- **Fiche Repère Comment évaluer le risque VSST dans le DUERP ?**
- **Fiche Outil Modèle de Check List pour intégrer les VSST dans le DUERP**
- **Fiche repère Comment négocier sur la prévention des inégalités et des VSST ?**

Partie 4

APPRENDRE A RECONNAÎTRE ET QUALIFIER LES VSST

- Fiche repère « Comment aborder le sujet de la prévention des VSST » ?
- Fiche repère « Comment inclure des VSST dans le Règlement intérieur »
- Fiche repère « Créer une affiche pour informer sur la politique VSST de l'entreprise »
- Fiche ressource « choisir une affiche existante »
- Fiche ressource « comment adopter une écriture plus inclusive ?
- Fiches repère « Informer les nouveaux arrivants ?
- Fiche repère comment construire un premier temps de sensibilisation aux VSST ?
- Fiche outil « modèle de guide d'animation pour sensibiliser aux VSST »
- Fiche ressources choisir des vidéos pour sensibiliser
- Fiche ressource Choisir son outils ludo-pédagogique
- Fiche repère comment animer une séquence de sensibilisation avec le jeu sexisme sans façon
- Fiche repère comment former aux VSST en entreprise ?
- Fiche outil Modèle de guide d'animation pour former aux VSST

40
fiches
et outils

Partie 5

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE TRAITEMENT DES VSST

- **Fiche repères « Comment élaborer la procédure interne de recueil et traitement des signalements? »**
- **Fiche outils « Modèle de tableau pour structurer la procédure interne »**
- **Fiche outils « Modèle de fiche de déclaration de signalement »**
- **Fiche repères « Comment mener un entretien ? »**
- **Fiche ressources « Différencier le harcèlement moral et le harcèlement sexuel »**
- **Fiche-repères « Pourquoi et comment mener une enquête ? »**
- **Fiche ressources « Les contacts internes et externes en cas de VSST »**

Partie 6

RESSOURCES

- **Fiche ressources Veille sur la prévention des VSST pour s'acculturer**
- **Fiche Ressources Exemples de démarches d'entreprises sur la prévention des VSST**
- **Fiche Ressources Guides, kits et dossiers web sur la prévention des VSST**
- **Recueil des récits de 5 entreprises**

Conclusion

**Des politiques de prévention à faire
progresser en faveur de la santé des femmes
et des hommes au travail**

Pour faire progresser la prise en compte des femmes/hommes en santé au travail

GT de l'action 3.3 Santé des femmes du PST 4 piloté par l'Anact :

6 recommandations au niveau institutionnel

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)
6. Construire un **référentiel de formation dédié à la ST des F/H** (préventeurs, médecins et services de prévention et santé au travail)



La santé des femmes au travail, ce n'est pas un effet de mode

Qu'est-ce que les entreprises ont à y gagner ?

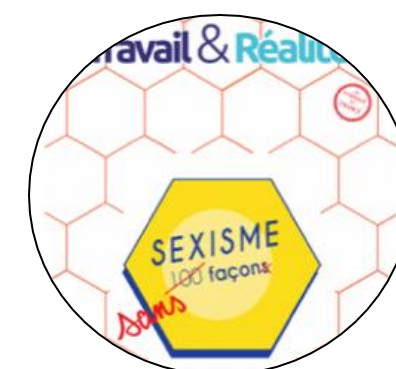
- ❖ **Un enjeu de QVCT** : Améliorer qualité de vie et des conditions de travail et maintien en activité de toutes et tous
- ❖ **Un enjeu économique** : Maîtriser les coûts liés à des problèmes de santé au travail
- ❖ **Un enjeu d'attractivité**: résoudre des problèmes de recrutement sur des métiers en tension, se différencier sur son marché
- ❖ **Un enjeu organisationnel** : Renforcer l'efficacité organisationnelle en développant la mixité, en décloisonnant les postes (pour faciliter les remplacements en cas d'absence par exemple)
- ❖ **Un enjeu juridique** : Prévenir des risques juridiques (négociation Egalité, cas de VSST)

7 recommandations pour les entreprises

1. Disposer de **données sexuées en santé au travail** , complétées, consolidées , actualisées
2. Actualiser le **DUERP selon le sexe** (incluant risque VSST , situations de grossesse...)
3. Proposer des **EPI, matériel , cadences** qui prennent en compte les différences biologiques F/H
4. Développer des **parcours limitant l'exposition à la pénibilité et à l'usure professionnelle** – reconnaître comme pénibles des métiers à prédominance féminine
5. Mettre en place **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
6. 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
7. Développer des politiques **d'articulation des temps** : souplesse et horaires choisis, soutien télétravail, limitation des horaires atypiques, préservation de la vie privée

BOITE A OUTILS Anact

Prevention des risques des femmes et des hommes



Anact l'ensemble des ressources sur :

<https://www.anact.fr/egalite-professionnelle-les-ressources-de-lanact>

La photographie statistiques de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019

L'OUTIL D'ANALYSE DE DONNEES « Réaliser son diagnostic Égalité avec notre outil Diag EgaPro-Index » produit des indicateurs en santé au travail, à analyser selon les 4 axes du modèle Anact

En préparation : Éléments méthodologiques pour une **Evaluation différenciée des risques professionnels femmes-hommes dans le DUERP**

Les **RESSOURCES** sur la prévention du sexisme en entreprise : Ce dossier rassemble l'ensemble des ressources téléchargeables sur le sexisme au travail (4 webinaires, outils, dossier de veille).

Le guide « Sexisme au travail: tout ce que vous voulez savoir » **12 pages**

Le **JEU pédagogique "Sexisme sans façon"** : Ce jeu de plateau de sensibilisation permet d'apprendre à démasquer les différentes facettes du sexisme et savoir identifier les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail au quotidien.

5 monographies d'entreprises Prévention VSST accompagnées par les Aract
En préparation 2025 : **le Kit pour aider les référents Harcèlement sexuel** des CSE et Employeurs à agir en prévention primaire, secondaire et tertiaire (40 fiches)

Le **GUIDE "10 questions sur... Grossesse et travail"** et **l'ETUDE : Recommandations pour mieux concilier grossesse et travail**

Kit « Endométriose et travail » Mars 2024



Financé par
l'Union européenne



PRST
**Agir pour la santé
au travail** en Bretagne

Conférence en ligne

**« Santé au travail des femmes
Comprendre pour mieux agir »**

Actions menées en Bretagne

Ahez Le Meur et Florent Arnaud

**co-pilotes de l'action « santé au travail des femmes » du
PRST**

4^e Plan Régional
santé au travail
en Bretagne

2016 : Consécration d'orientations stratégiques « santé au travail des femmes » dans le Plan régional de santé au travail de Bretagne 2016-2020 (PRST 3).

2020 : Remontée d'informations et partages avec les instances nationales (COCT, DGT) - Délibération des partenaires sociaux du COCT du 04/09/20 et élaboration du Plan national Santé au travail 2021-2025 (PST 4).

2021 : Confirmation de cette orientation stratégique et de la poursuite des travaux dans le cadre du PRST 2021-2025 (PRST 4), en déclinaison du PST 4.

2023 : Accueil en Bretagne de la Délégation aux droits des femmes du Sénat dans le cadre de leur rapport d'information « Santé au travail des femmes : des maux invisibles ».

A partir de 2023 : Participation au groupe de travail national, piloté par la DGT et l'ANACT, réunissant 8 régions engagées sur ces enjeux dans le cadre des PRST.

Extrait de la présentation du vice-président du CROCT, Michel PETITOT, à l'occasion de la visite sénatoriale en 2023 :

« Nous disposons d'une stratégie communautaire, de textes de loi, d'organes de réflexion et de gouvernance, de structures nationales et régionales de l'État, d'organismes opérationnels, de préventeurs formés ...

... mais l'acceptation d'un risque est déterminée par la société, il évolue donc par le dialogue social, c'est une question de culture... convaincre et anticiper. »

Avec qui et quels objectifs ?



Composition du groupe de travail dédié du PRST

Membres actuels : Services de l'État (DREETS, DRDFE), ARACT, MSA, SPSTI, Service social du travail, CARSAT, partenaires sociaux.

Des objectifs sur 3 axes

- 1. Sensibiliser et former notamment les préventeurs et acteurs de la santé au travail** (SPSTI, Carsat, MSA, OPPBTP, Formateurs, Inspection du travail, IPRP libéraux..) qui accompagnent les entreprises, établissements, sur les enjeux de santé au travail des femmes et leur prise en compte dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels. **Objectif : avoir des acteurs relais en soutien aux entreprises.**
- 2. Rendre accessible des outils et méthodologies pour la mise en pratique de l'évaluation différenciée F/H des risques professionnels**, à partir notamment d'expérimentations en entreprises et de recommandations pour la « Fiche Entreprise sexuée ».
- 3. Intégrer cette approche en santé au travail des femmes à l'ensemble des actions du PRST** notamment en sensibilisant les pilotes des groupes de travail, et en partageant lors de temps de coordination.

Les actions du PRST 3

Mise à disposition de données sexuées

Accueil > Tableau de bord

TABLEAU DE BORD SANTÉ AU TRAVAIL EN BRETAGNE

En partenariat avec :



Un outil de diagnostic territorial fiable, partagé et opérationnel au service de l'action pour les partenaires membres du Comité régional d'conditions de travail (Croct), décideurs / financeurs du champ santé travail en Bretagne, préventeurs et partenaires sociaux

L'objectif principal de ce tableau de bord est l'aide à la décision pour les partenaires membres du Comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct), décideurs/financeurs du champ santé travail en Bretagne, préventeurs et partenaires sociaux. C'est donc un outil au service des actions développées par le Plan régional santé travail (PRST).

Photographie précise de l'emploi des femmes en Bretagne (accès, conditions d'emploi, répartition par secteurs) et des arrêts de travail et maladie professionnelles (régime général et agricole).

Objectifs : objectiver, sensibiliser, aider à la décision

Destinataires : membres du CROCT et acteurs partenaires

<https://www.santeautravailenbretagne.fr/connaissance/travail-des-femmes/>



Santé au travail en Bretagne

FOCUS / Santé au travail des femmes

Données de cadrage général

À l'occasion de la journée du 8 mars 2018, l'Observatoire des territoires a contribué à l'analyse des enjeux autour du thème de l'égalité femmes - hommes en proposant l'accès à un jeu d'indicateurs territorialisés, structurés autour de trois sujets clés : la place des femmes dans leur environnement sociodémographique et familial, l'accès à l'éducation et à la formation ainsi que l'accès à l'emploi. Les données présentées ci-après reposent sur ces indicateurs.

Sommaire

| | |
|--|----|
| Données de cadrage général | 1 |
| Caractéristiques des salariés du régime général et agricole | 4 |
| Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles | 6 |
| Chez les salariés du régime général | 12 |
| Chez les salariés du régime agricole | 19 |
| Maladies à caractère professionnel (MCP) | 22 |
| Annexe | 22 |
| Pour en savoir plus | 23 |

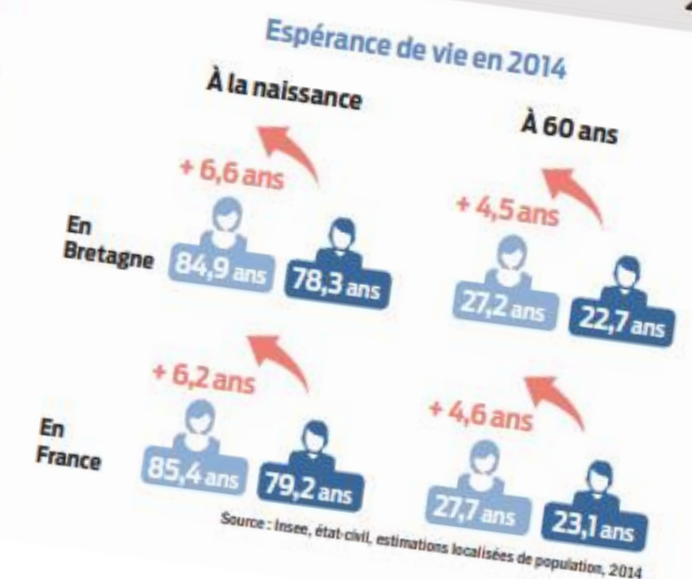
>> Contexte sociodémographique et familial

Les femmes ont une espérance de vie plus élevée

Les femmes cumulent certains désavantages dans leur environnement social et familial et professionnel mais affichent malgré tout globalement une situation sanitaire plus favorable que celle des hommes. En effet et par exemple, malgré ces désavantages bien identifiés par la littérature (isolement familial plus prononcé ; inégalités salariales ; etc.), leur espérance de vie est plus élevée (+ 6,6 ans en Bretagne). Cependant, l'écart se réduit progressivement notamment du fait du rapprochement des comportements de santé des femmes et des hommes.

Les femmes élèvent plus souvent seules leurs enfant(s)

La composition des ménages constitue un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi et donc à l'indépendance financière des femmes. [...] Les femmes élèvent par ailleurs plus souvent seules leur(s) enfant(s) : dans plus de 8 cas sur 10 les familles monoparentales ont commencé d'une mère et d'un



Les actions du PRST 3

Sensibilisation des acteurs

Une plaquette d'information « grand public »

- partir d'idées reçues
- reprendre des données chiffrées
- donner quelques premières recommandations pour une prise en compte dans les démarches de prévention

Plaquette en ligne, diffusée lors de colloques,
d'interventions de sensibilisation ...

La sensibilisation des membres et partenaires du
CROCT : un numéro spécial dédié de la revue du
Diarbenn du CROCT Bretagne



Les actions du PRST 3

Sensibilisation des préventeurs



Séminaire régional « Santé au travail des femmes » à l'attention des préventeurs et entreprises, du 28 mai 2019

- un apport de connaissances
- des tables rondes thématiques : VSST, méthodologie d'évaluation des risques sexués

Plus de 150 participants (SST, médecine de prévention FPE, FPH, collectivités locales, entreprises, syndicats,.....)

Enseignements : journée fortement appréciée, prise de conscience des enjeux existants, attente exprimée d'outillage pour pouvoir porter ce sujet auprès des entreprises

Santé au travail des femmes

A l'occasion de la Journée Internationale d'action pour la santé des femmes

L'événements à Chantepie

Participez à la journée régionale d'action organisée le **28 mai 2019** de 9h30 à 17h

En présence de Madame Karen Messing, ergonomiste et gynécologue québécoise, professeure émérite à l'Université du Québec à Montréal, grand témoin de la journée

La santé au travail des femmes est un enjeu majeur pour les années à venir. Les évolutions du monde du travail mais aussi de la société, nous invitent à rendre visibles les spécificités de la situation des femmes au travail et à agir pour améliorer le contexte professionnel de tous et toutes.

PROGRAMME

Carte d'accueil à partir de 9h00

Matinée (9h30-12h15) :

09h30 : Introduction de la journée par le Secrétaire général pour les affaires régionales – Philippe MAZENC

09h45 : Les femmes dans le monde du travail : d'hier à aujourd'hui
Dr Jean Yves DUBRE, médecin spécialiste de la santé au travail

10h05 : Contexte et enjeux pour les entreprises
Thomas BONNET, médecin du travail

10h35 : Echanges

10h50 : Quelle prévention pour le "deuxième corps" dans le milieu de travail? Karen MESSING

11h50 : Echanges (15mn)

Journée organisée par le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail dans le cadre du Plan Régional Santé Travail

A destination des préventeurs

Entrée GRATUITE sur inscription

Après-midi (14h-17h) :

14h00 : Table ronde n°1 « Comment prendre en compte les enjeux de santé au travail des femmes dans les actions de prévention? »

Micheline TRIBBIA – Aract Grand Est
Frédérique MARIA – représentante CPME
Guillaume CRUBLET – anim. santé sécu. SDAEC Territoire
Dr Haney Tellaud – médecin du travail AMEDM

Animation : Hélène Plassoux, ARACT Bretagne

15 mn de pause

15h30 : Table ronde n°2 « Comment prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail »

Laure Ignace, juriste à l'association AVPT
Céline LABRUNE, chargée de mission Veat – CPDT Bretagne
Thomas RICHE, assistant social du travail CO-Réso
Else POLARD, inspectrice du travail

Animation : Ahez Le Mour, Directrice régionale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité

16h45 : conclusion de la journée

CROCT Bretagne

Accéder au formulaire d'inscription (obligatoire) : <https://www.emploi-breizh.com/emploi/>
Lieu : L'événements - 20 rue des Loges à CHANTEPIE - Restauration libre / stationnement possible



Pour la première fois en Bretagne, une journée régionale a été organisée autour des enjeux de santé au travail des femmes.

Les actions du PRST 3

Réalisation des 2 expérimentations en entreprises



Première expérimentation Entreprise de transport de voyageurs (2021-2022)

- Expérimenter l'approche sexuée de la prévention des risques professionnels à partir **du risque de sexisme au travail**

Deuxième expérimentation Entreprise Agro-alimentaire (fin 2022-2023)

- Expérimenter l'approche sexuée de la prévention des risques professionnels **sur les différents risques.**



Objectifs de ces expérimentations

Pour l'Aract Bretagne et le Groupe PRST « Santé au travail des femmes » :

- Expérimenter une méthodologie d'évaluation sexuée et du plan d'actions induit, identifier les freins et leviers de cette approche pour faciliter sa mise en œuvre en entreprise.

Pour les entreprises volontaires

- Expérimenter cette approche au bénéfice de toutes et tous !

Pour l'Aract avec l'Anact

- Alimenter les travaux de l'ANACT, tels que les repères méthodologiques pour les préventeurs et le kit à l'attention des référents VSST.

Nos objectifs : continuer à sensibiliser, mettre en visibilité les ressources existantes et outiller, pour une mise en œuvre concrète et opérationnelle de ces enjeux en entreprise

I. Axe sensibilisation, formation

- **Production en cours d'un support de recensement** de l'ensemble des outils et ressources pour comprendre et agir en faveur de la santé au travail des femmes dont les VSST (**mise en ligne sur le site du PRST en Mai 2025**).
- **Conférence en ligne « Santé au travail des femmes : comprendre pour agir » du 4 février 2025** (300 personnes inscrites) et **replay** accessible ensuite.
- **Conception et test d'un module de sensibilisation/formation** sur l'évaluation différenciée pour enrichir l'offre d'accompagnement développée par les préventeurs à destination des entreprises.
- **Promotion du Kit ANACT à destination de référents VSST, à paraître en mars 2025.**
- **Intégration des sujets « santé au travail des femmes » aux temps d'échanges en cours de construction, à destination des organismes de formation en santé & sécurité au travail et les IPRP libéraux dans le cadre du PRST 4** (objectifs : favoriser les échanges et l'appropriation des travaux menés dans le cadre du PRST Bretagne).

II. Axe outillage, accompagnement :

- **Travaux sur la fiche d'entreprise sexuée** : conception de repères méthodologiques, test, diffusion.
- **Elaboration, test et diffusion de repères méthodologiques pour l'EVRP différenciée F/H**
(*ex : support de sensibilisation*) en lien avec le guide ANACT à paraître (fin premier semestre 2025).
 - pour aider à l'appropriation et enrichir les offres existantes des préventeurs (ateliers collectifs et appui individuel)
 - et expérimenter avec des entreprises ou tout établissement volontaires

III. Axe partage et approche intégrée

Partage en GT national DGT/ANACT avec les 8 régions engagées sur santé au travail des femmes dans leur PRST :

- **Régions concernées** : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Centre Val de Loire, Hauts de France, Ile de France, Normandie, Occitanie, Provence Alpes Côte d'Azur (+ Corse)
- **Thèmes traités** : l'EVRP différenciée selon le sexe, la fiche d'entreprise sexuée, la prévention des VSST, les données de santé au travail sexuées, les modules de sensibilisation et outillage

Articulation des travaux au sein du PRST Bretagne pour une prise en compte intégrée de ces enjeux : GT DUERP, GT Risques chimiques, GT secteur sanitaire et médico-social, ...



Evaluer les risques
professionnels et réaliser
son DUER

Agir sur la santé au travail des femmes

Acquise en droit, l'égalité entre les
femmes et les hommes vient
reconnaître des droits...

Lire la suite ...

- [Support de recensement de ressources utiles à l'action bientôt sur le site du PRST](#) (28 Mai 2025 – Journée internationale d'action pour la santé des femmes).
- [Powerpoint mis en ligne sur le site du PRST post webinaire](#), complété des principales ressources nationales et régionales.

<https://www.santeautravailenbretagne.fr>