

SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES

28 mai 2019

Journée régionale d'action
organisée par le Comité Régional
d'Orientation des Conditions de
Travail de Bretagne



PROGRAMME

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)

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 Terralliance

Dr Haney Teillaud – médecin du travail AMIEM

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 AVFT

Céline LABRUNE, chargée de mission Vsst – CFDT Bretagne

Thomas RICHE, assistant social du travail CO-Réso

Elsa POLARD, inspectrice du travail

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

16h45 : conclusion de la journée



CROCT  **Bretagne**
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Journée animée par

**GWENAËLE HAMON-CARRÉ,
DIRECTRICE ARACT BRETAGNE**

Composition du groupe de travail de l'action du Plan Régional Santé Travail

- **Ahez LE MEUR** co-pilote, *directrice régionale déléguée aux droits des femmes et à l'égalité*
- **Laurence MARESCAUX** co-pilote, *médecin insp.travail DIRECCTE*
- Jean Yves DUBRE, *PQ CROCT*
- Thomas BONNET, *interne*
- Hélène PLASSOUX, *ARACT*
- Brigitte HANEY TEILLAUD, *AMIEM*
- Thomas RICHE, *Co-Réso*
- Frédérique MARIA et Séverine ROBERT, *CPME*
- Karine FOUCHER, *CFDT*
- Sylvie KAKIL, *CFTC*
- Maryse THAERON, *CGT*
- Philippe CLAPPIER, *ORS*
- Catherine HINRY, *MSA*
- Françoise SOITEUR, *DIRECCTE*



CROCT  **Bretagne**
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Introduction de la journée

**M. PHILIPPE MAZENC,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR LES
AFFAIRES RÉGIONALES
PRÉFECTURE DE RÉGION**



CROCT  Bretagne
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

LES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL : D'HIER À AUJOURD'HUI

**DR JEAN YVES DUBRE,
SPÉCIALISTE EN SANTÉ TRAVAIL**

Les femmes dans le monde du travail : d'hier à aujourd'hui

- **Françoise Milewski**, Economiste, rédactrice en chef de la Lettre de l'OFCE
 - Extrait du rapport remis à la Ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, 2005
 - La précarité des femmes sur le marché du travail, 2006
- **Sylvie Schweitzer**, Historienne, Professeure à l'Université Lumière-Lyon II
 - « Les femmes ont toujours travaillé » 2002, Ed. Odile Jacob, collection Histoire

Les femmes dans le monde du travail : d'hier à aujourd'hui

- **Anne Flottes**, Consultante, Psychodynamicienne du travail
 - « Les conflits du travail. Enjeux politiques du quotidien » Ed. Syllepse, collection Les cahiers de l'émancipation, 2013
- **Danièle Kergoat**, Directrice de recherche au CNRS,
 - « Des hommes, des femmes et du travail » in « Comprendre le travail, Education permanente n° 116, 1993
- **Margaret Muriani**, Sociologue, directrice de recherche au CNRS
 - « Les inégalités ici et maintenant, femmes et hommes, sur le marché du travail », Et voilà, n° 64, 2019

Les femmes dans le monde du travail : d'hier à aujourd'hui

- Association Santé et médecine du travail
 - « Femmes au travail, violences vécues » Ed. La découverte et Syros, dir. Eve Semat, Paris, 2000



CROCT  **Bretagne**
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CONTEXTE ET ENJEUX POUR LES ENTREPRISES

**THOMAS BONNET,
INTERNE DE MÉDECINE DU TRAVAIL
CHU DE RENNES – DIRECCTE BRETAGNE**

Sommaire

- I. Concept de « division sexuelle du travail »**
- II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes**
- III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional**
- IV. Enjeux pour les entreprises**
- V. Conclusion**
- VI. Références bibliographiques**

I. Concept de « division sexuelle du travail » (1)

- Les femmes ont toujours plus ou moins travaillé, à toutes les époques et sur tous les continents ;
- L'investissement du monde du travail par les travailleuses s'est fait de manière **non linéaire et discontinue dans le temps et dans l'espace** ;
- L'évolution du travail des femmes a toujours été différente de celle du travail masculin ;
- L'évolution du travail des femmes a accompagné, différemment mais en parallèle, l'évolution du travail des hommes.

I. Concept de « division sexuelle du travail » (2)

En France, cette évolution du travail des femmes a suivi les évolutions du monde du travail, induites notamment par :

- Des modes et outils de travail changeants ;
 - Des secteurs d'activité apparaissant et disparaissant ;
 - Des crises économique-socio-démographiques (guerres, dénatalité, chômage, plein emploi, crises et phénomènes sociétaux divers...) => **Politiques d'inclusion ou d'exclusion des femmes du marché du travail en fonction des problématiques considérées et des besoins des acteurs économiques et de l'Etat** (Battagliola, 2000).
- **Caractère dynamique de l'histoire du travail des femmes qui est remis en question régulièrement, contrairement à celui des hommes qui « va de soi ».**

I. Concept de « division sexuelle du travail » (3)

- « Division sexuelle du travail » : concept sociologique assez complexe, notamment débattu sur le plan de ses déterminants.

Définition historique (point de vue des ethnologues) :

« Répartition « **complémentaire** » des tâches entre les hommes et les femmes dans les sociétés qu'ils étudiaient » (Kergoat, 2001).

I. Concept de « division sexuelle du travail » (4)

Définition plus récente (proposée en sociologie) :

*« La division sexuelle du travail est la forme de **division du travail social** découlant des **rapports sociaux de sexe** ; cette forme est modulée historiquement et socialement. Elle a pour caractéristique **l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive** ainsi que, **simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée** » (Kergoat, 2001).*

I. Concept de « division sexuelle du travail » (5)

- Notion de **division/répartition des tâches**, dans le champ du travail, **incluant le travail domestique**, entre hommes et femmes ;
- Serait expliqué par des **rapports de pouvoirs entre hommes et femmes** sous-tendus par des **constructions sociales** ;
- Expression **variable** dans le **temps** et **l'espace**.

I. Concept de « division sexuelle du travail » (6)

- « *Semble être soumise à une pesanteur historique qui ne rend possible que le déplacement des frontières du féminin et du masculin, jamais la suppression de la division sexuelle elle-même* » (Hirata H. et Rogerat Ch., 1988).
- Indépendamment des pays, cultures et types d'Etats.

I. Concept de « division sexuelle du travail » (7)

- Son caractère **variable** mais **globalement stable dans le temps et l'espace** semble indiquer :
 - Un rôle des **différences biologiques** entre femmes et hommes (notamment vis-à-vis de la fonction reproductive et maternelle) : éviction spontanée/découragement des postes « spectaculairement » pénibles car nécessitant une grande force physique ; éviction des femmes enceintes vis-à-vis du risque chimique ; qualités naturelles supposées (dextérité...)...
 - Un rôle « **d'habitus sexués** » (Bourdieu, 1980) plus ou moins intégrés selon les lieux et les époques (= « *système de dispositions réglées* » qui serait intégré chez les femmes et les hommes les orientant vers tel ou tel comportement...) ;
 - Un rôle de **constructions sociales** associées : politiques incitatives au travail (souvent orientées) ou à la maternité (Battagliola, 2000), valeur sociale à telle ou telle attitude professionnelle des femmes, communication sociétale (médias, réseaux sociaux...).

I. Concept de « division sexuelle du travail » (8)

Au total : rôles mêlés probables de la biologie, de l'anthropologie et de la sociologie pour aboutir à une **division persistante des tâches, selon les sexes, dans le champ du travail**, variable selon les lieux et les époques mais à priori **non suppressible**.

➤ **Notre objectif : comprendre ce phénomène pour le prendre en compte dans le champ de la santé au travail.**

II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (1)

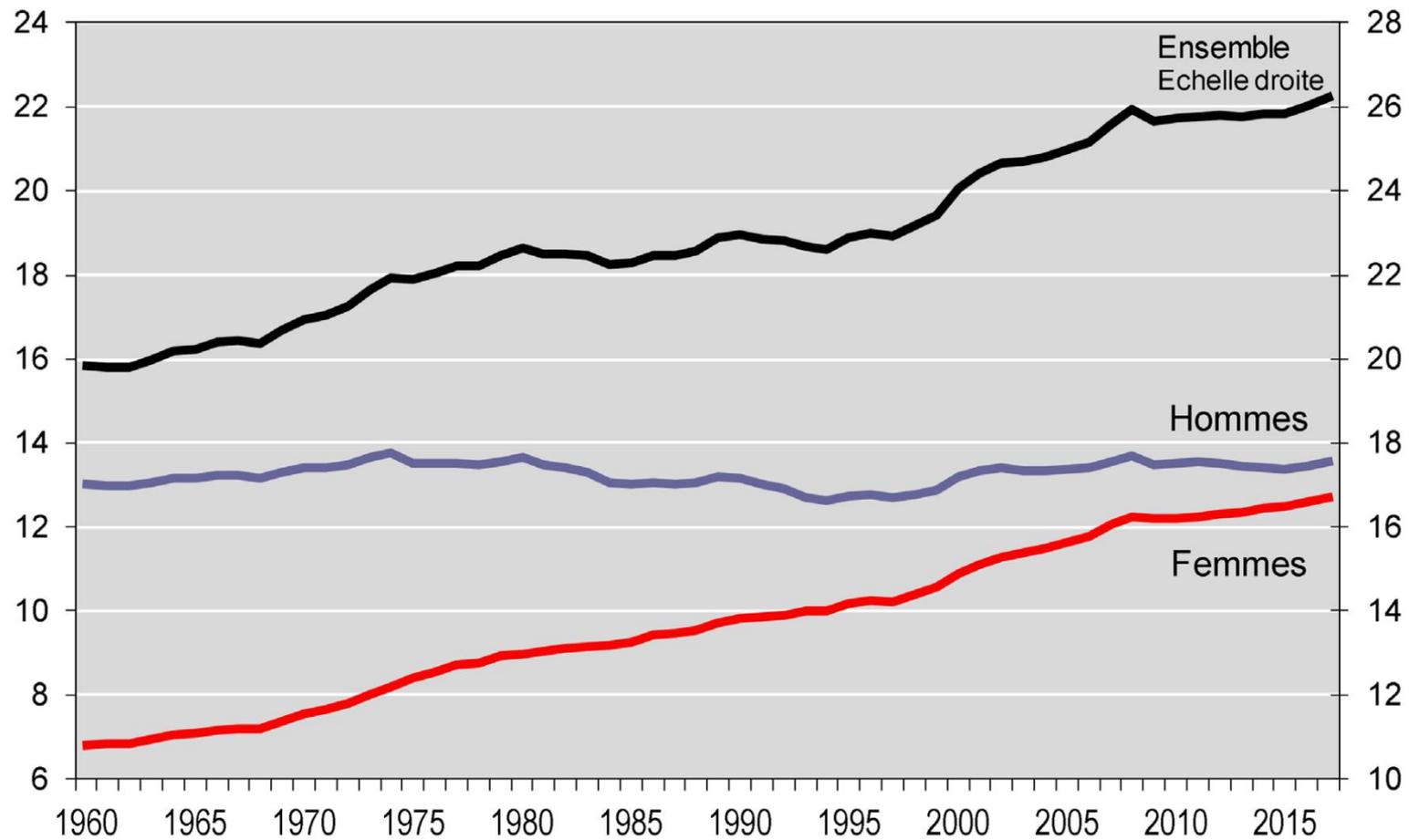
A. Données sociales et démographiques des femmes au travail :

Cf. présentation du Dr DUBRE pour l'évolution des indicateurs ;

- Actuellement, en France, près de la moitié des actifs occupés sont des femmes : **48,3 % en 2015** (Insee, 2017) contre 41,7 % en 1983 (DARES, 2013) ;
- Pour autant **30,6 % des femmes** travaillent à **temps partiel** contre **7,7 % des hommes** en 2016, la moitié de ces femmes travaillant moins de 30h/semaine (Insee, 2018).

L'emploi selon le sexe 1960-2015

(En millions. Sources : Insee, Eurostat)

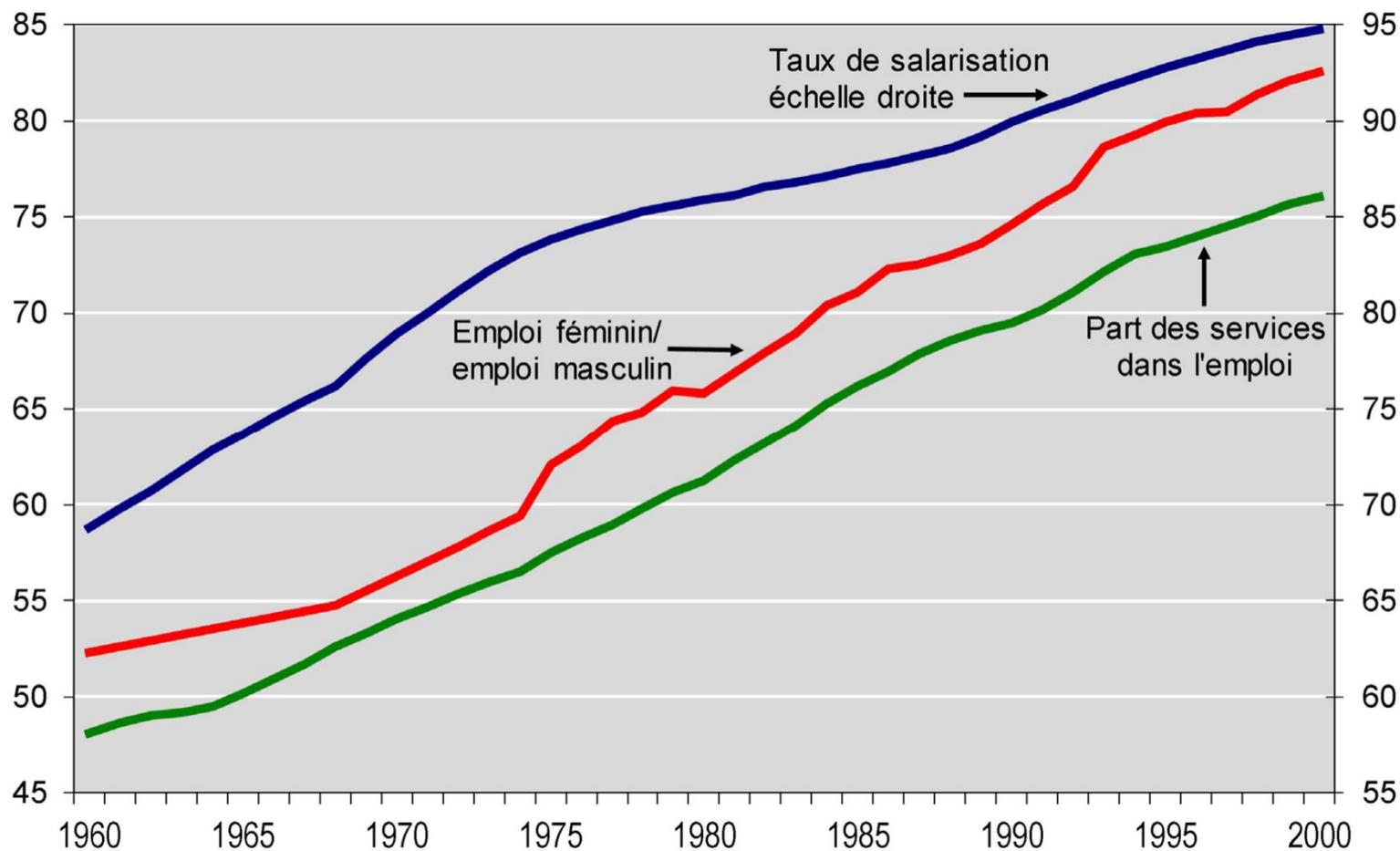


II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (2)

- Conséquence logique : les femmes sont dans des situations économique-professionnelles **plus précaires** et sont **plus de deux fois plus que les hommes en situation de sous-emploi** (Insee, 2017).
- Augmentation de l'emploi féminin liée à l'augmentation des **activités de service** (tertiarisation du marché du travail).

Trois grandes tendances de l'emploi des femmes 1960-2000

(Sources : Insee, Dares)



II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (3)

- **> 50 % des travailleuses sont concentrées dans 12 des 86 familles professionnelles**, dont de nombreux métiers de service incarnant les « vertus dites féminines » => **Administration, santé, social, services à la personne** (Observatoire des inégalités, 2014 ; DARES, 2013).
- La **répartition des hommes** est plus **dispersée** avec **31 %** des travailleurs concentrés dans les **10 familles professionnelles les plus masculines** (DARES, 2013).
- **13 % des emplois sont mixtes** (ANACT, 2019) => Caractère plus limité des possibilités de carrières féminines ;
- Au sein d'un même métier mixte, il persiste une **répartition sexuée des tâches** (ANACT, 2019) => Division sexuelle du travail.

II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (4)

Sur le plan des catégories socio-professionnelles, elles représentent :

- 77 % des employés ;
- 51 % des professions intermédiaires (dans les secteurs de la santé, du travail social ou de l'éducation) ;
- 16 % des chefs d'entreprise ;
- 40 % des cadres supérieurs (Observatoire des inégalités, 2014).

II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (5)

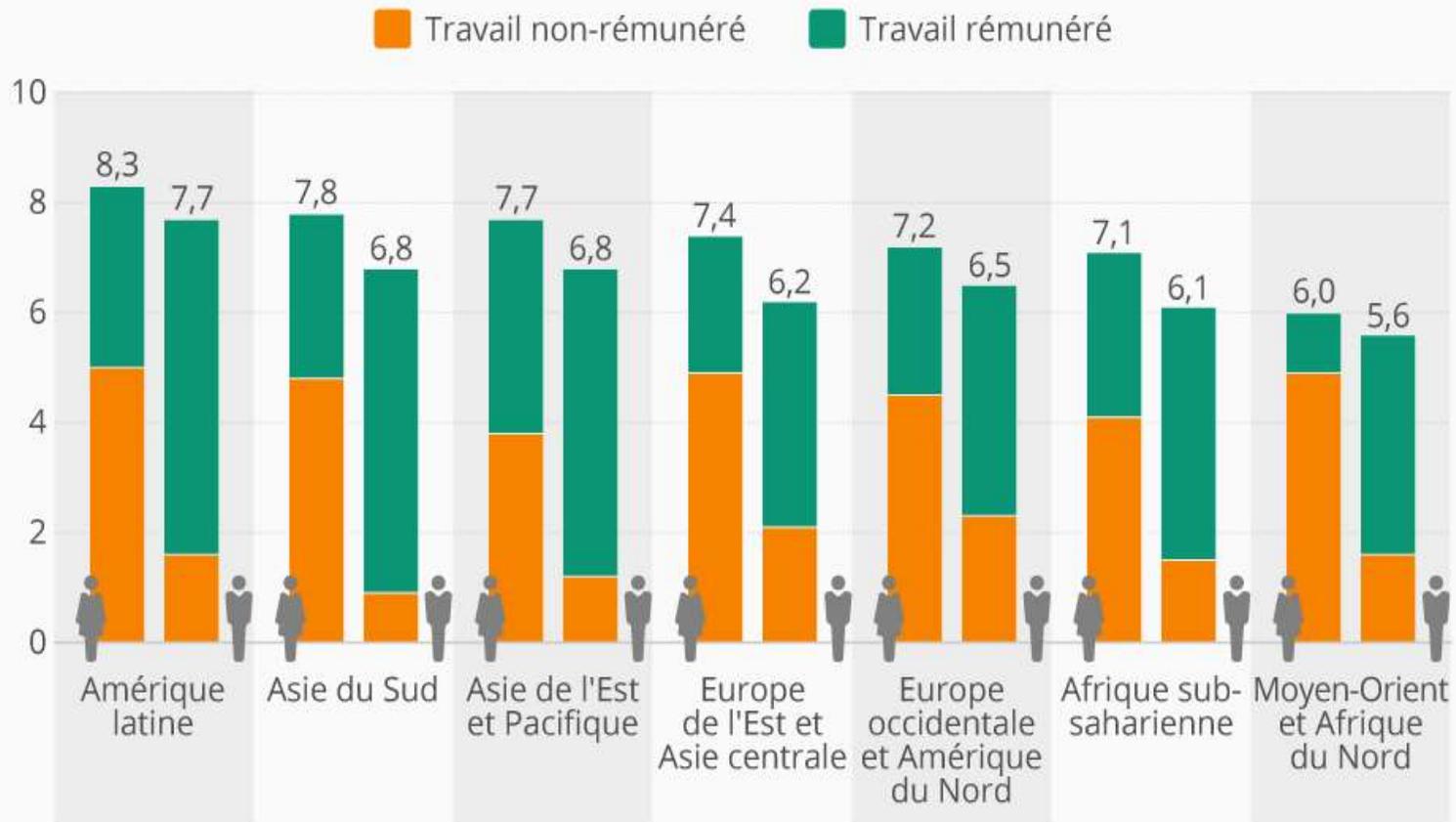
Cependant, en termes de temps de travail, **lorsqu'on inclut le travail non rémunéré (domestique par exemple), les femmes travaillent plus d'heures que les hommes.**

Plus d'heures de travail, au sens large, mais des écarts de revenus à l'arrivée :

=> Plus de temps partiel, d'emplois précaires mal rémunérés et sous-rémunération liée au sexe, aggravés par d'autres facteurs comme la monoparentalité, très largement féminine à plus de 80 %, ou les moindres possibilités de carrières...

Les femmes travaillent plus que les hommes

Nombre d'heures travaillées en moyenne chaque jour en 2017, par sexe et par région



Données arrondies. Enquête menée dans 75 pays du monde.

Source : MenCare

statista

II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (6)

Expositions professionnelles différentes entre hommes et femmes (enquête nationale SUMER 2010)

- Contraintes organisationnelles : plus de **travail dans l'urgence et d'interruptions de tâches/travail morcelé** pour les femmes (plus de semaines > 40h pour les hommes mais travail rémunéré...).
- Contraintes physiques : plus de **travail sur écran** et de **gestes répétitifs** ; **30 % des femmes** sont exposées à **au moins une contrainte physique intense** (plus de bruit et un peu plus de contraintes physiques intenses pour les hommes, notamment en termes de port de charges lourdes).

II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (7)

Expositions professionnelles différentes entre hommes et femmes (enquête nationale SUMER 2010)

- Risque chimique : concerne plus les hommes, notamment les cancérogènes professionnels (> 90 % des cancers professionnels sont masculins).
- Risque biologique : concerne plus les femmes qui sont notamment plus présentes dans le milieu du soin.

II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (8)

Expositions professionnelles différentes entre hommes et femmes (enquête nationale SUMER 2010)

- Job Strain = « tension au travail » = demande professionnelle importante associée à une faible marge de manœuvre => **Concerne plus les femmes.**

II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (9)

Expositions professionnelles différentes entre hommes et femmes : Violences sexistes et

sexuelles (*Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n°2015-01 publié le 6 mars 2015*)

- **32 %** des femmes (40 % chez les cadres et professions intellectuelles supérieures) décrivent avoir subi un **harcèlement ou une agression sexuelle** au sens juridique ;
- **80 %** des femmes considèrent être confrontées à des **attitudes ou décisions sexistes**.

II. Données socio-démographiques et expositions différenciées entre femmes et hommes (10)

Le manque d'évolutivité des carrières et la stagnation sur certains métiers/certaines branches d'activité spécifiques, phénomène bien plus marqué chez les femmes, favorise un **cumul des expositions professionnelles** (physiques comme les répétitions de gestes ou les contraintes posturales ; organisationnelles comme les horaires décalées ou le travail morcelé...).

III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional (1)

- **L'ensemble de ces éléments (division sexuelle du travail ; données socio-démographiques et expositions professionnelles différenciées selon le sexe, avec cumul accru des expositions) a des conséquences sur le plan de la santé au travail :**
 - **A la fois sur l'état de santé des travailleuses elles-mêmes (cf. diapo suivantes) ;**
 - **Mais aussi sur le regard qu'ont les entreprises et les préventeurs sur les postes de travail et leurs risques (sous-estimation, évaluation faussement rassurante...) => Invisibilité voire négation/fatalisme de certains risques sans cette prise en compte du sexe des travailleurs.**

III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional (2)

A. Au niveau national :

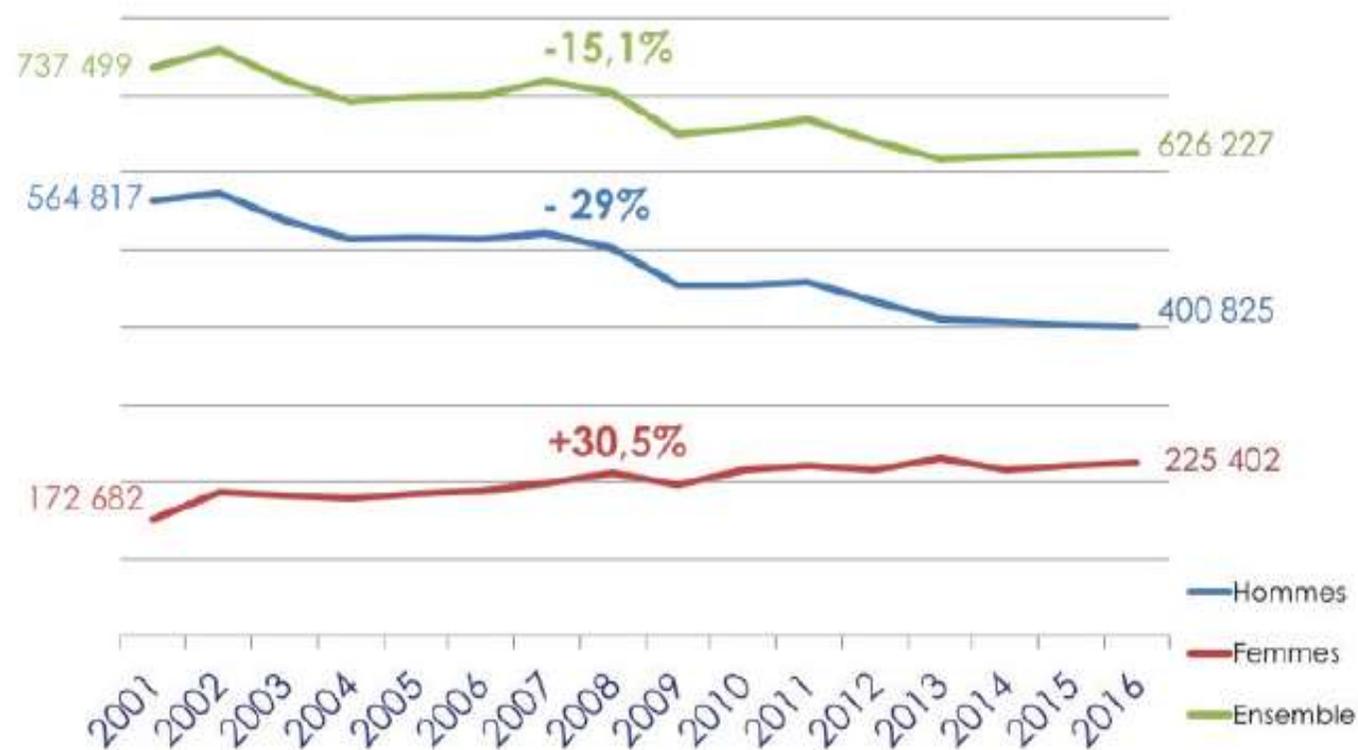
La sinistralité AT-MP est en hausse depuis plusieurs années dans les secteurs féminisés : activités de services, commerce, industrie de l'alimentation ; mais en baisse dans d'autres secteurs « plus masculins » (métallurgie, BTP...) (CNAMTS-DRP-MSTAT, 2017) => Traduit une amélioration semblant sélective des process et organisations de travail.

III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional (3)

A. Au niveau national (suite) :

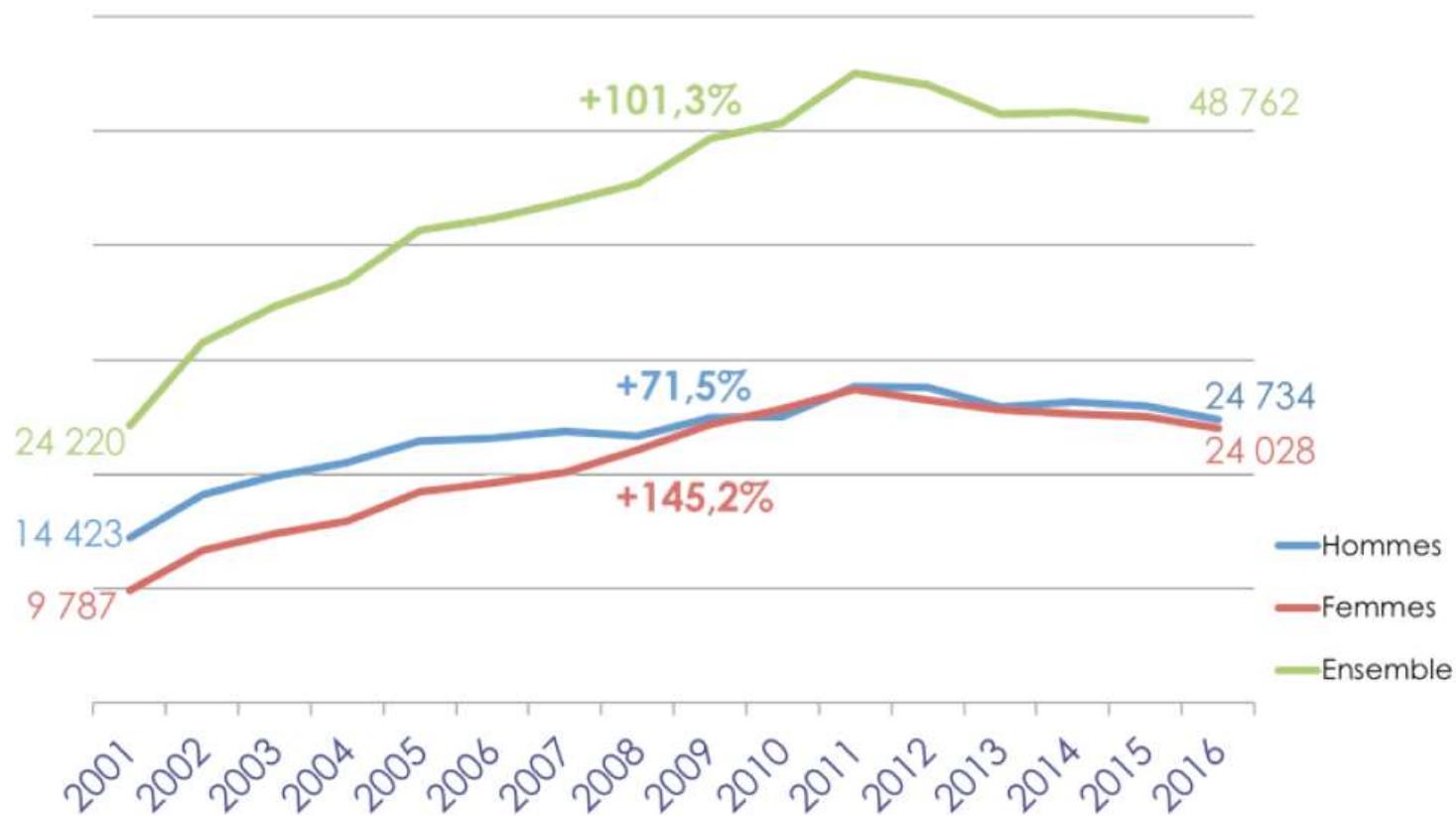
- AT de 2001 à 2016, en France : les accidents du travail ont baissé de **-15,1 % au total**, mais avec : -29 % pour les hommes mais **+30,5 % pour les femmes** (ANACT, 2018).
- MP de 2001 à 2016, en France : les maladies professionnelles ont augmenté de **+101,3 % au total**, mais avec : +71,5 % pour les hommes et **+145,2 % pour les femmes** (ANACT, 2018).
- Accidents de trajet de 2001 à 2016, en France : **+1,5 % au total** dont : -13,3 % pour les hommes et **+18,6 % pour les femmes** (ANACT, 2018).
- **Au sein d'une même branche d'activité =>** Des différences très significatives **le plus souvent en défaveur des femmes** (ANACT, 2018) => Division sexuelle du travail.

Évolution du nombre des accidents du travail en France 2001-2016



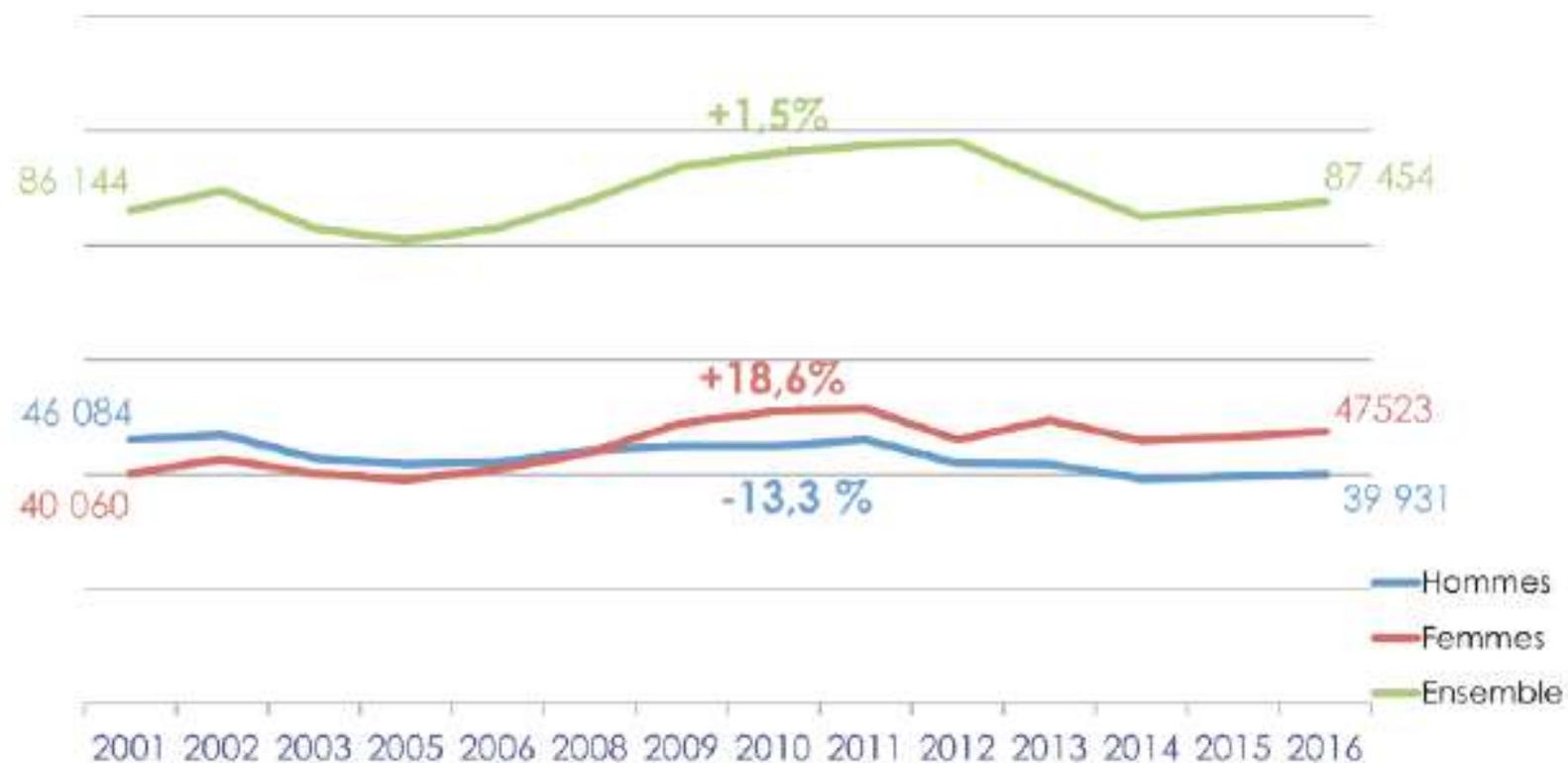
Graphique et calculs ANACT d'après les données statistiques de la CNAM (2018)

Évolution du nombre des maladies professionnelles en France 2001-2016



Graphique et calculs Anact d'après les données statistiques de la Cnam¹⁷

Évolution du nombre d'accidents de trajet en France 2001-2016



Graphique et calculs ANACT d'après les données statistiques de la CNAM (2018)

III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional (4)

B. Au niveau régional Bretagne :

- Relative cohérence avec les données nationales ;
- Concernant les accidents du travail (régime général) :
 - Moins d'accidents du travail chez les femmes et les hommes en Bretagne, **mais diminution moins importante de leur fréquence chez les femmes**, entre 2014 et 2016, que chez les hommes (CARSAT et ORS Bretagne, 2019) ;
 - Quelques différences avec les hommes concernant les AT, notamment : fréquence plus élevée des AT liés à des **mouvements**, des **soulèvements de charges** et des **blessures psychiques** (CARSAT et ORS Bretagne, 2019).

III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional (5)

B. Au niveau régional Bretagne (suite) :

- Concernant les maladies professionnelles (régime général) :
 - Un peu plus **d'une sur deux concerne des femmes (51 %)** ; **plus en lien** avec des **gestes répétitifs** et du **travail à la chaîne** que chez les hommes (ORS Bretagne, 2019).
 - **75 % de ces MP féminines concernent les 40-59 ans** et l'écart entre hommes et femmes se creuse **en défaveur des femmes à partir de 40 ans** => Effet probable des **cumuls d'expositions professionnels** à faible niveau de prévention, avec un **effet plus marqué chez les femmes** (invisibilité des expositions).

III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional (6)

B. Au niveau régional Bretagne (suite) :

- Quelques spécificités concernant le régime agricole, mais la **dynamique globale est la même.**

III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional (7)

B. Au niveau régional Bretagne (suite) :

- Concernant les maladies à caractère professionnel (= MCP) :
 - Enquêtes **régionales** ;
 - Problématiques de santé, physiques ou mentales, **reconnues comme étant en lien avec le travail par des médecins du travail et signalées par eux** (différent des maladies professionnelles reconnues par l'Assurance maladie ; non indemnisées).

III. Conséquences en santé au travail : au niveau national et régional (8)

B. Au niveau régional Bretagne (suite) :

Maladies à caractère professionnel (= MCP) :

- **Plus de signalements chez les femmes : 10 % des salariées femmes vues en consultation** sur la période de l'enquête en 2016, **contre 6 % chez les hommes** (ORS Bretagne, 2017) ;
- En 2016 : même niveau de signalement des pathologies physiques de l'appareil musculo-squelettique entre les hommes et les femmes, mais **plus de deux fois plus de signalements de souffrance psychique chez les femmes => Contraintes organisationnelles et relationnelles différentes.**
- *(MCP dans les autres régions : globalement similaires, avec entre deux et trois fois plus de souffrance psychique chez les femmes ; fréquemment un peu plus de TMS également chez les femmes (+ 30 % environ))*

IV. Enjeux pour les entreprises (1)

A. Un enjeu juridique :

- Obligation de l'employeur d'évaluation sexuée du risque :
 - Article L. 4121-3 du Code du travail, relatif aux obligations de l'employeur en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels et modifié en août 2014 :
« [...] ***Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe [...] ».***

IV. Enjeux pour les entreprises (2)

A. Un enjeu juridique (suite) :

- Concernant les faits de harcèlement sexuel :
 - Article **L. 1153-5** du Code du travail : « *L'employeur prend **toutes dispositions** nécessaires en vue de **prévenir les faits de harcèlement sexuel**, d'y mettre un terme et de les sanctionner [...]* » (septembre 2018).
 - Article **L. 1153-5-1** du Code du travail : « *Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un **référént** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés **en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.*** » (septembre 2018).
 - Lien avec l'article **222-33** du Code pénal relatif aux faits de harcèlement sexuel => « [...] *fait, **même non répété**, [...]* » => Vigilance +++ des entreprises.

IV. Enjeux pour les entreprises (3)

B. Un enjeu économique-social et sociétal :

- Les **femmes** représentent aujourd'hui la **moitié des effectifs** de travailleurs en France (données Insee) ;
- La **part des femmes dans la population active augmente encore** ;
- Le besoin de main d'œuvre fait se tourner davantage vers les femmes ;
- De nombreux secteurs se **féminisent** (données Insee) ;
- La **part du secteur tertiaire** (secteur très féminin depuis ses débuts) **augmente encore** avec le recul des secteurs agricoles et industriels (données Insee)
=> **En France en 2018, 75,8 % des travailleurs sont dans le secteur tertiaire.**

IV. Enjeux pour les entreprises (4)

B. Un enjeu économique-social et sociétal (suite) :

- L'enjeu, en favorisant une **prise en compte adaptée des questions de santé au travail pour les travailleuses comme pour les travailleurs**, est notamment :
 - 1) De **diminuer les importants coûts** directs et indirects de la sinistralité professionnelle ;
 - 2) D'améliorer la **performance** de l'ensemble des travailleurs quand la prévention des risques est la plus efficace possible ;
 - 3) De favoriser l'**attractivité** et l'image des entreprises.

IV. Enjeux pour les entreprises (5)

C. Un enjeu de santé au travail et de santé publique générale :

- **Limiter la sinistralité professionnelle** par une **évaluation plus précise** et une **prévention plus adaptée** des risques professionnels ;
- **Diminuer** le phénomène « **d'usure professionnelle** » et diminuer le risque de **désinsertion professionnelle** qui en découle ;
- Favoriser les reconversions professionnelles de certains secteurs ;
- **Limiter les effets du travail sur la santé** des populations **sur le long terme** = Limiter les effets du travail sur la santé, y compris les effets potentiels à distance de la vie professionnelle.

IV. Enjeux pour les entreprises (6)

D. Un enjeu pour les travailleurs et les travailleuses :

- Travailler dans de **meilleures conditions** pour un meilleur confort de travail => **limiter les éventuels sentiments d'injustice sociale** et de **discrimination** (améliorer les perceptions des travailleurs) ;
- **limiter les conflits au travail** induits par de mauvaises conditions de travail ;
- Se préserver pour pouvoir avancer, se projeter et se former => **Les travailleurs sont une ressource pour les entreprises** ;
- Meilleure **articulation vie professionnelle/vie personnelle**, au bénéfice du collectif de travail.
- Pouvoir répondre aux futures nécessités de **devoir travailler plus longtemps**.

V. Conclusion (1)

- La santé au travail des femmes est une problématique **très ancienne** mais paradoxalement **peu connue** (aussi invisible que le travail des femmes lui-même) ;
- Elle est en lien avec une **division plus ou moins marquée du monde du travail** selon le sexe, sous-tendant des **expositions professionnelles différenciées** avec des **effets sur la santé différents**.
- **Ces expositions et leurs effets peuvent être masqués** (et donc non corrigés), à moins que l'on ne s'y intéresse **également par une prise en compte du genre en santé au travail**.

V. Conclusion (2)

- **La santé au travail des femmes permet surtout, lorsqu'elle est bien prise en compte, de susciter des réflexions inexplorées en matière de santé au travail, en évaluation des risques puis en prévention, au bénéfice des travailleuses mais également des travailleurs et, plus largement, de l'ensemble du collectif de travail et de l'entreprise.**

VI. Références bibliographiques (1)

1. Battagliola, Françoise, « *Histoire du travail des femmes* », troisième édition, collection Repères Histoire, 2008.
2. Kergoat, Danièle, « *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe* », in Bisilliat, Jeanne, et Christine Verschuur. Genre et économie : un premier éclairage. Genève : Graduate Institute Publications, 2001, pp. 78-88, DOI : 10.4000/books.iheid.5419 : <https://books.openedition.org/iheid/5419?lang=fr>
3. Hirata, Helena, « *Division sexuelle et internationale du travail* » : <http://www.multitudes.net/Division-sexuelle-et/>

VI. Références bibliographiques (2)

4. Habitus (sociologie) :
https://fr.wikipedia.org/wiki/Habitus_%28sociologie%29
5. Insee, « Tableaux de l'économie française – Editions 2018 »
:
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303384?sommaire=3353488>
6. Insee, « Tableaux de l'économie française – Editions 2017 »
:
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2569336?sommaire=2587886>
7. Husson, Michel, « *L'emploi des femmes en France depuis 1960* », Ires : <http://www.ires.fr/etudes-recherches-ouvrages/documents-de-travail-de-l-ires/item/5693-n-03-2018-l-emploi-des-femmes-en-france-depuis-1960>

VI. Références bibliographiques (3)

8. Observatoire des inégalités, « *Une répartition déséquilibrée des professions entre les hommes et les femmes* », décembre 2014 :
https://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=1048
9. ANACT, « *Le travail du futur a-t-il un sexe ?* », mars 2019 : <https://www.anact.fr/le-travail-du-futur-t-il-un-sexe>
10. ANACT, « *Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2016* », décembre 2018 :
<https://www.anact.fr/photographie-statistique-des-accidents-de-travail-des-accidents-de-trajet-et-des-maladies>

VI. Références bibliographiques (4)

11. CNAMTS-DRP-MSTAT, « *Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité 2016 de la branche AT-MP du régime général* », 2017 : http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/etu_des_statistiques/livret_de_sinistralite/2016/Tableaux%20Synth%C3%A8se%20sinistralit%C3%A9%202016%20%28n-2017-090%29.pdf
12. ORS Bretagne, « *FOCUS Santé au travail des femmes* », 2019 : <https://orsbretagne.typepad.fr/tbsantetravailbretagne/FOCUS-TRAVAIL-FEMMES.pdf>

VI. Références bibliographiques (5)

13.DARES, « *La répartition des hommes et des femmes par métiers – Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans* », décembre 2013 : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**

ECHANGES AVEC LA SALLE

Santé au travail des femmes

**Journée régionale d'action organisée par
le Comité Régional d'Orientation des
Conditions de Travail de Bretagne**

Quelle prévention pour le "deuxième corps" dans le milieu de travail?

Karen Messing

Département des sciences
biologiques et Centre de recherches
CINBIOSE,
Université du Québec à Montréal

Le défi

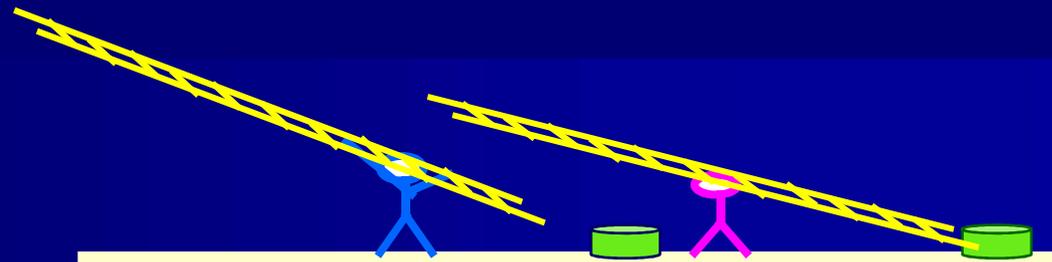
- **Concilier l'égalité professionnelle et la protection de la santé des femmes**
 - Le deuxième corps
 - Le deuxième rôle (social et professionnel)
 - La deuxième santé

Le deuxième corps

« La NASA annule la sortie spatiale 100 % féminine »

Quelques différences

- La taille
- La force des membres supérieurs
- Le proportion gras/muscle
- Le centre de gravité
- La proportion force explosive /endurance
- Les mécanismes de perception de la douleur
- Les cycles hormonaux
- Les réponses à certains produits toxiques....



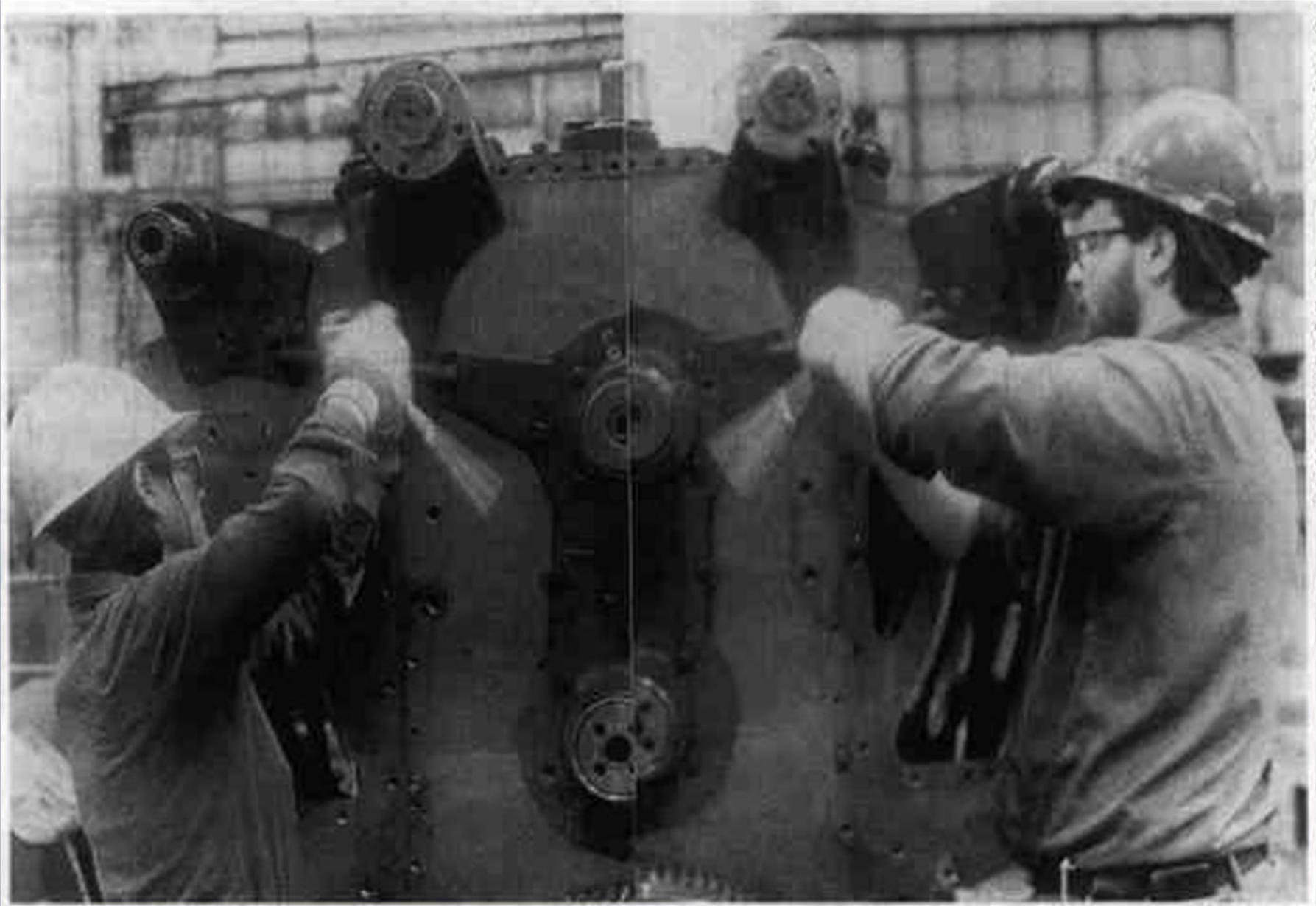
La taille (par exemple): différente mais pas tant que ça

	10e percentile	Moyenne	90e percentile
Femmes	1m57	1m64	1m71
Hommes	1m68	1m76	1m84

14cm

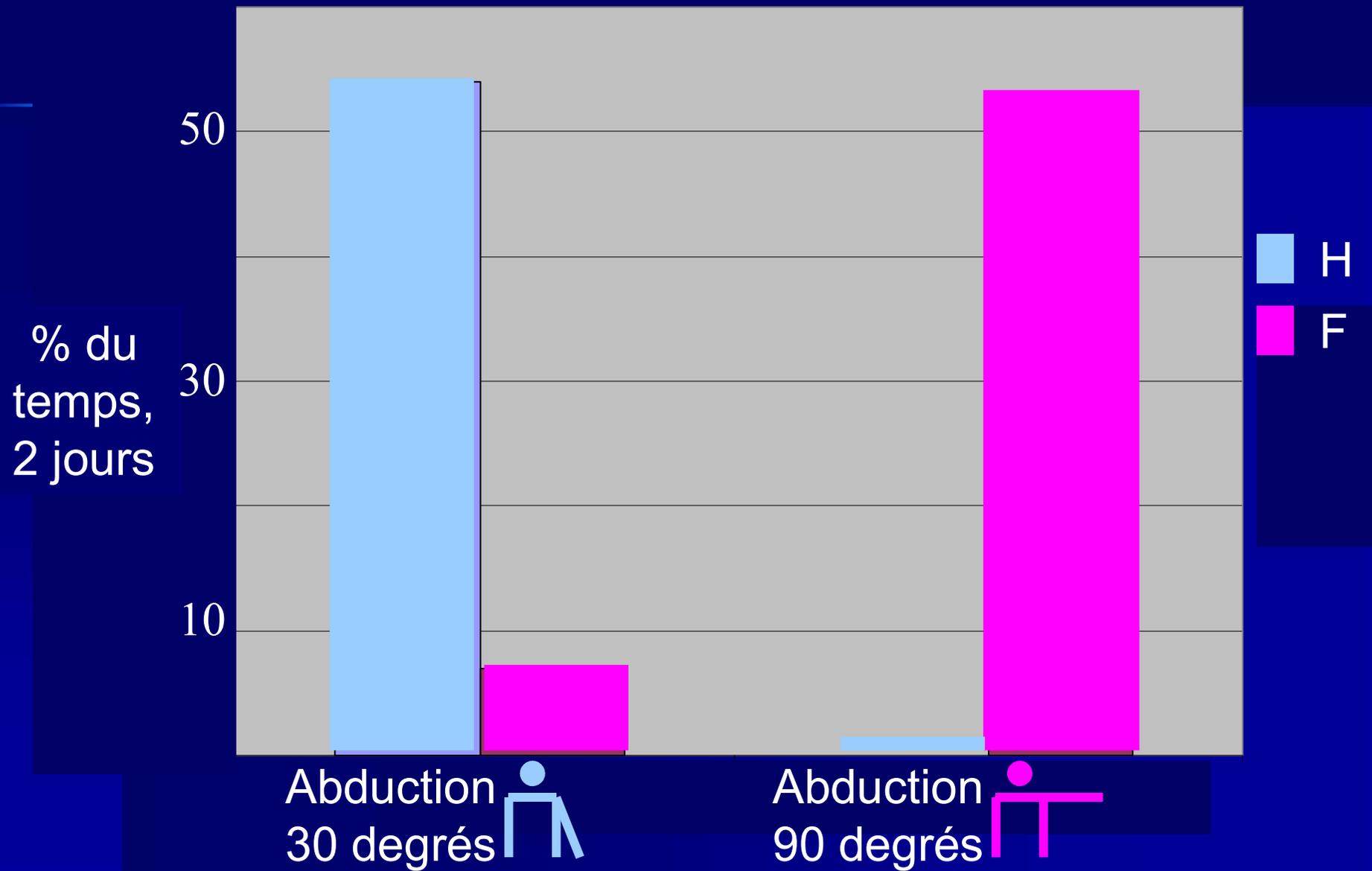
12cm

16cm



Atelier d'entretien de moteur diésel

Plan de travail non-ajusté



Outils non-adaptés



- La femme avait un tiers de la force de poigne de son collègue
- Si elle utilisait une clé de même taille que la sienne
 - Elle prenait 40% de temps de plus
 - Elle souffre de problèmes à l'épaule
- Avec une clé deux fois plus longue, elle devient plus vite que son collègue, par un facteur de 60%.

Plancher à mi-cuisse, capacité médiane différente

Charge levée (kg)	F/H
À toutes les 5s: boîte de largeur de 34cm	60%
À toutes les 2 min	45%
À toutes les 30 min	48%

La différence diminue à mesure que le rythme augmente

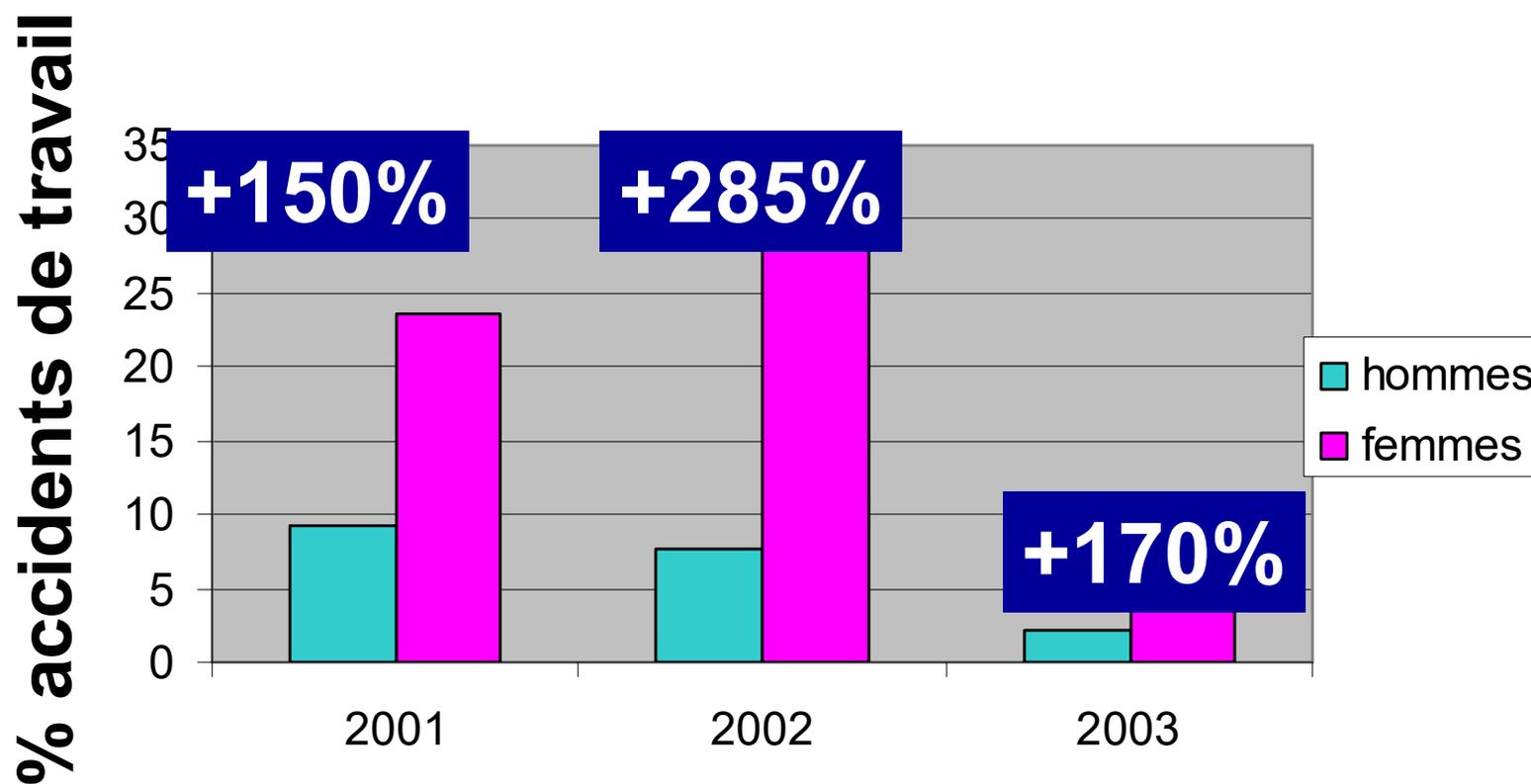
La force des membres supérieurs - en laboratoire

Charge maximum

■ Novices h	= 139 kg (<u>±</u> 25 kg)
■ Experts h	= 138 kg (<u>±</u> 28 kg)
■ Expertes	= 68 kg (<u>±</u> 16 kg)

- Si on réduit la charge, les femmes performant aussi bien que les hommes
- Et elles courent moins de risques
- Et elles ajoutent à la diversité des talents

Pourcentage d'accidents de travail survenus de 2001 à 2003* durant les mois de mai à octobre, en fonction du sexe.



* Les données pour 2003 étaient incomplètes

Le deuxième rôle (social): Horaires de travail à impacts différents

ABC?

4:2,
4:3,
4:4?

Jour,
soir,
nuit?

	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	X
0002	B	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	X	X	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA
0003	C	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA	X	X	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	14:00-22:00 800 CLEAN_CR05_LCSA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_LCSA
0004	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X
0005	A	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X
0006	B	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA
0007	B	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA
0008	C	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA
0009	C	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	X	X	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA	06:30-14:30 800 CLEAN_CR01_CSCA

Stratégies des agentes de nettoyage

- **« Mur de lamentations »**
 - Chercher de l'information
 - Chercher des conseils
 - « Arrangements » dépendent de la capacité de repayer
 - Chercher la bonne équipe
 - Calculs de choix de « relève »
 - Travail de nuit

Mère monoparentale

- **Elle choisit le quart de nuit**
 - « Y'avait aucun autre quart que je pouvais faire. Comme je restais chez ma sœur, elle était là, la nuit...mon gars, il faisait ses nuits. »
- **Mais à quel coût pour sa santé?**
 - « L'année passée, je pensais que j'allais pogner le cancer, j'allais mourir. J'étais au bout...
Éventuellement, ton corps, il arrête. »

Invisible et illégitime

- Toute cette activité et la souffrance qu'elle engendre sont invisibles pour les gestionnaires
- Les activités de conciliation travail-famille sont souvent considérées comme illégitimes au travail

Solutions: Jours de préavis; système d'échange d'horaires, périodes plus longues

Le 2^e rôle (professionnel) : Dangers sous-estimés



Des Solutions Flexibles
pour Le Poste
de Travail Ergonomique

Postes de travail ajustable en hauteur
Support à clavier ajustable
Support à écran ordinateur
Lumière de tâche DEL

Pour plus d'informations,
visitez site workriteergo.com
ou appelez-nous au 800.959.9675

The advertisement features a woman standing at a white, adjustable desk in a bright office setting. The desk is equipped with a computer monitor, keyboard, and mouse. A potted plant is visible in the background. Two red arrows point from the right side of the image towards the woman's legs and the desk base.

Le 2^e rôle (professionnel)

Service aux tables

- 7^e profession féminine : 79% féminin
- Salaire minimum (sans pourboires) = 6,40 €/h
- Métier à pourboires = boni au rendement = travail à haute vitesse
- Travail d'équipe

Service aux tables

(étude d'Eve Laperrière)

■ La demande des serveuses

- Douleurs associées aux charges de travail et à la station debout prolongée
- Charge du travail (physique, mentale, émotive)
- Manque de reconnaissance

« Dites-leur qu'on est intelligente! »

**Pour être serveuse,
tu dois avoir toute ta
tête**

Tu arrêtes de
travailler, ton
cerveau
fonctionne
encore."

je me répète :
eau/facture/ketchup/
café+thé...
eau/facture/ketchup/
café..."

Activité différente des serveurs et serveuses

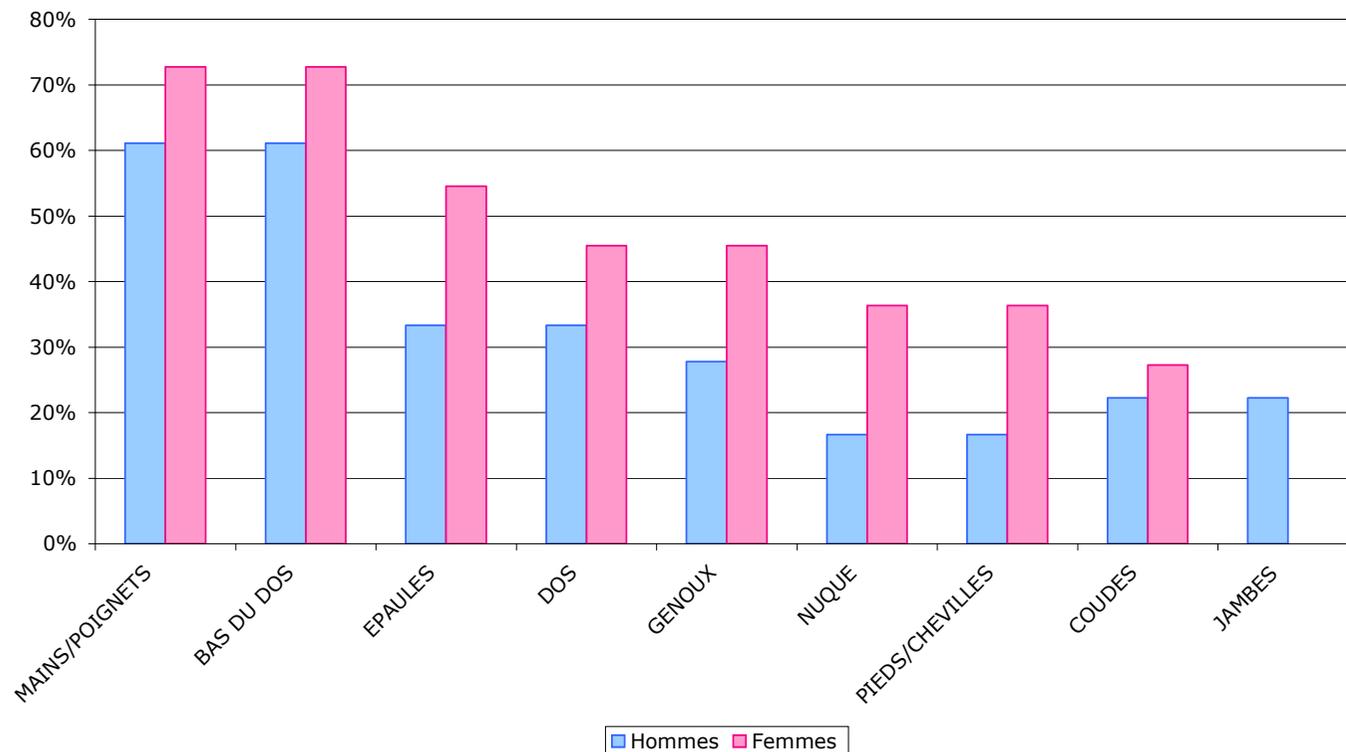
Observation	Femmes	Hommes	rapport
vitesse	38 pas/min	21 pas/min	1,81
temps	marchent 27% du temps	marchent 15% du temps	1,80
foulée	1m22	1m33	1,09

3x plus de pas/h
Pourquoi?

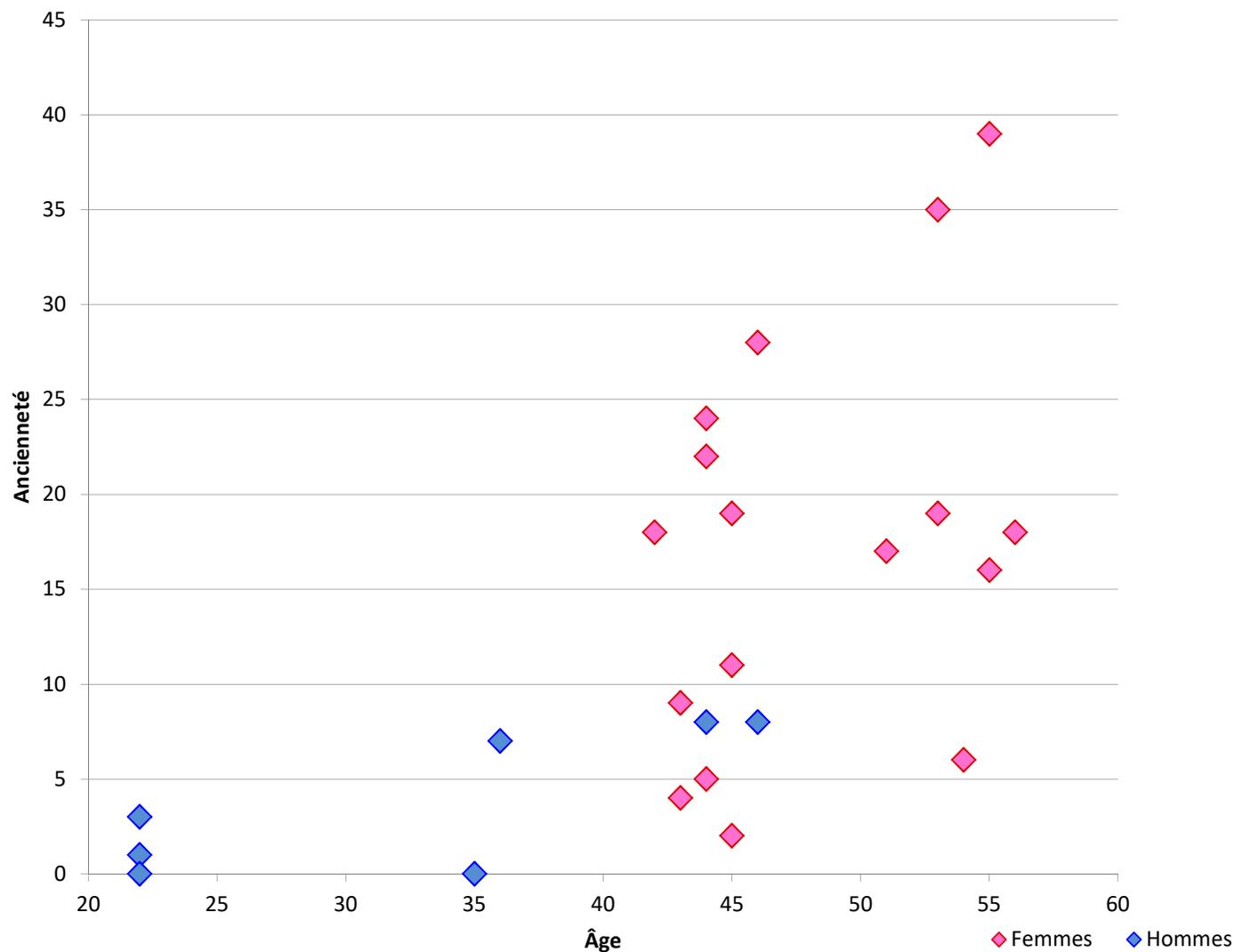
Assiettes?
Vocation de service?

Atelier d'imprimerie aides de finition ARACT Normandie 2009

« Les femmes sont moins aptes au travail,
on devrait engager des hommes. »



Parcours des femmes et hommes d'un atelier de finition, Normandie, 2009



Âge et
ancienneté

Pourquoi les femmes ont mal?

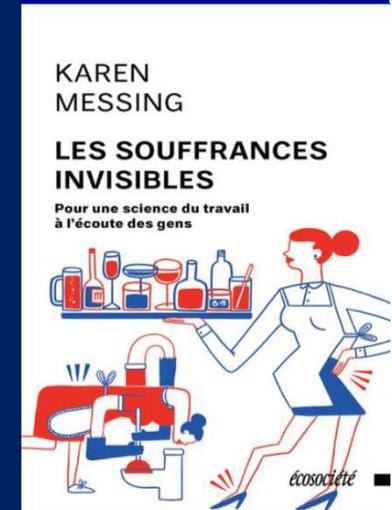
- En 2005-09, 21 femmes ont travaillé comme aides de finition
 - 17 restent (1 retraite, 3 malades)
- En 2005-09, 19 hommes ont travaillé comme aides de finition
 - 7 restent (9 promus, 3 démissions)
- Entre 1972 et 2009, le nombre d'ouvrages traités par heure était passé de 1500 à 8000 alors que le nombre de postes était passée de 12 à 18

Obstacles au changement

- L'étude de l'ARACT révèle le fardeau insoupçonné du travail des femmes
- Mais l'employeur, tout en le reconnaissant, refuse de muter les femmes

La deuxième santé

- Plus de douleurs pour les femmes (cou, épaules, membres supérieurs, membres inférieurs, dos)
- Plus de sites de douleurs pour les femmes
- Plus de détresse psychologique pour les femmes (43% c. 23%)
- $\frac{3}{4}$ des H et des F montrent un déséquilibre effort/reconnaissance
- **Conséquence – des souffrances invisibles**



Comment prévenir??



- Adapter les postes, les outils
- Faire un effort quand les femmes arrivent dans un nouveau poste
- Reconnaître les risques
- Inclure l'articulation travail/famille
- Promouvoir le travail d'équipe
- Respecter les spécificités
- **Insister** -cest pour le bien de l'entreprise
– la diversité rapporte!

ECHANGES AVEC LA SALLE

Santé au travail des femmes

**Journée régionale d'action organisée par
le Comité Régional d'Orientation des
Conditions de Travail de Bretagne**

PAUSE DEJEUNER REPRISE DES TRAVAUX A 14 HEURES

Santé au travail des femmes

Journée régionale d'action organisée par
le Comité Régional d'Orientation des
Conditions de Travail de Bretagne



TABLE RONDE COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX DE SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES DANS LES ACTIONS DE PRÉVENTION ?

MICHELINE TRIBBIA – ARACT GRAND EST

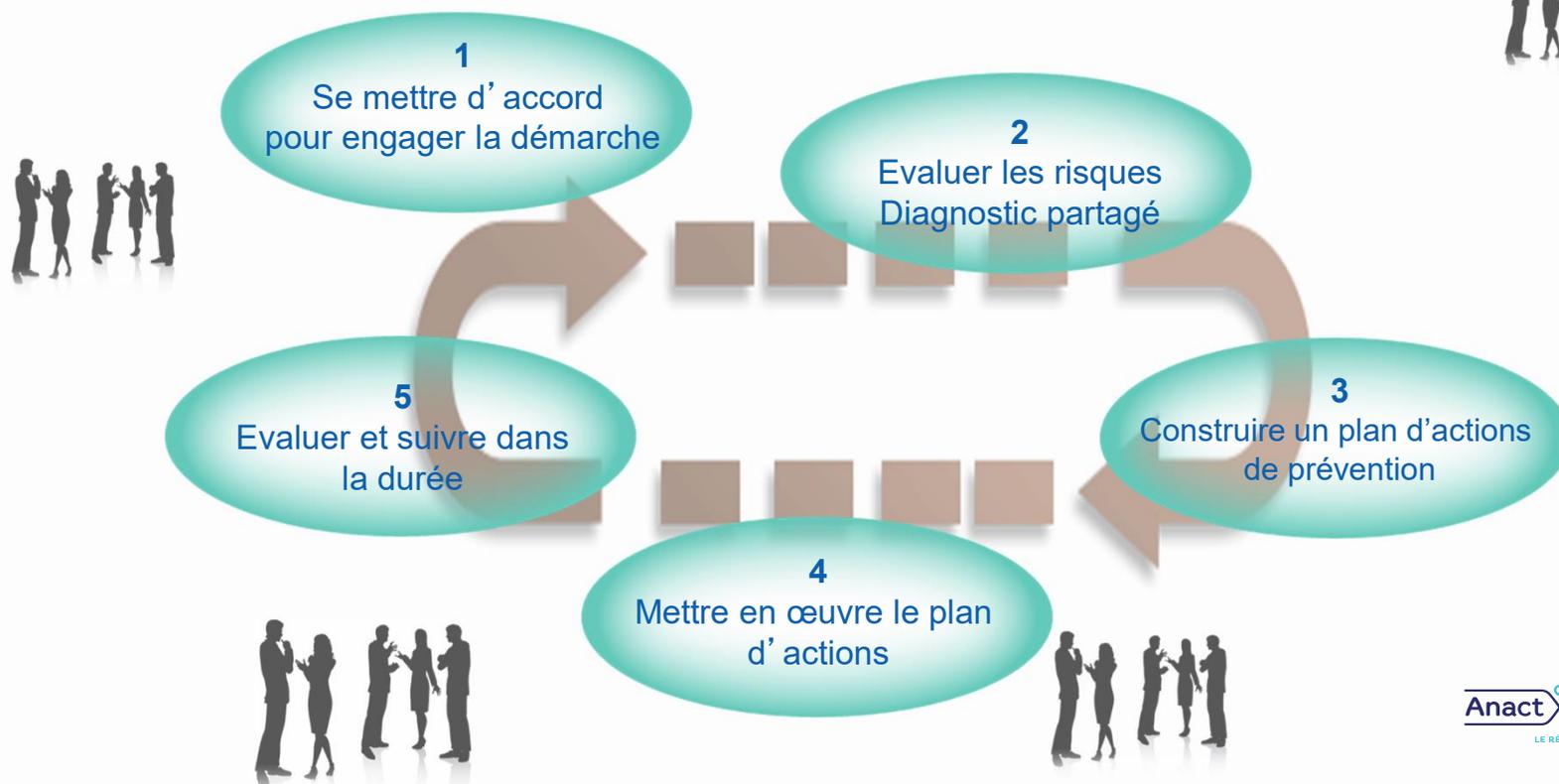
FRÉDÉRIQUE MARIA – REPRÉSENTANTE CPME

GUILLAUME CRUBLET – ANIM. SANTÉ SÉCU. SDAEC TERRALLIANCE

DR HANEY TEILLAUD – MÉDECIN DU TRAVAIL AMIEM

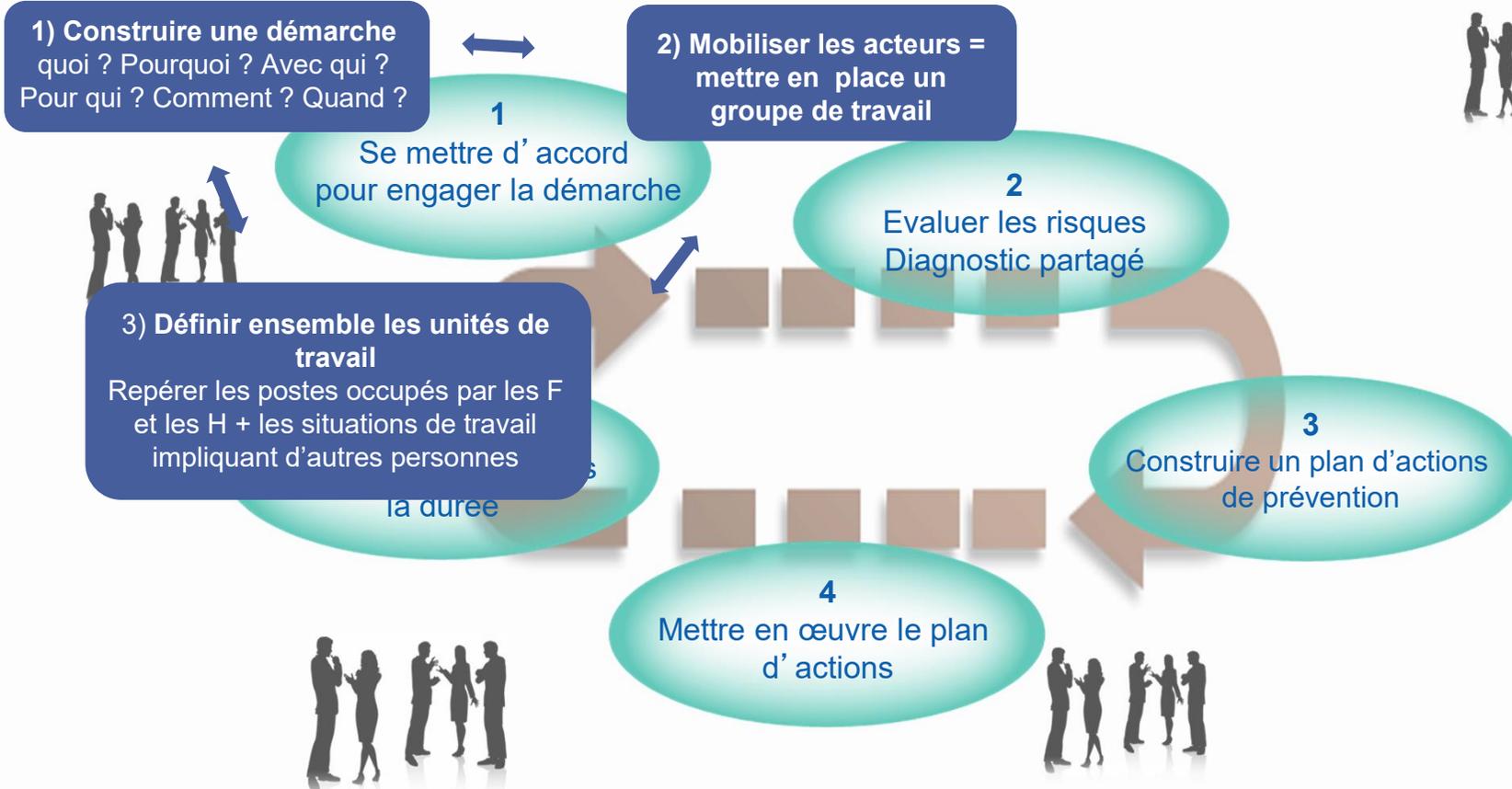
ANIMATION : **HÉLÈNE PLASSOUX**, ARACT BRETAGNE

La démarche de prévention



La démarche de prévention

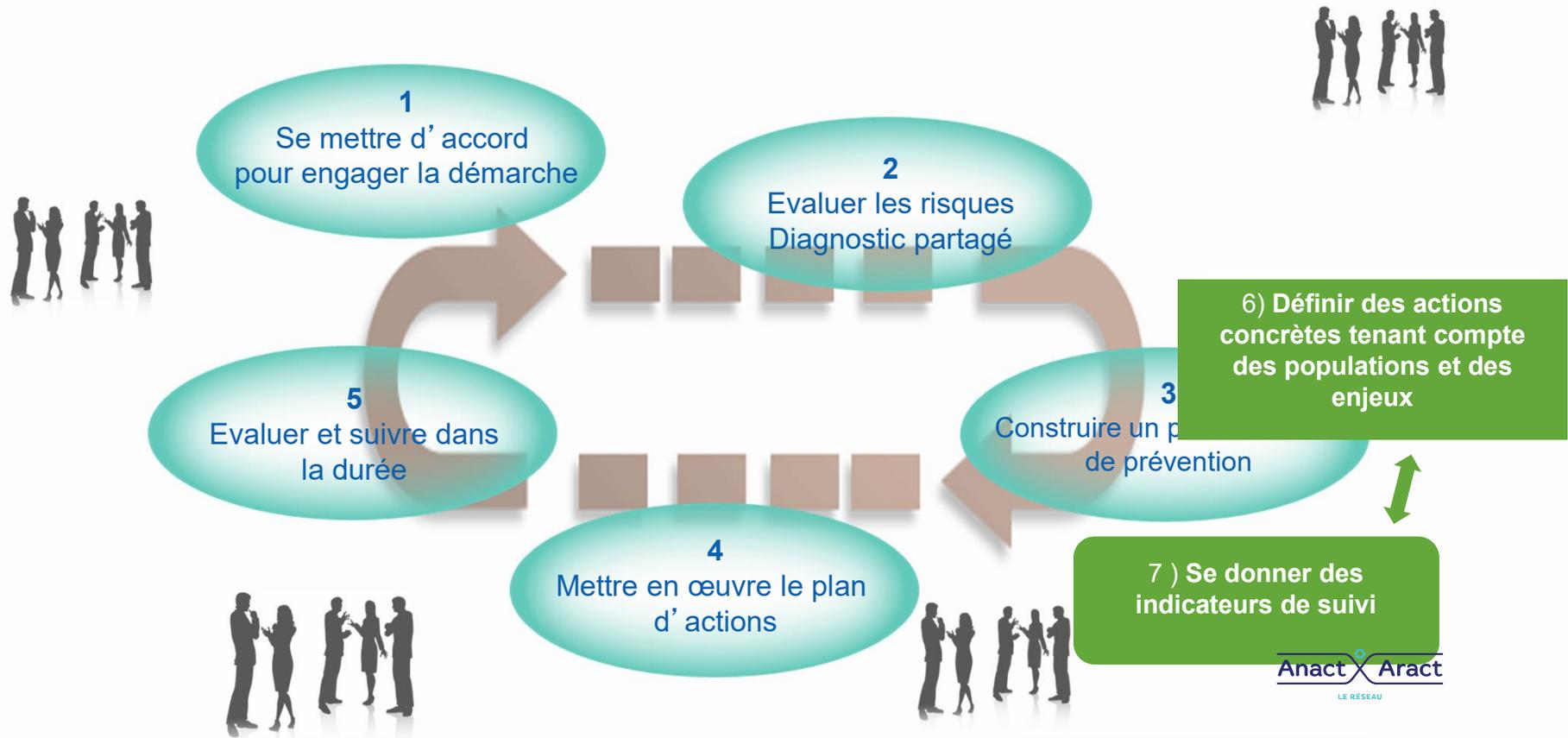
Recueil de données quantitatives, qualitatives, travail sur indicateurs



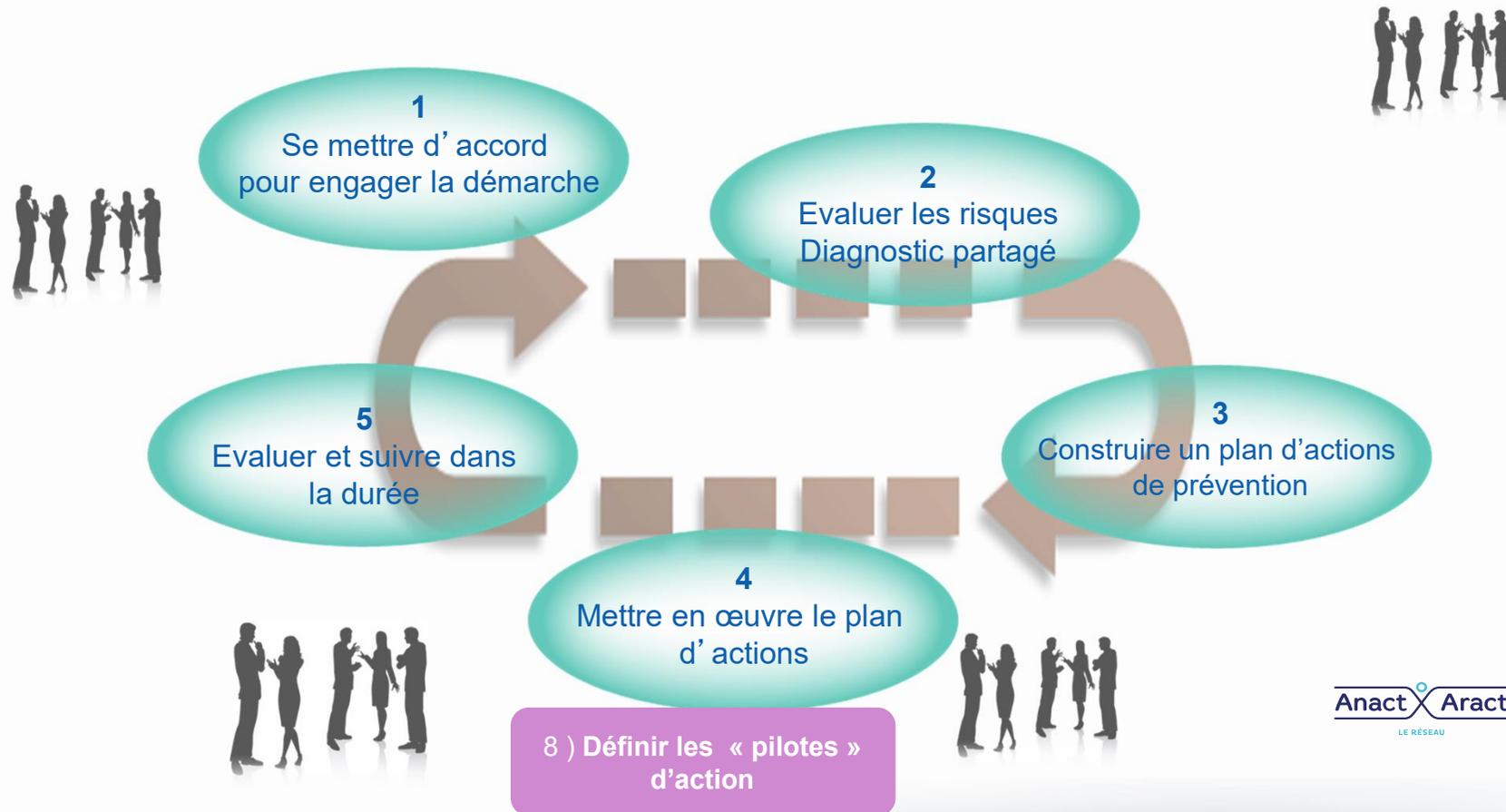
La démarche de prévention



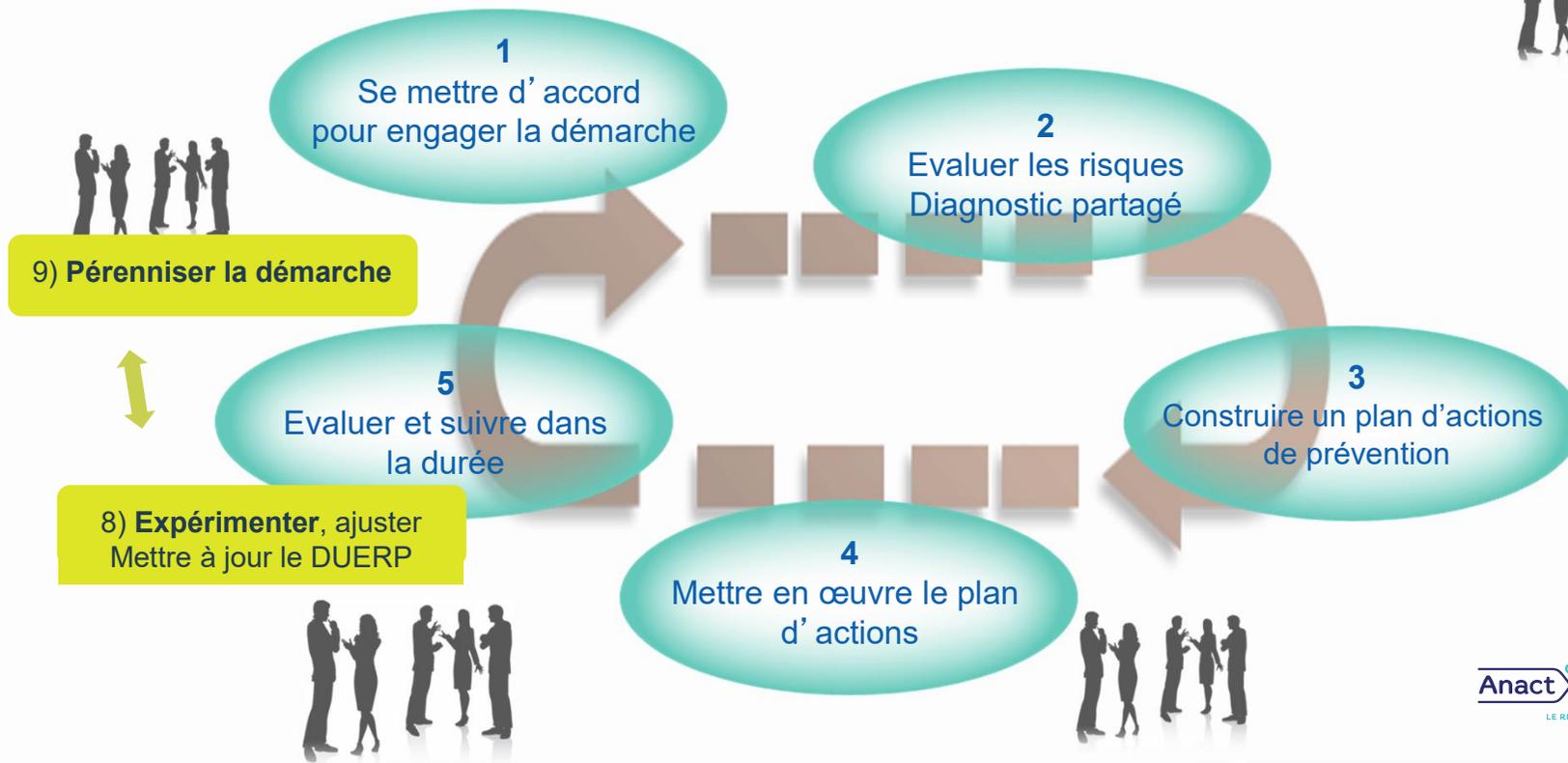
La démarche de prévention



La démarche de prévention



La démarche de prévention



ECHANGES AVEC LA SALLE

Santé au travail des femmes

**Journée régionale d'action organisée par
le Comité Régional d'Orientation des
Conditions de Travail de Bretagne**



TABLE RONDE COMMENT PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL ?

LAURE IGNACE, JURISTE À L'ASSOCIATION AVFT

CÉLINE LABRUNE, CHARGÉE DE MISSION VSST – CFDT BRETAGNE

THOMAS RICHE, ASSISTANT SOCIAL DU TRAVAIL CO-RÉSO

ELSA POLARD, INSPECTRICE DU TRAVAIL

ANIMATION : **AHEZ LE MEUR**, DIRECTRICE RÉGIONALE DÉLÉGUÉE AUX DROITS DES
FEMMES ET À L'ÉGALITÉ

**Court métrage réalisé
dans le cadre d'un
concours organisé par
le Défenseur des droits**



https://www.youtube.com/watch?v=PVXsa9GBX_Q



3 missions de l'AVFT

Accompagnement des victimes

intervention gratuite, juridique et concrète auprès des victimes de violences sexuelles au travail

Sensibilisation / formation

Interventions auprès des professionnel.le.s de l'emploi, de la santé au travail et du droit, syndicats, du grand public, des employeurs, des salarié.es...

Action politique

Plaidoyer, veille législative, critique du droit

www.avft.org

laure.ignace@avft.org

01 45 84 24 24

20 % des femmes actives disent avoir été victimes de harcèlement sexuel en France

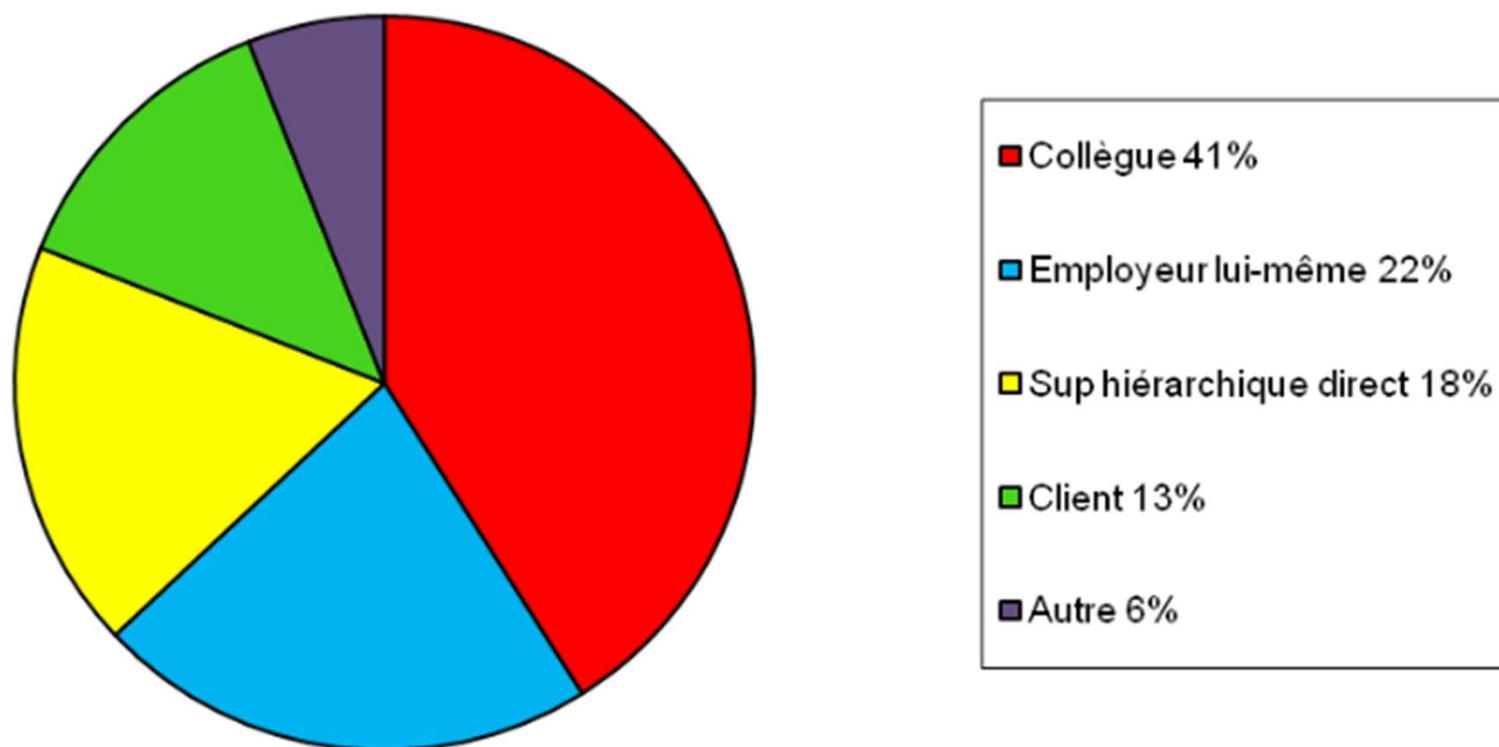
Soit 1 femme sur 5

Enquête commandée par le Défenseur des droits - 2014

FAUX

Qui est l'auteur des violences ?

Enquête IFOP (janvier 2014). Commande du Défenseur des droits



Le harcèlement sexuel prend les formes suivantes :

- verbales :

invitations, remarques sur le physique (connotées sexuellement), « confidences » sur la vie sexuelle, « blagues » sexuelles, demandes d'actes sexuels explicites...

- non verbales :

regards appuyés sur les seins, les fesses ;
« jeux » de langue, actes sexuels mimés ;
textos, lettres, mails, photomontages/photos à caractère pornographiques...

- physiques :

contacts physiques non désirés (autres que les agressions sexuelles).

Le harcèlement sexuel depuis loi du 6 août 2012 dans le **code pénal et le code du travail**

1° Le harcèlement sexuel, est le fait **d'imposer** à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle *ou sexiste*, qui

- soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait même non répété, d'user de toute forme de pression grave, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

AGISSEMENT SEXISTE :

*« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme **tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.** ».*

Article L.1142-2-1 du Code du travail

Conséquences psychologiques et physiques

- Troubles alimentaires, nausées, troubles du sommeil (insomnies, grosse fatigue), migraines, problèmes sexuels, maladies de la peau, des cheveux...
- Perte de confiance, agressivité,
- Dépression pour toutes les victimes,
- Tentative de suicide, suicide

Conséquences sur l'emploi

- Perte de leur emploi pour 95 % des victimes que nous accompagnons

- Avant la perte de l'emploi : détérioration des conditions de travail, notation bloquée, mutation, refus de promotion, "mise au placard"...

Conséquences sur la vie personnelle

Difficultés avec le/la conjoint.e/compagnon.gne, les enfants, la famille, les ami.e.s...

ECHANGES AVEC LA SALLE

Santé au travail des femmes

**Journée régionale d'action organisée par
le Comité Régional d'Orientation des
Conditions de Travail de Bretagne**



CROCT  **Bretagne**
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Conclusion de la journée

KAREN MESSING, GRAND TÉMOIN

**LAURENCE MARESCAUX, MÉDECIN
INSPECTEUR DU TRAVAIL - DIRECCTE**