

Mieux comprendre l'impact différencié du travail sur la santé des femmes et des hommes

Journée d'actualité
*Les inégalités Homme / Femme
en matière de santé au travail*

*Jeudi 27 juin 2014
Micheline TRIBBIA
ARACT Lorraine*



Le réseau ANACT en France

L'ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, créée en 1973, basée à Lyon

Tutelle: Ministère du Travail

Conseil d'Administration tripartite:
Syndicats de patrons, de salariés et Etat

26 ARACT

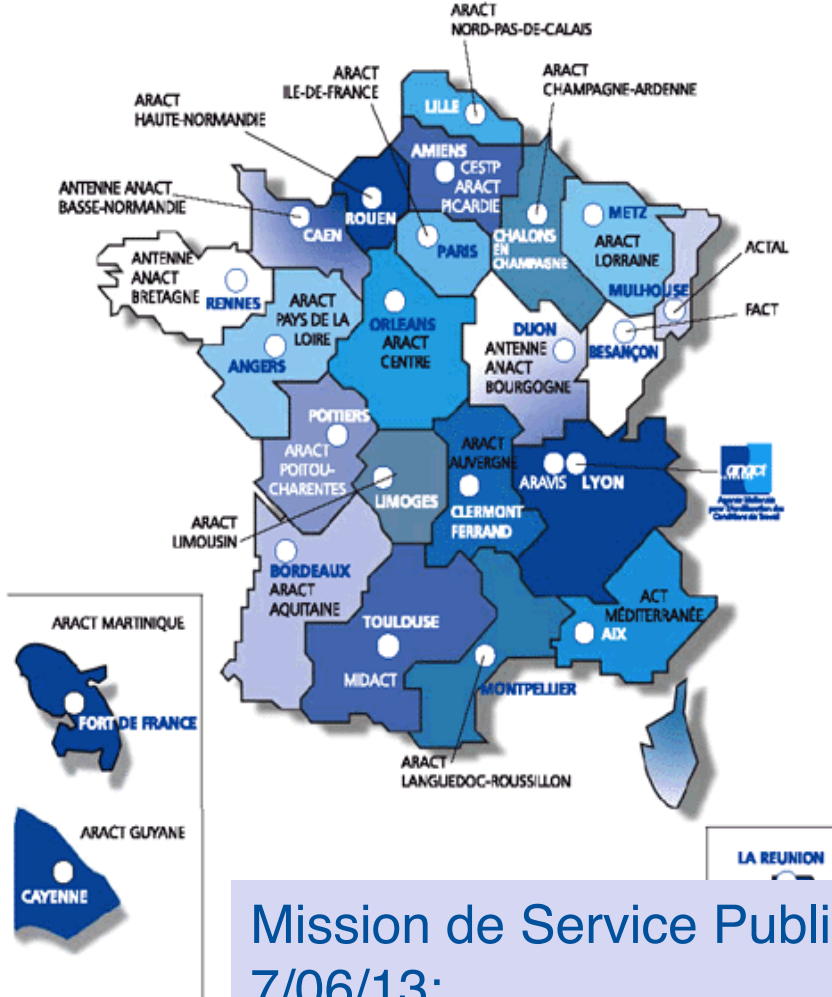
280 salariés: 80 ANACT - 200 ARACT

Mission de Service Public précisée par le Ministre du Travail le 7/06/13:

L'amélioration des conditions de travail dans une approche large et ouverte qui invite à réexaminer les organisations de travail en lien avec les questions d'emploi (égalité, seniors, parcours ...)

- sous l'angle de la prévention et de la qualité de vie au travail

- dans des actions en tant que partenaire et non pas prestataire





1 - Préambule



QUIZZ



« Egalité professionnelle ;
qu'en savez vous ? »



Question préalable



Le taux d'emploi des femmes rejoint progressivement celui des hommes

Vrai

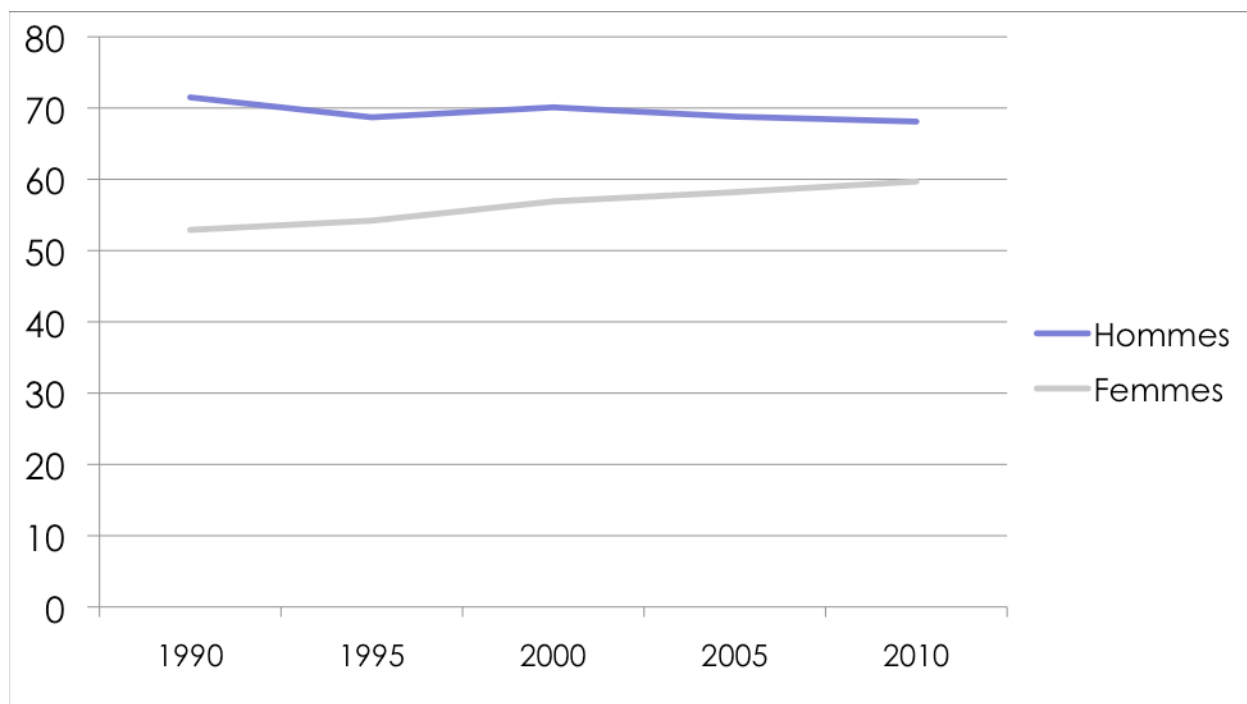
Faux

Vrai : le taux d'emploi des femmes rejoint progressivement celui des hommes

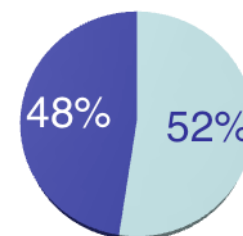


- Néanmoins, il y a encore un écart entre le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans en 2010 (60%) et le taux d'emploi des hommes (68%)

Taux d'emploi des 15-64 ans



Répartition des actifs en 2010



■ Hommes ■ Femmes

Alors que les femmes représentent presque la moitié de la population active

Source : Insee portrait social 2011



Plan du quizz



1. **La mixité des métiers des femmes et des hommes en France**
2. Le temps de travail des femmes et des hommes
3. Les conditions de travail des femmes et des hommes
4. Les conditions de parcours des femmes et des hommes



Question 2



Les femmes occupent désormais une vaste palette de métiers, équivalente à celle des hommes

Vrai

Faux



Faux : les femmes sont concentrées sur 12 des 87 familles professionnelles



Famille professionnelle	% de la population féminine occupée	% de la population masculine occupée	Part des femmes en %
Agents d'entretien	7,2	2,8	69,8
Enseignants	5,8	2,7	65,6
Employés administratifs de la fonction publique (cat. C)	5,6	1,7	74,5
vendeurs	5,3	1,5	75,9
Aides à domicile et aides ménagères	4,1	0,1	97,7
secrétaires	3,9	0,1	98
Aides-soignants	3,9	0,4	90,3
Infirmiers, sages-femmes	3,8	0,5	87,5
Assistants maternels	3,4	0,0	99,2
Employés administratifs d'entreprise	2,7	0,8	75,4
Employés de la comptabilité	2,7	0,4	84,5
Cadres des services admin., comptables et financiers	2,4	2,2	49,6
Ensemble de ces 12 familles	50,7	13,2	77,5

Source : Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes en 2011
http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/03/Chiffres_cles-egalite-2011.pdf

Plan du quizz



1. La mixité des métiers des femmes et des hommes en France
- 2. Le temps de travail des femmes et des hommes**
3. Les conditions de travail des femmes et des hommes
4. Les conditions de parcours des femmes et des hommes



Question 4



Environ une femme sur 10 ne peut pas travailler autant de temps qu'elle le voudrait

Vrai

Faux



- En 2011, parmi les actifs occupés, 7,9% des femmes, soit près d' 1 Million de salariées sont touchées par le sous-emploi – tandis que c' est le cas de 2,6% des hommes soit environ 350 000 salariés.

	Effectifs en sous-emploi (en milliers)			Taux de sous-emploi dans l'emploi total (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble	963	349	1312	7,9	2,6	5,1
Dont :						
Employé	620	85	705	11,1	5	9,7
Ouvrier	123	123	247	11,6	2,8	4,5

Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées :

- soit qui travaillent à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage*
- soit qui sont à temps partiel ou temps complet mais qui ont travaillé moins selon une période de référence.*

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi 15 ans ou plus (âge courant).

Source : Insee, enquête Emploi 2011. http://insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03247

Plan du quizz



1. La mixité des métiers des femmes et des hommes en France
2. Le temps de travail des femmes et des hommes
- 3. Les conditions de travail des femmes et des hommes**
4. Les conditions de parcours des femmes et des hommes



Question 7



Les hommes et les femmes sont confrontés aux mêmes conditions de travail

Vrai

Faux



■ Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes compte tenu entre autre de la ségrégation des emplois.

Conditions de travail	En tendance des femmes dans leurs emplois	En tendance des hommes dans leurs emplois
Environnement	Produits de nettoyage Risques d' infections	Intempéries, froid, chaud Bruit, Produits chimiques
Postures	Travail répétitif Station debout	Charges lourdes Efforts physiques intenses
Relations	Agressions du public Travail isolé	Responsabilités hiérarchiques Travail à l' extérieur
Autonomie	Application stricte des consignes Moins de marges de manœuvre	Possibilité de régler soi-même les problèmes
Horaires	Horaires contrôlés Horaires atypiques: soir, matin, nuit	Horaires moins prévisibles Travail posté ou de nuit
Conditions d' emploi	Postes peu qualifiés, CDD, temps partiel	Intérim, chômage partiel

Source: Données issues des résultats des enquêtes conditions de travail de la DARES
Extrait du tableau complet du guide « La mixité dans l' entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Editions Anact 2011 Guide gratuit téléchargeable sur www.anact.fr ou ega-pro.fr

Plan du quizz



1. La mixité des métiers des femmes et des hommes en France
2. Le temps de travail des femmes et des hommes
3. Les conditions de travail des femmes et des hommes
4. **Les conditions de parcours des femmes et des hommes**



Question 13



Les salaires des femmes rejoignent progressivement ceux des hommes

Vrai

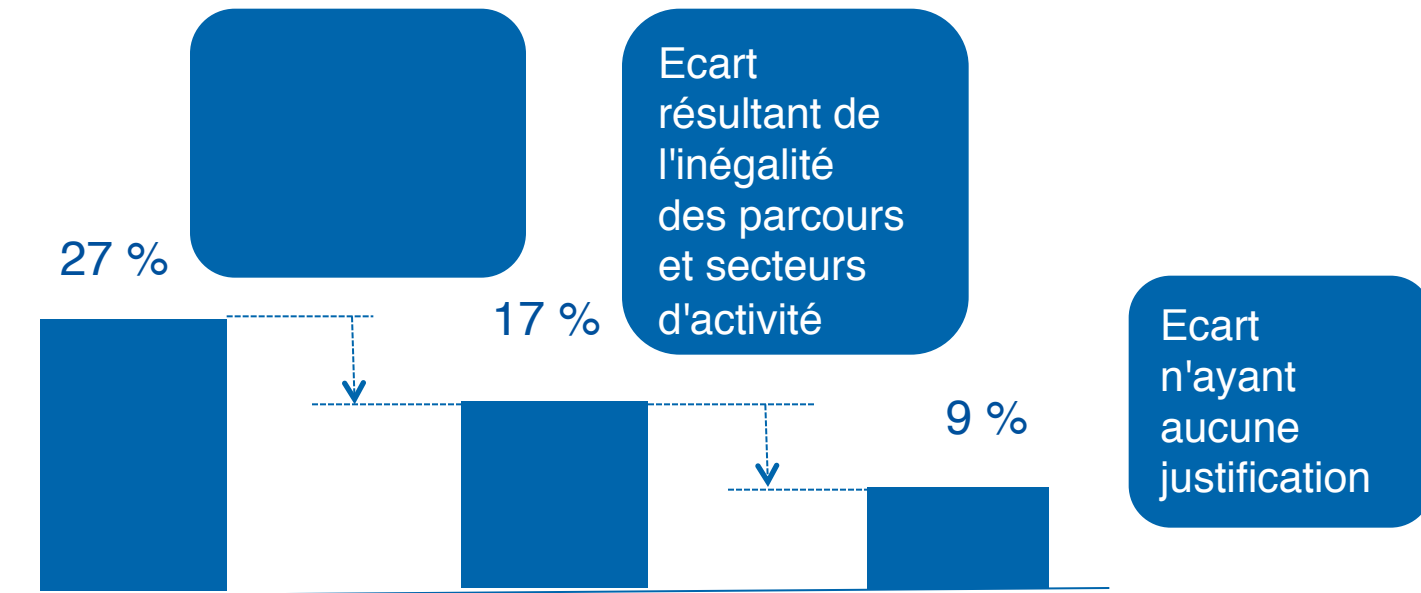
Faux





Les femmes gagnent en moyenne :

- 27% de moins que les hommes tous temps de travail confondus
- 17% de moins que les hommes pour les salaires ramenés à temps plein.



Source : DARES - Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes en 2011
http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2012/03/Chiffres_cles-egalite-2011.pdf

Ecarts de salaires nets mensuels moyens entre les femmes et les hommes

et dans la fonction publique, 2008 (en %)

Catégorie socioprofessionnelle	Secteur privé et semi-public	FPE	FPT	Secteur hospitalier public
Cadres	-23,4	-18,7	-16,4	-22,3
Professions intermédiaires	-13,8	-10,3	-9	-6,4
Employés	-8,6	-6,6	-9,25	-2,1
Ouvriers	-18,1			
Ensemble	-20,1	-14,55	-9,3	-21,2

Champ : salariés à temps complet

Secteur privé et semi public, FPE (fonction publique de l'Etat), FPT (fonction publique territoriale), SHP

Source : Source Insee, DADS 2008
Chiffres clés égalité homme femmes 2011

Question 16



Les parcours professionnels des femmes sont similaires à ceux des hommes

Vrai

Faux



- 60 % des personnes positionnées dans des parcours ascendants continus sont des hommes (40 % de femmes)
- 58 % des personnes positionnées dans des parcours descendants sont des femmes (42 % des hommes)
- 64 % des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes (36 % des hommes)

Itinéraires professionnels	Femmes	Hommes
Stables très qualifiés	49,5	50,6
Ascendants continus	39,6	60,4
Stables indépendants	40,8	59,3
Durablement peu qualifiés	51,3	48,7
Interrompus	54,9	45,1
Pénibles et hachés	46,6	53,4
Descendants	58,1	41,9
Pénibles et précaires	64	36

Sources : enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et état de santé", PREMIERES SYNTHESSES, n° 1, 01/2010, 10 pages
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Janvier_2010-001.pdf



2 - Retour sur les travaux du réseau Anact – Aract

menés par Florence Chappert



Le Genre au sein du Réseau Anact une inconnue fin 2008



- **Des interventions en entreprises sur les conditions de travail** « aveugles » au genre: pas de demande
- **Mais une expérience dans des interventions dites « Mixité en entreprise »**: à quelles conditions de travail introduire des femmes dans des métiers d'hommes ?
- **Une décision du Conseil d'Administration de l'Anact dans lequel siège le Service du Droit des Femmes et pour l'Égalité** d'intégrer dans le contrat de progrès 2009-2012 une approche par le genre des conditions de travail: **le mot Égalité est interdit !**



L'approche du Réseau Anact: Mailler enjeux de santé au travail et enjeux d'égalité F/H



**Santé au
travail**



**Genre
Egalité**

**Conditions de travail
des femmes et des
hommes**



Prendre en compte les situations de travail et de vie différenciées des femmes et des hommes fait progresser la prévention de certains problèmes de conditions de travail

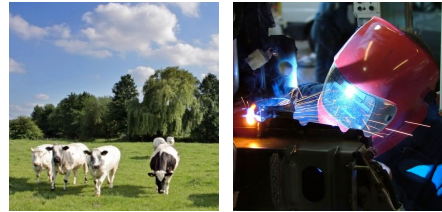
Prendre en compte les écarts F/H en matière de santé au travail au même titre que les écarts de salaire et carrière fait progresser l'égalité professionnelle



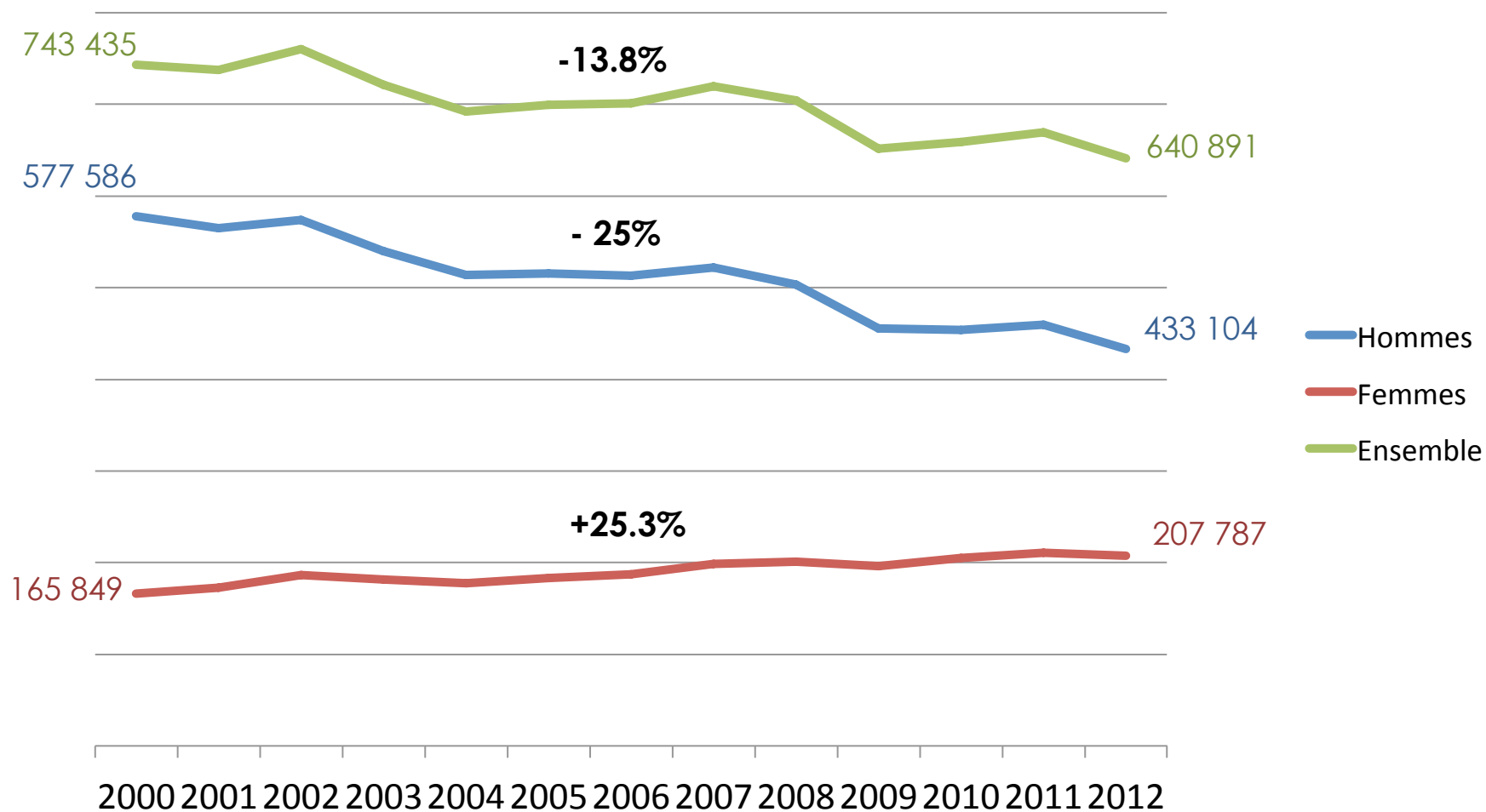
2 - Retour sur les travaux du réseau Anact – Aract

La production d'indicateurs sexués en santé et sécurité au travail

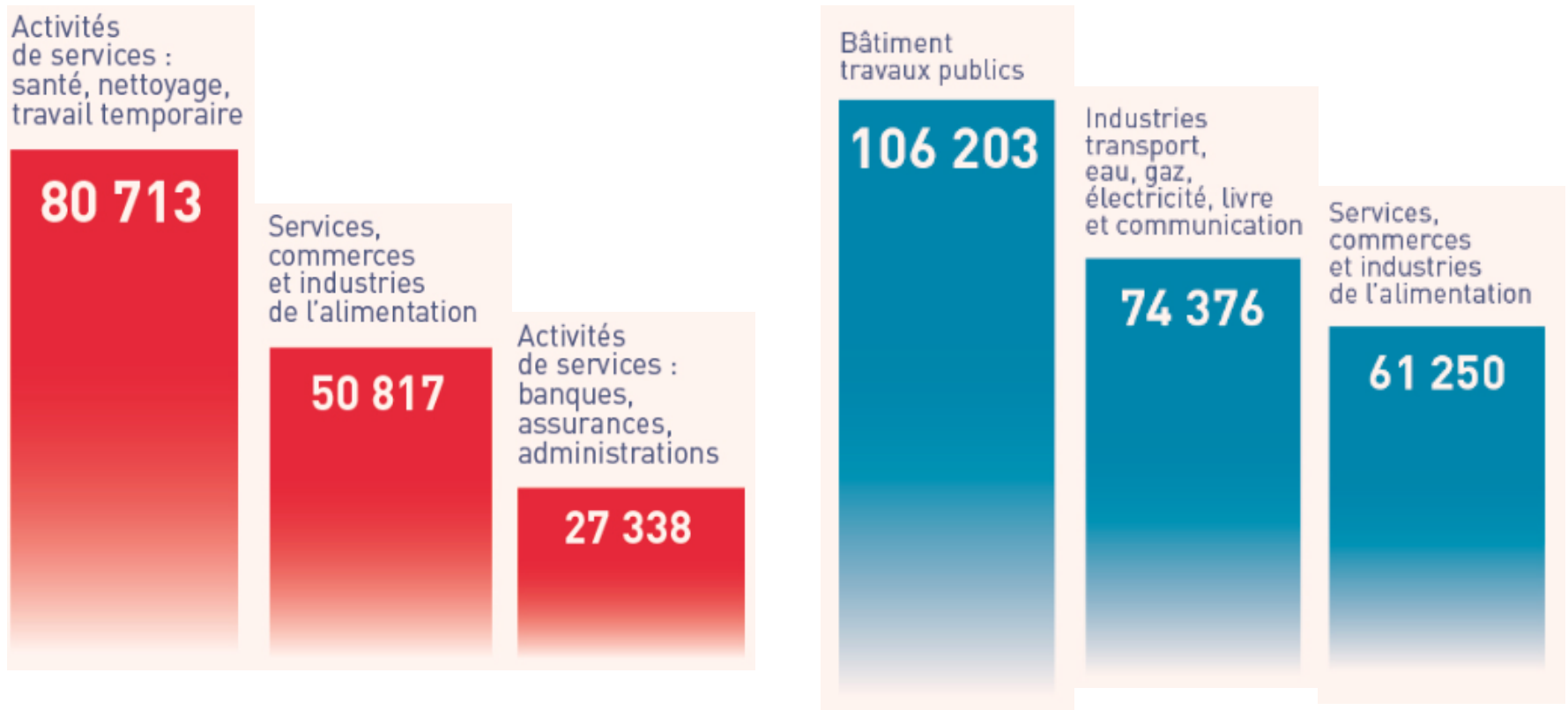
➤ Vers un déclic pour les entreprises



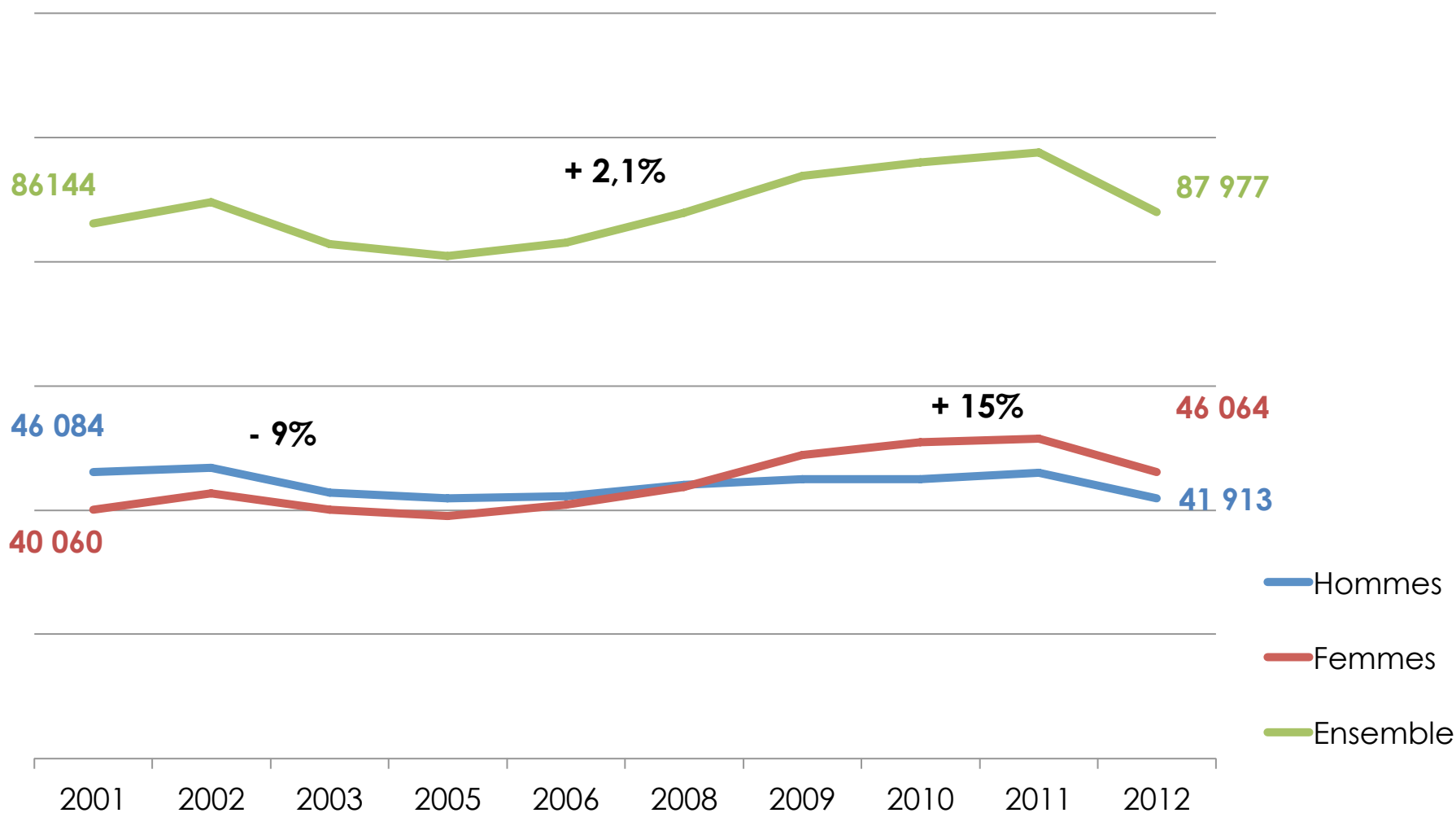
Évolution du nombre des accidents du travail selon le sexe, 2000-2012



Les trois secteurs les plus accidentogènes



Évolution du nombre d'accidents de trajet 2001-2012

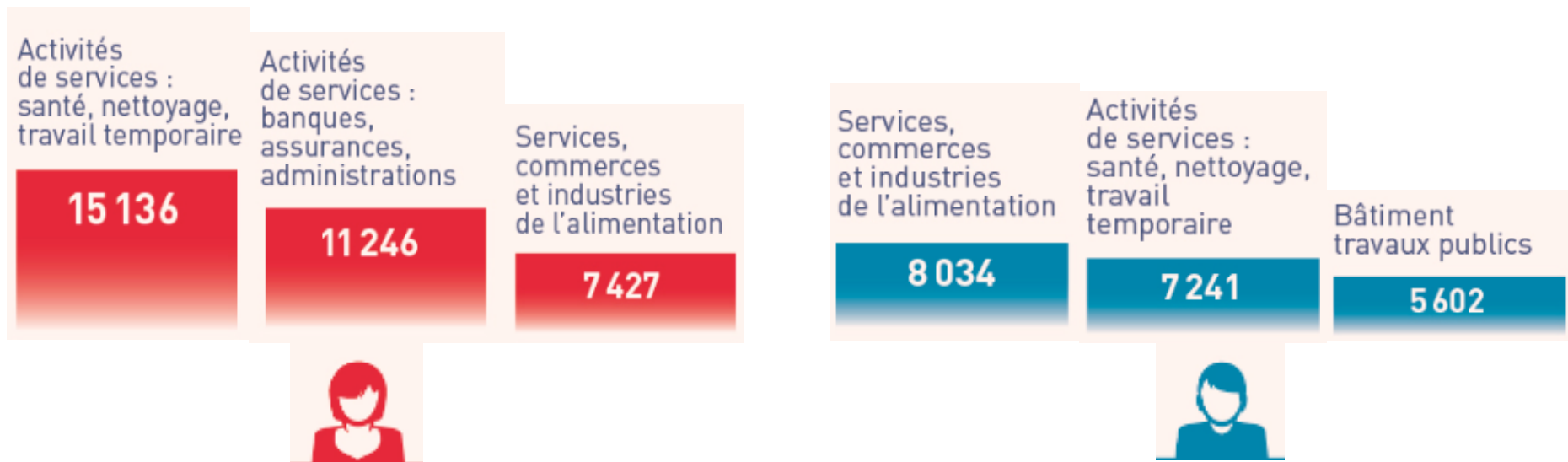


Source : données CNAMTS des accidents de trajet pour toutes les branches d'activités

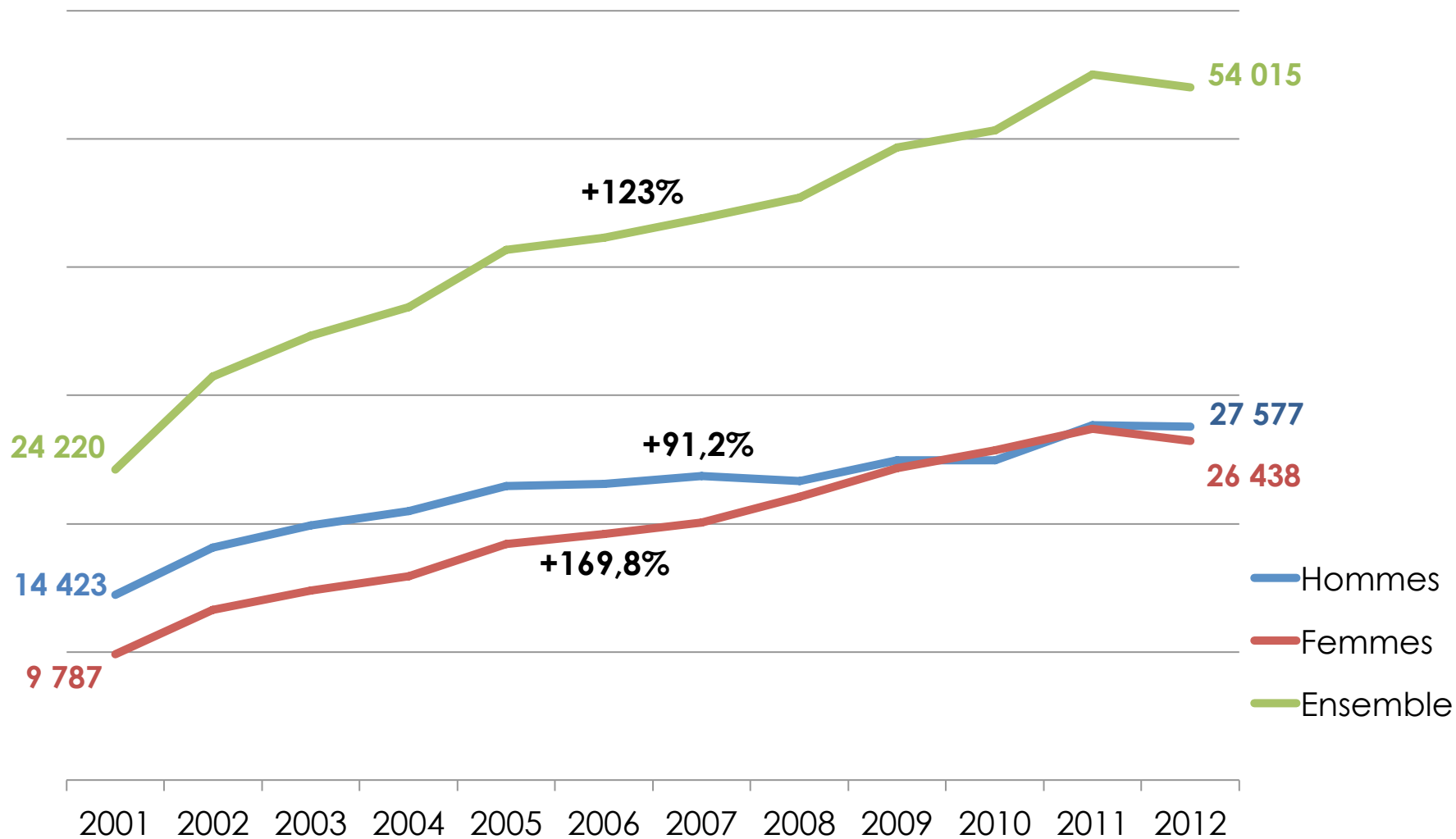
Le nombre des accidents de trajet des femmes dépasse depuis 2009 celui des hommes

Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS – 18 M de salariés

Les trois secteurs les plus accidentogènes



Évolution sexuée du nombre des maladies professionnelles 2001-2012



RNV3P / ANSES 2010

47 768 Pathologies en relation avec le travail sur 2001-2009

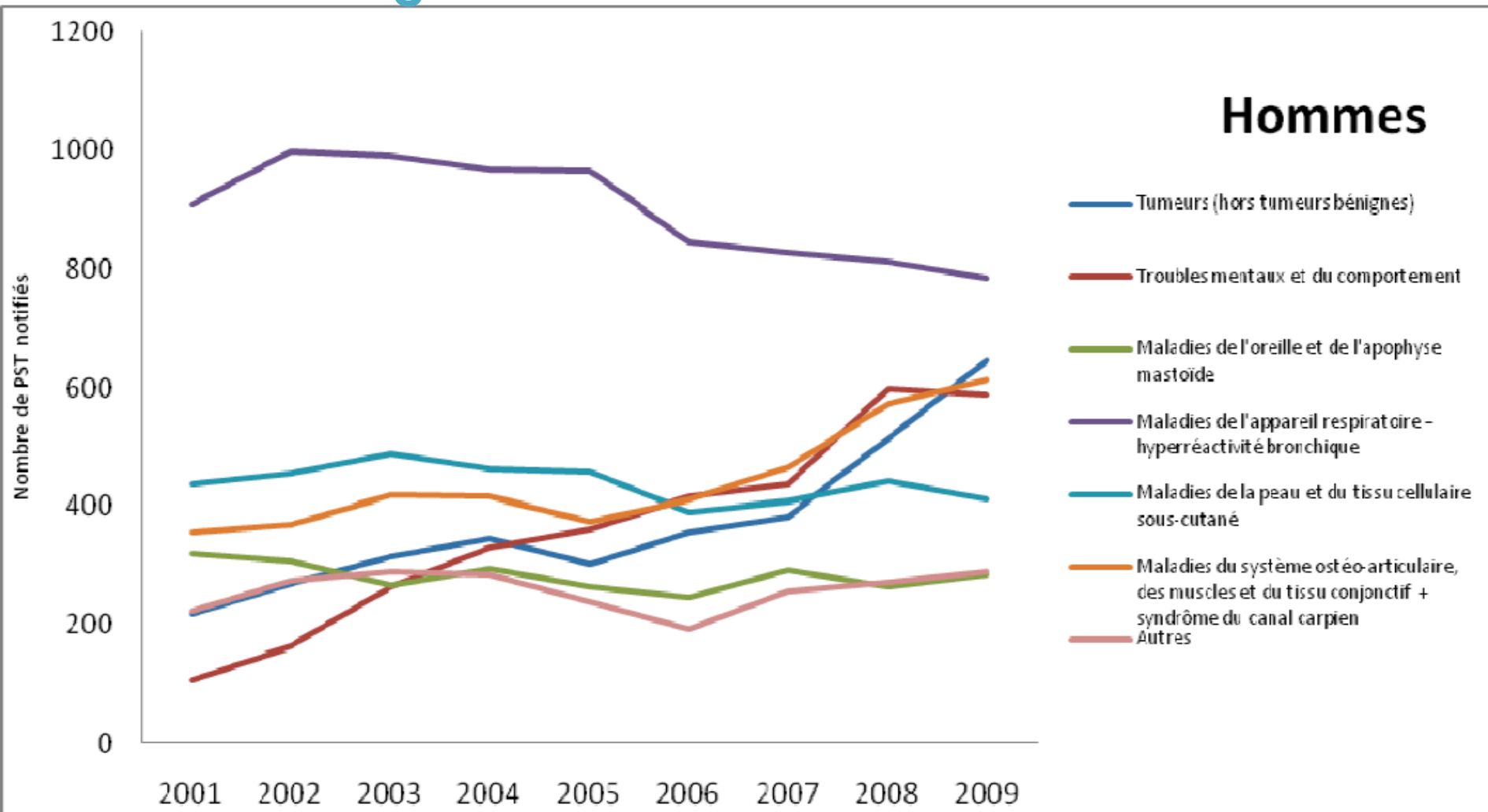


Figure 18 : Evolution des différents types de pathologies en relation avec le travail observées chez les hommes au sein des CCPP entre 2001 et 2009, et signalées auprès du rnv3p

RNV3P / ANSES 2010

47 768 Pathologies en relation avec le travail sur 2001-2009

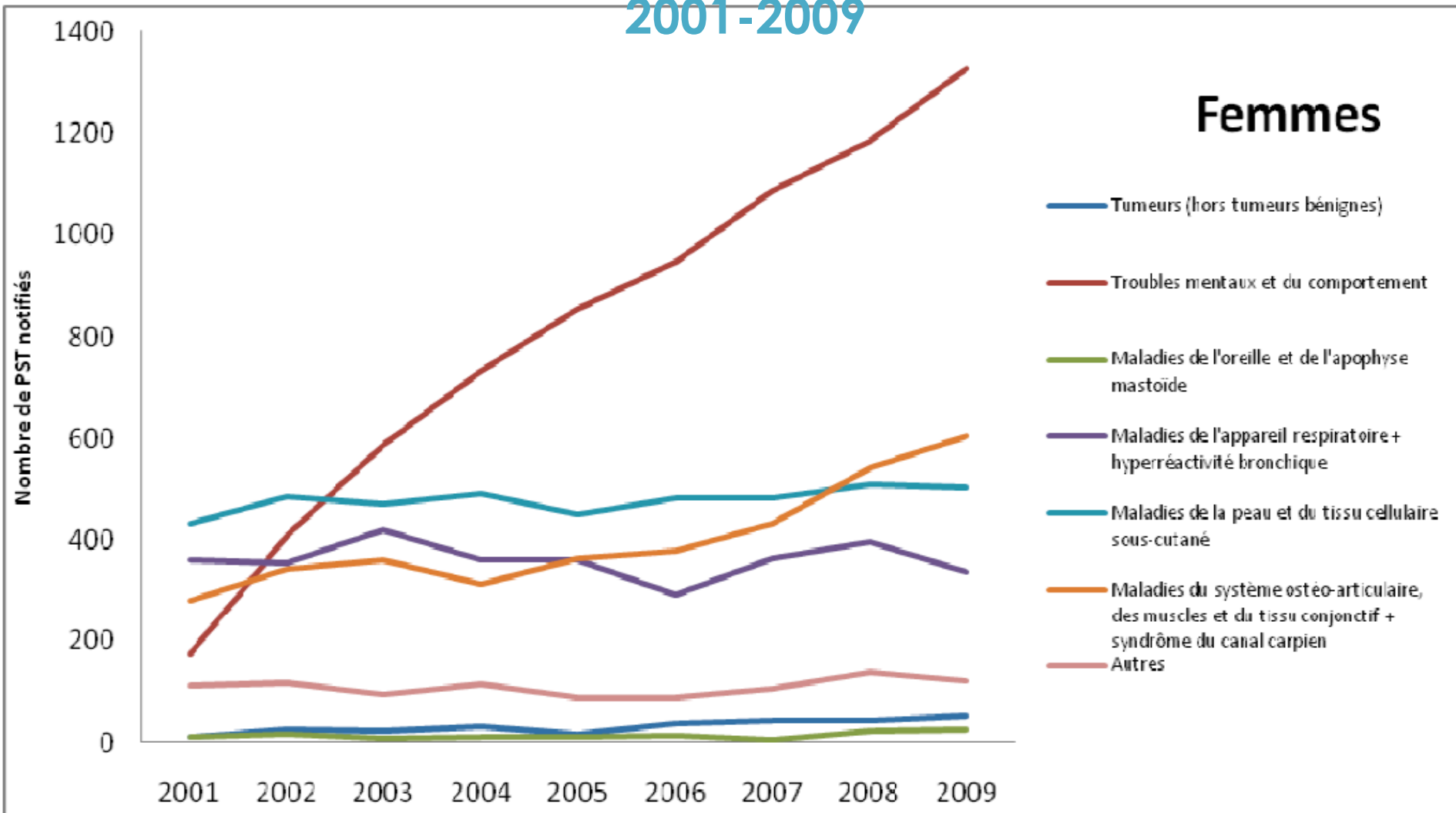


Figure 17 : Evolution des différents types de pathologies en relation avec le travail observées chez les femmes au sein des CCPP entre 2001 et 2009, et signalées auprès du rnv3p

<http://www.anses.fr/Documents/RNV3P-Ra-Septembre2011.pdf>

Données statistiques Hommes / Femmes

**Exposition aux risques
(Sumer 2010)**

Femmes et Hommes face à leurs conditions de travail dans Sumer

TYPES DE « CONTRAINTES »	HOMMES	FEMMES
Organisationnelles	Travail de nuit, semaine > 40h	Se dépêcher, travail morcelé
De rythme	Ensemble des contraintes sauf demandes urgentes
Contact avec le public	-	Plus concernées Plus souvent des tensions
Physiques	Bruit Contraintes phys. intenses	Travail sur écran Gestes répétitifs
Agents chimiques	Plus concernés Y compris cancérogènes	-
Agents biologiques	-	Plus concernées Contact réservoir humain (santé)
Facteurs de pénibilité	Globalement plus concernés	Travail répétitif
Job strain	-	Plus concernées (csp, fonction)
Comportements hostiles	Déni de reconnaissance du travail	Comportements méprisants

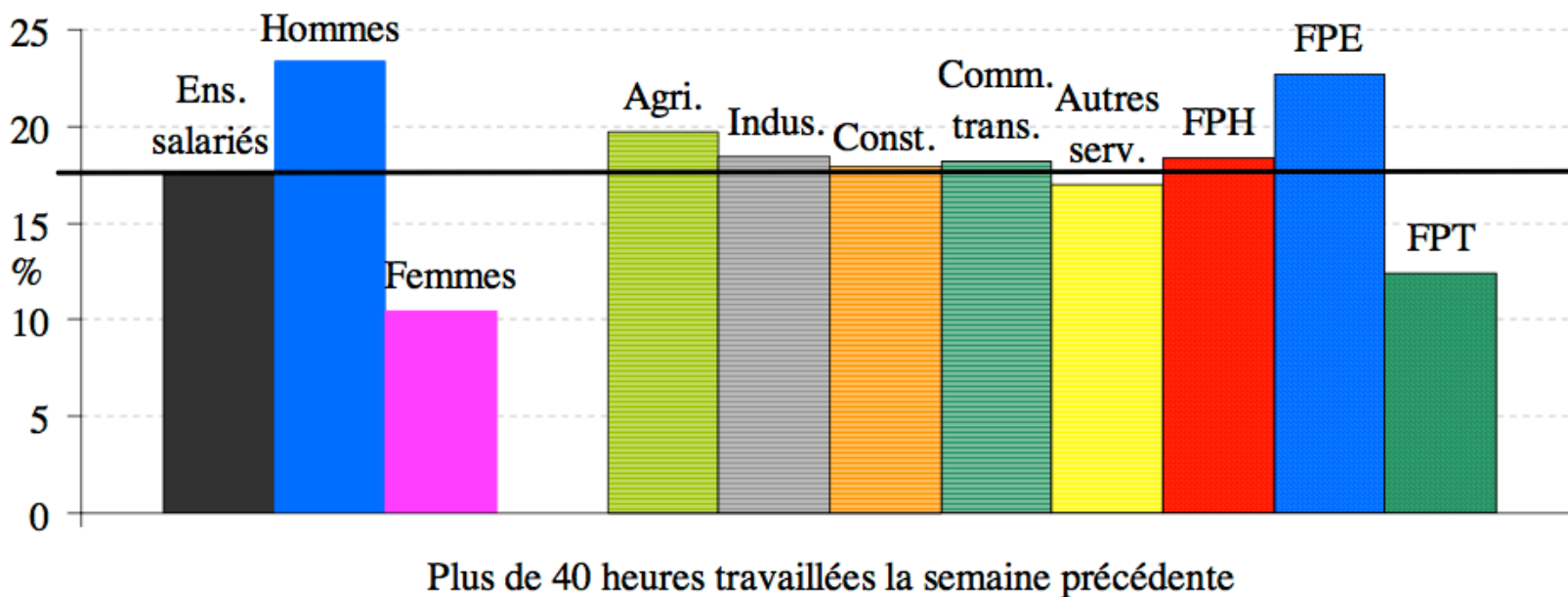
Source : Bernard Arnaudo, Martine Léonard, ET AL. Les expositions aux risques professionnels. Quelles évolutions sur 15 ans ?

Source : DARES-DGT-DGAFP, enquête SUMER 2010

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion

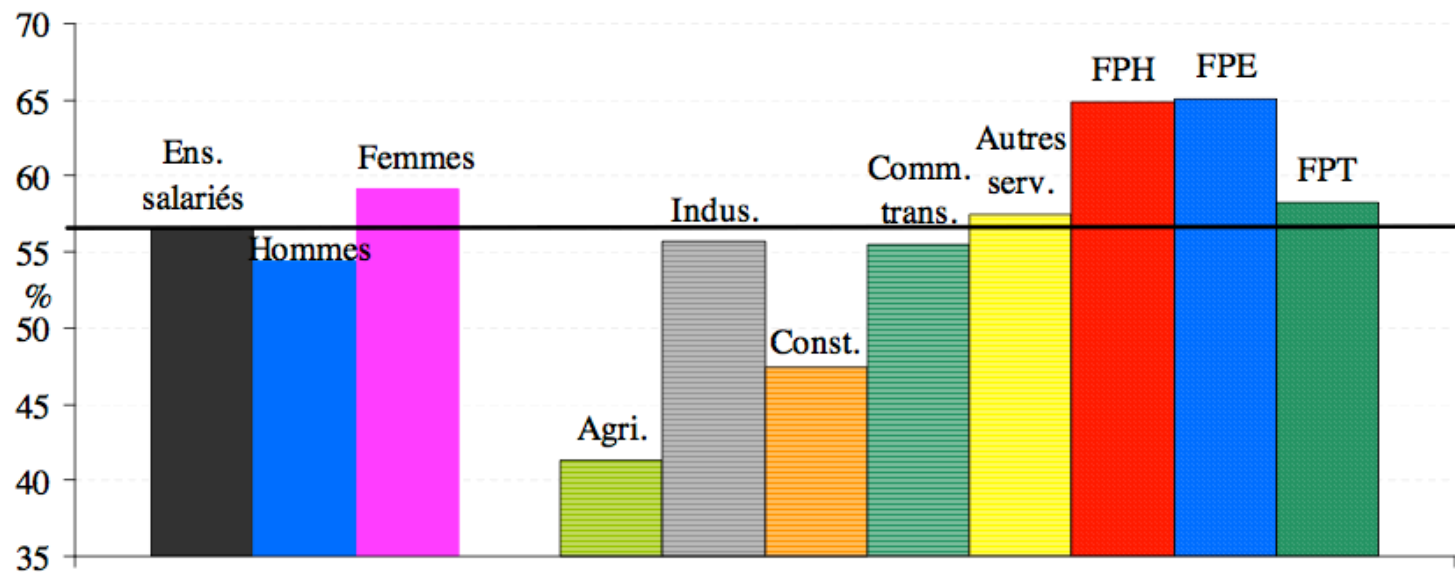
Les expositions dans les différents secteurs

Durée du travail plus longue dans la FPE



Source : DARES-DGT-DGAFF, enquête SUMER 2010
Champ : salariés France métropolitaine et Réunion

Le travail morcelé : plus fréquent dans la FPE et la FPH



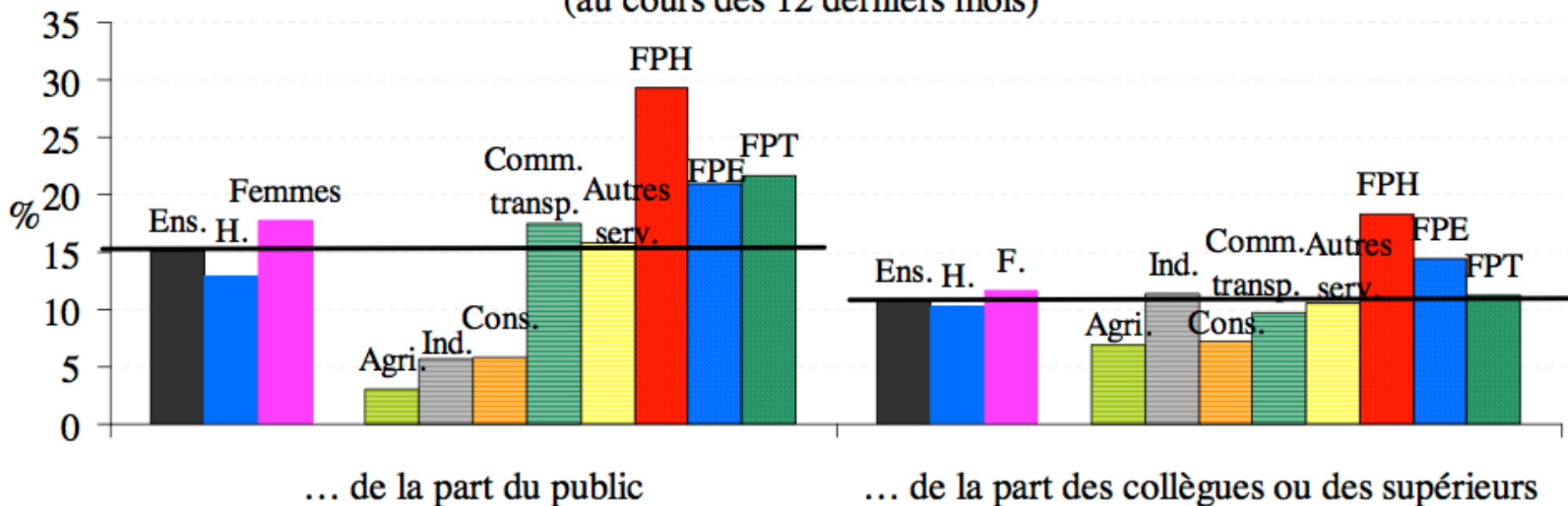
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue



Source : DARES-DGT-DGAFP, enquête SUMER 2010
Champ : salariés France métropolitaine et Réunion

Des agressions plus fréquentes dans la fonction publique

Avoir été victime d'au moins une agression verbale dans le cadre du travail...
(au cours des 12 derniers mois)

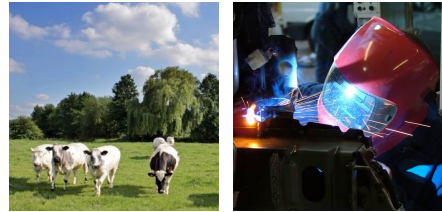


Source : DARES-DGT-DGAFF, enquête SUMER 2010
Champ : salariés France métropolitaine et Réunion

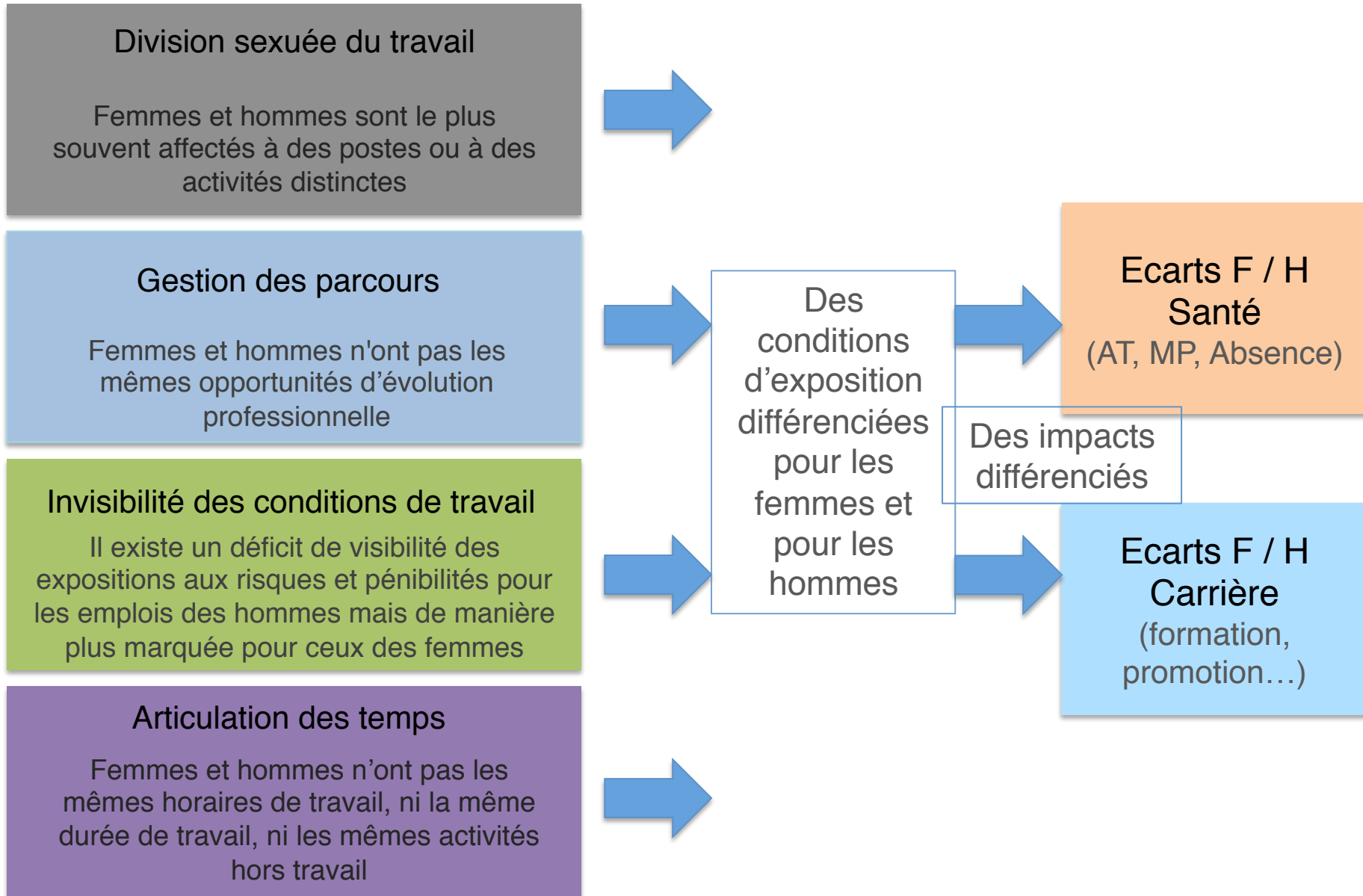
2 - Retour sur les travaux du réseau Anact – Aract

Modèle genre / égalité

➤ 4 axes d'analyse



Modèle genre: 4 axes d'analyse



Des 4 grandes causes d'inégalités entre les femmes et les hommes

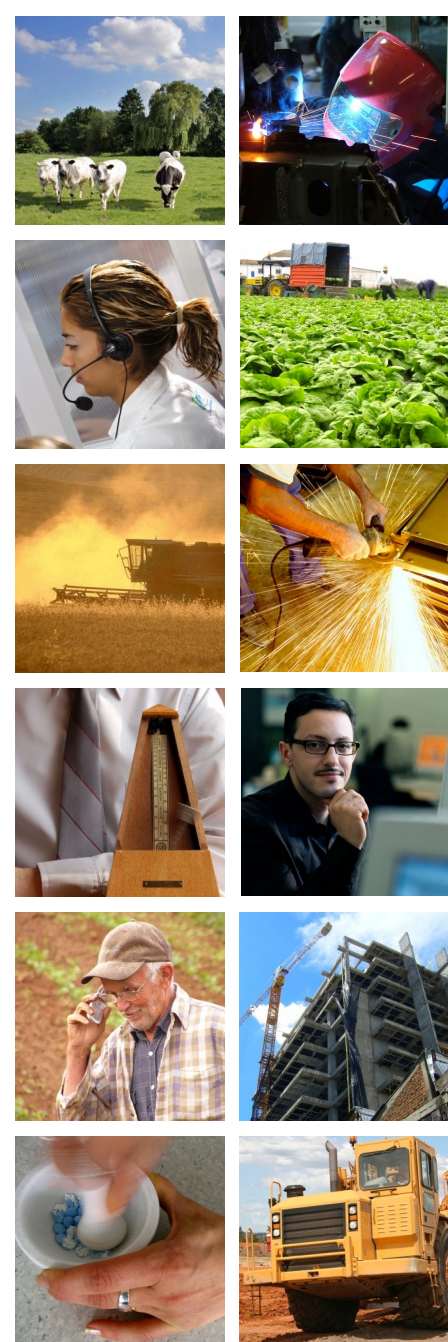
Modèle Egalité

Aux 9 domaines d'action
Egalité
(loi du 9 novembre 2010 et 4 août 2014)

- 1 Mixité des métiers
Répartition des postes et des activités
- 2 Gestion des parcours
Critères de GRH, management
- 3 Conditions de travail
Invisibilité des pénibilités et des risques
- 4 Articulation des temps
Horaires et souplesse



- 1 Embauche
- 2 Formation
- 3 Promotion
- 4 Qualification
- 5 Classification
- 6 Conditions de travail
- 7 Santé et sécurité au travail
- 8 Rémunération effective
- 9 Articulation des temps



3 - Deux illustrations

- Cas « imprimerie »
- Cas en Lorraine



Cas Imprimerie.....

Une imprimerie:

*Activité : Fabrication
de livres et
catalogues*

*CA : 50 millions
d'euros*

*Nbre de salariés : 450
salariés sur 4 sites*

Analyse de la demande :

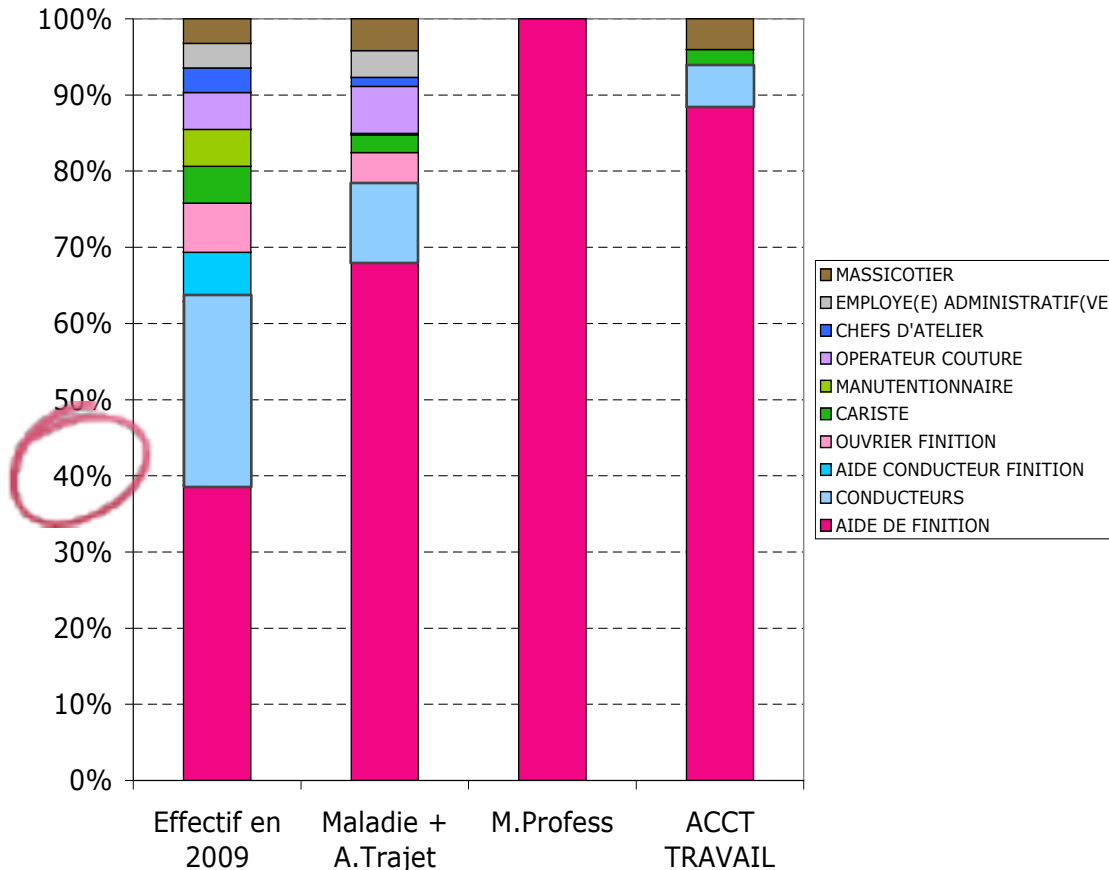
➔ Une recrudescence de plaintes de salariés concernant des douleurs

L'absentéisme des femmes qui augmente ces derniers mois

➔ Le diagnostic est confié à l'ARACT Basse Normandie (Association Régionale pour l'amélioration des conditions de travail)

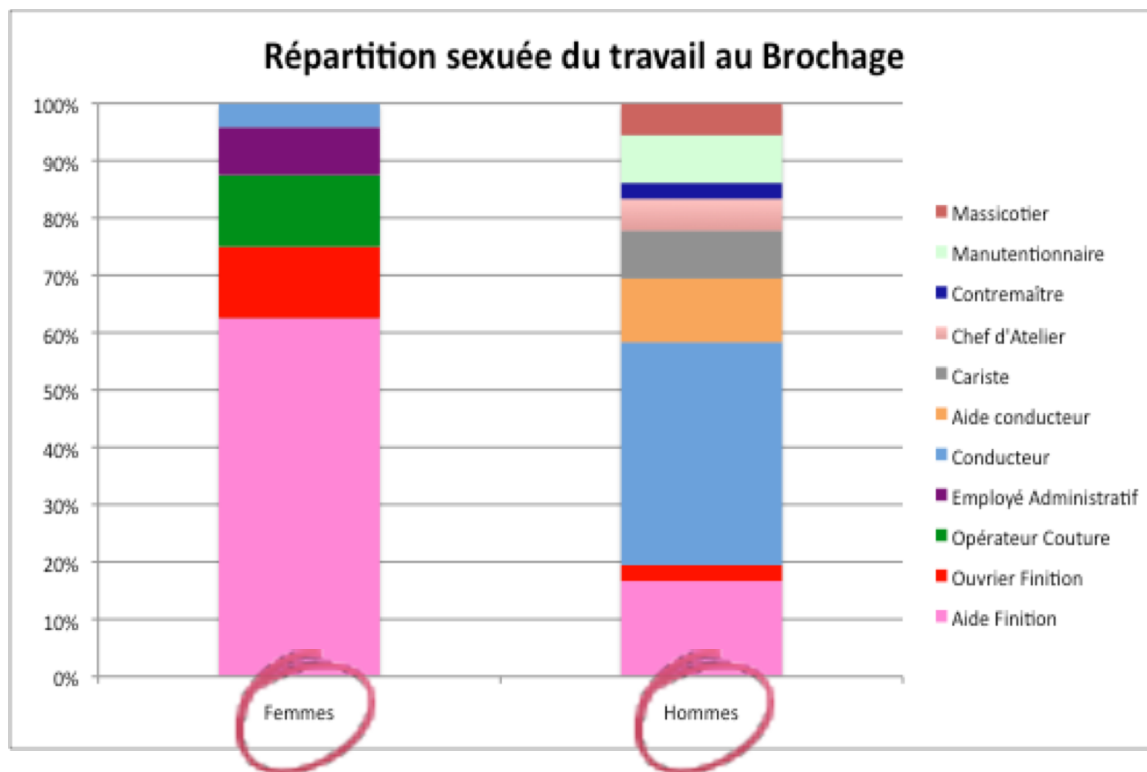
Des inégalités de santé au travail selon les postes

Poids des métiers dans les arrêts au regard de leurs poids respectifs dans l'effectif du service
Brochage 2005 > 2009



Des effets sur la santé différenciés selon les postes

Cause N°1: Mise en évidence de la division sexuée du travail

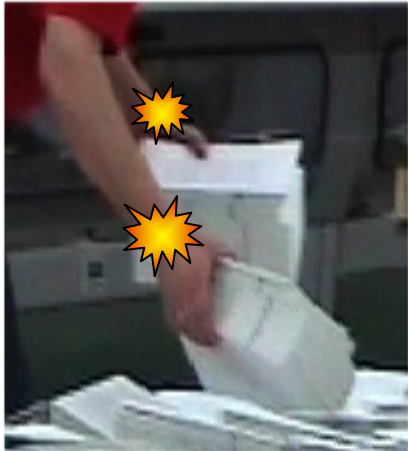


Notes :

➡ Les femmes occupent 5 types d'emplois différents.

➡ Les hommes en occupent 9.

Cause N°2: Mise en évidence de l'invisibilité des conditions de travail



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

Cause N°4: Des contraintes de temps différentes pour les femmes et les hommes

- Pour les femmes des postes avec des pauses réglementaires non rémunérées - mises en place à l'origine pour leur permettre de récupérer sur des postes répétitifs
- Pour les hommes des postes "sans pause" - mais avec compensation sous forme de prime

Les pistes d'actions proposées à l'entreprise

- **Pour tous, réduire la pénibilité des postes :**
 - Ne pas gérer la pénibilité via le seul aspect recrutement
 - Travailler en amont avec les fournisseurs (internes et externes) de cahiers pour limiter les sollicitations des membres supérieurs et le port de charges
 - Repenser la conception des postes de travail
 - Réduire la pénibilité du poste de massicotier
- **Pour les femmes, miser sur la reconnaissance et les parcours :**
 - Reconnaître les compétences détenues par les Aides de Finition et leur responsabilité dans le bon fonctionnement de la ligne de production
 - Permettre aux femmes d'évoluer vers les postes d'Aide-Conducteur ou Conducteur

En Lorraine

Exemple d'une entreprise vosgienne

« Tenir compte de la population et des itinéraires professionnels pour prévenir la pénibilité »

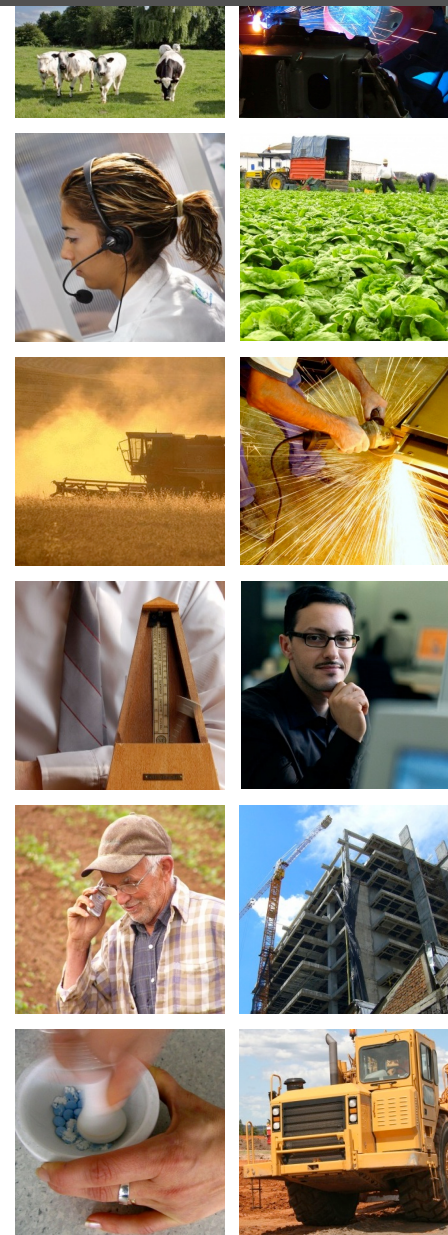


Unité de Production en France

Thaon (créée en 1977)

Activité du site :
spécialisé dans la production et la distribution de boyaux cellulosiques et plastiques, *process continu*, tout au long de l'année (extraire la viscosité d'une pâte à papier pour former les boyaux qui défilent en zone humide puis sèche).

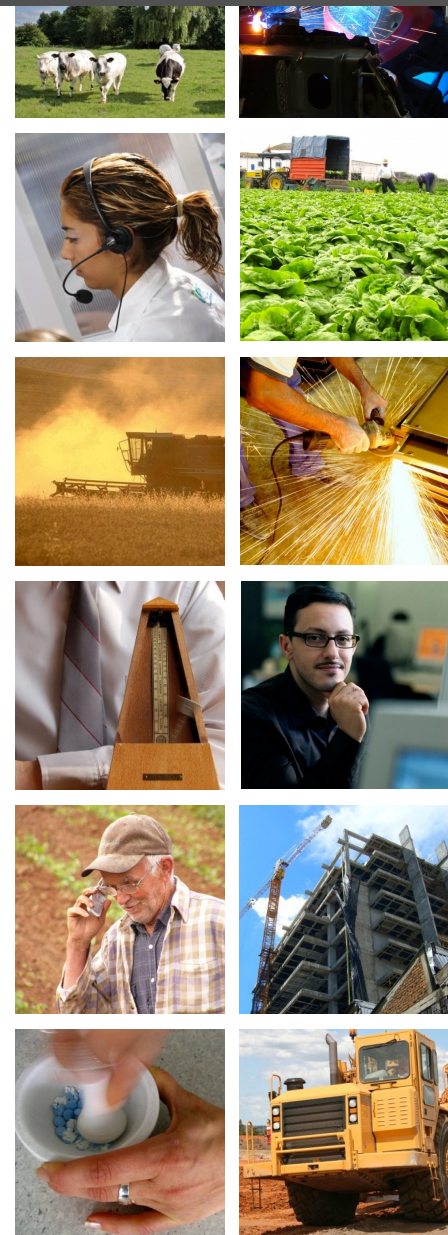




Présentation :

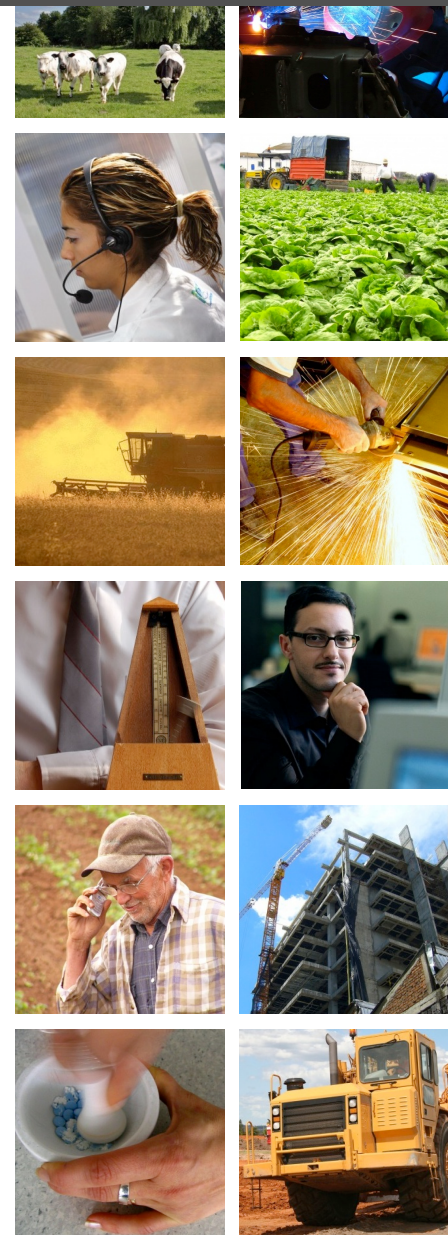
- **Age**, population principalement répartie en 2 groupes : les âgés et les jeunes. Il existe un rapport au travail différent. Par exemple, les âgés seraient respectueux de règles collectives de métiers ; les jeunes abordent la relation au travail de manière plus individuelle.
- Les postes en production sont **très majoritairement occupés par des hommes** (exclusivement en extrusion et pour moitié en finition). Le process continu conduit à une organisation du temps de travail en 5x8 ; mais d'autres organisations du temps sont présentes, par exemple en finition : 2x8, 3x8 et 4x8.
- **Taille** : 320 personnes

Illustration en Lorraine



- **Prévention de la pénibilité** : l'entreprise était en négociation depuis début 2009 un accord « séniors » pour les 3 sites français, un plan était déposé.
- **La demande** de la Direction, *soutenue par les représentants du personnel*, se situe sur un accompagnement à la mise en place d'une démarche d'amélioration des conditions de travail, conformément au 4 champs définis dans le plan sénior engagé sur 3 années (01 mars 2010 – 28 février 2013) :
 - a. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - b. Aménagements des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - c. Transmission des savoirs et des compétences, et développement du tutorat ;
 - d. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Illustration en Lorraine



- Un appui autour de **4 objectifs** :

1. Faciliter la qualification de la pénibilité dans l'entreprise.
2. En déduire avec les acteurs des recommandations en matière d'amélioration.
3. Accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre concrète de l'une ou plusieurs des recommandations.
4. Aider les partenaires sociaux dans leur dialogue pour ces objectifs.

Partenariat de 3 ans :

Septembre 2010 - Septembre 2013

Déroulement de l'intervention

- De Septembre 2010 à Septembre 2011 : 14 jours d'intervention sur le site de Thaon les Vosges.

→ Pré diagnostic pénibilité :

- Interviews (Direction, Management, Salariés), observations directes, discussions collectives ou individuelles, restitution.

→ Diagnostic pénibilité :

- **Analyse et exploitations des données démographiques et médicales**, investigations complémentaires des premières approches terrain, restitutions.



Déroulement de l'intervention

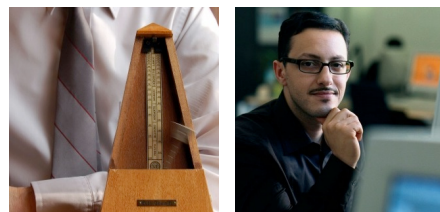
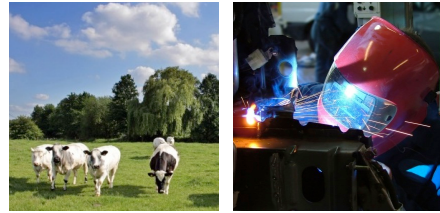
- 2 hypothèses :

- ✓ **La pénibilité résulterait de plusieurs évolutions de caractéristiques du travail.**

En particulier :

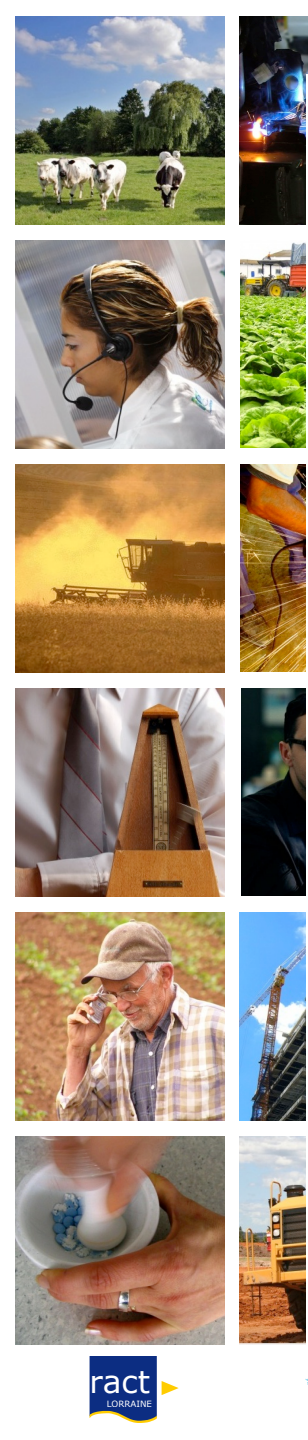
- le contenu du travail et les astreintes associées,
- la démographie et les compétences individuelles et collectives,
- l'avancée en âge des hommes et des femmes
- les rythmes de travail.

- ✓ **La prévention de la pénibilité résultera** particulièrement de la qualité d'un **consensus entre les partenaires sociaux** (qualification de la pénibilité et politique d'amélioration à long terme), celui-ci s'appuyant sur les éléments produits par les personnes qualifiées.



Objectifs de l'intervention

- L'action est un **accompagnement des partenaires sociaux dans la durée (3 ans)**, sur la période complète du plan d'action (2010-2013) et se situe dans la perspective d'une négociation sur la pénibilité.
- **Aider l'entreprise à chaque étape de sa démarche** de prévention de la pénibilité : investigations, diagnostic, élaboration de plan d'action, aide à la **mise en œuvre** de programmes d'amélioration, **évaluation** des résultats.
- **Identifier**, en appui aux acteurs des sites, **des développements complets et intégrés d'actions** de prévention (vieillesse, compétences et itinéraires professionnels, expositions aux dangers, etc.).
- **Un groupe de pilotage** (direction RH, directions 2 site, secrétaires 2 CHSCT, aract lorraine) et **Deux groupes techniques** (RRH, élus, management de proximité, préventeurs, intervenants, ...) sont constitués.



2 ateliers (Extrusion et Plissage Nojak) ont été étudiés selon 5 grandes caractéristiques de la pénibilité :

1. Ages et travail en équipe (conflits intergénérationnels, mixité professionnelle)

2. Caractéristiques des postes de travail (répétitivité + postures contraignantes + stress) et l'impact sur la santé (TMS)

3. Les situations de stress

4. Exposition aux produits chimiques

5. Rythmes et temps de travail (horaires atypiques)

- **Croisement avec les données** du questionnaire EVREST, ainsi que par l'apport en matière de données médico-professionnelles anonymes et interprétées par le médecin du travail de l'entreprise.
- **Analyse démographique des populations** « *lunettes du genre* » !
- **Enjeu fort** : vieillissement de la population (augmentation des plus de 55 ans) = prévenir la pénibilité pour limiter l'usure et maintenir en emploi



Les orientations

3 axes forts de prévention de la pénibilité

- **La santé** via mise en œuvre d'un **programme global de prévention des TMS** (membres supérieurs et rachis), à partir de la cartographie pénibilité (populations et situations de travail).
- La recherche d'une **meilleure mixité professionnelle**, préparée et pédagogique, permettant à l'établissement de **multiplier ses capacités de recrutement** de compétences, de **multiplier les réponses** lors de situations d'inaptitude, et d'utiliser cet objectif de mixité comme un **levier de suppression de situations pénibles** assumée par les hommes (pénibilité physique et CMR).
- Le **vieillesse de la population** via le **développement anticipé des itinéraires professionnels des salariés**, en lien avec les changements technologiques et l'avancée en âge des salariés, et prenant en compte les cœurs de métiers faisant parfois conflit intergénérationnel. Ce travail permettrait aussi une anticipation des futures obligations de traçabilité des expositions.

4 - L'évolution récente de la réglementation

Quelles opportunités et quelles craintes ?



La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Datée du 4 août 2014 , elle amène deux inflexions de la réglementation:

- ❑ article 19: introduction d'un **9ème « domaine d'indicateurs et d'actions en santé et sécurité au travail »** dans le **diagnostic de situation comparée** des entreprises obligatoire pour les plus de 50 salariés
- ❑ dans l'article 20: **l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.**

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0398.asp>

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&dateTexte=&categorieLien=id)

[cidTexte=JORFTEXT000029330832&dateTexte=&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&dateTexte=&categorieLien=id)

« L'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »



- Comment il faut la comprendre:
 - ❑ les **effets différenciés du travail sur la santé** des femmes et des hommes: *statistiques santé travail*
 - ❑ les **expositions différenciées** des femmes et des hommes dans leurs situations de travail
- Avec pour objectif **d'améliorer les conditions de travail pour femmes ET hommes** (ex : norme NFX 35-109 port de charges de 15 kg pour F/H)



« L'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »



➤ Avec des **craintes** dans l'interprétation et la mise en oeuvre:

❑ **Du côté des acteurs de l'égalité professionnelle** (modèle égalitariste niant les différences):

. Le risque d'introduire la question de la santé est celui de renvoyer plus à la **naturalisation et à la biologie** (nature des femmes) qu'à la **construction sociale** (division du travail et du hors travail)

. Avec la **crainte de défavoriser les femmes sur le marché du travail** en renforçant les stéréotypes (femme fragile, absente...)

. Ou au contraire **le risque de la discrimination positive** (si prévention différenciée, des postes doux, un régime de faveur)

. Mais en même temps la perception que **les inégalités de santé** sont à aborder au même titre que celles de salaire et de carrière et **qu'une approche structurelle et systémique des causes est nécessaire**



« L'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »

➤ Avec des **craintes** dans l'interprétation et la mise en oeuvre:

❑ Du côté des **acteurs de la prévention** (modèle de neutralité de genre de l'organisation du travail et des postes basé sur « l'homme moyen »):

. La crainte de complexifier encore le dispositif de prévention des risques (document unique, risques psycho-sociaux...)

. Un retour **très positif de la médecine du travail**: « femmes et hommes ne sont pas égaux sur le plan de la santé »

. Une opportunité, **au lieu de mettre les femmes en inaptitude** et limiter leurs tâches, de pouvoir agir en prévention primaire sur l'ergonomie et la pénibilité

. Une **opportunité de transformation des systèmes de travail dans toutes leurs dimensions**: organisation, temps, parcours ...

Pour conclure

- **Nécessité** d'admettre cet **impact différencié** pour trouver des **réponses** mieux **adaptées**.
- **Lien** entre **mixité professionnelle, santé et conditions de travail**.
- Importance d'un travail **commun** : **Direction et Partenaires sociaux**.
- **Incontournable** : une **analyse « terrain » du travail** pour mieux en appréhender les contraintes pour toutes et tous, croisement de données (RSC ou Rapport unique).
- Des **réponses collectives** pour toute la population de l'entreprise.
- **L'articulation itinéraire professionnel et prévention de l'usure professionnelle** pour une meilleure anticipation
- **Favoriser une démarche intégrée**



Discussion





Merci de votre attention

