

Santé au travail des Femmes... et des Hommes

Agir en prévention pour toutes et tous

Un langage commun

pour agir ensemble

L'approche différenciée

Mieux intégrer les expositions et les impacts différenciés dans l'évaluation des risques professionnels (Document Unique) permet de produire des plans de prévention plus adaptés à la réalité des situations de travail vécues par les femmes et les hommes.

« ... et si mon effectif n'est pas mixte ? »

- ✓ L'adaptation des postes et outils reste à questionner pour chaque individu selon ses caractéristiques propres et évolutives (force, taille, âge/ancienneté, fatigue...) et favorise l'ouverture à la mixité.
- ✓ L'enjeu est aussi de mieux prendre en compte les risques parfois invisibilisés (charge physique dans les métiers du soin par exemple) pour renforcer la prévention, sans rien oublier, pour toutes et tous (charge mentale, VSST...).
- ✓ Les VSST peuvent aussi toucher les individus de même sexe et émerger du travail avec ou auprès de personnes externes (usagers, patients, clients, fournisseurs...).



Des expositions différenciées

En entreprise, le plus souvent, femmes et hommes n'occupent pas les mêmes métiers ou postes de travail. Leurs expositions aux risques professionnels et les conditions de travail sont donc différentes. Dans les secteurs, métiers ou activités à prédominance féminine, avec une forte composante relationnelle ou organisationnelle (souvent assimilées à des compétences naturelles), les risques sont souvent davantage invisibilisés. Ainsi, ils sont sous-évalués et font moins l'objet de prévention. Par ailleurs les femmes sont surexposées aux VSS et au cumul travail/hors travail compte tenu des inégalités dans la sphère domestique.

Ressources en ligne (cliquer sur les titres ➔)

- PRST Bretagne - Fiche n°1 - Santé au travail des Femmes : comprendre pour agir !
- PRST Bretagne « Agir pour la santé au travail des femmes » - page d'accueil et tableau des ressources
- Anact - DUERP - Réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes

- Anact - Kit de prévention des VSST (Prévenir en amont les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail)
- PRST Normandie - Les risques professionnels durant la grossesse et leur prévention
- Services de Santé au Travail Drôme Vercors - Le Cadre rose : travail et grossesse
- Ministère de l'égalité, de l'emploi et de l'insertion - DGEFP - Égalité femmes hommes, mon entreprise s'engage - Guide TPE-PME 2021



Des impacts différenciés

L'exposition à un risque au travail identique peut ne pas avoir les mêmes effets sur la santé des femmes et des hommes compte tenu de leurs différences (sociales ou biologiques).

L'organisation du travail et la prévention des risques sont d'une manière générale basées sur des moyennes masculines (matériel, EPI, cadences...) qui excluent certaines populations, femmes mais aussi certains hommes. Les risques auxquels sont exposés les femmes (TMS, RPS...) ont des impacts différés et sont donc moins identifiés ou prioritaires.

Les effets sur la santé reproductive doivent être mieux évalués pour les femmes comme pour les hommes (cancers, fertilité, ...).

Produit dans le cadre de l'action du PRST Bretagne « Santé au travail des femmes », Réalisation : Aract Bretagne, AIST22, STI29, CROCT, MSA d'Armorique. Illustrations : Éric APPERÉ



PRST
Agir pour la santé
au travail en Bretagne

CROCT Bretagne
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Fiche
n°2

Santé au travail des Femmes Agir en prévention pour toutes et tous

Enrichir l'évaluation des risques professionnels

par l'approche différenciée...

« C'est... »

C'est prendre en compte la **réalité du travail** et de son vécu différent pour les Femmes et les Hommes, avec leurs effets sur la santé.

C'est **analyser** les risques de tous les métiers (y compris les fonctions supports) **sans en exclure** aucun et **sans a priori**.

C'est intégrer les **VSST** comme un risque professionnel à partir de l'analyse des facteurs de risques organisationnels.

C'est **associer** celles et ceux qui font et encadrent le travail ainsi que leurs représentants élus.

C'est aussi **faire le lien** avec la fonction RH, le développement de l'égalité professionnelle et de l'inclusion au sein de l'entreprise.

C'est intégrer les **différences F/H** pour concevoir des organisations de travail qui s'adaptent aux spécificités de chacune/chacun pour réaliser son travail.

C'est agir sur les parcours pour **favoriser l'intégration** des nouveaux salariés et la **prévention de l'usure** professionnelle.

C'est enrichir les actions de **prévention primaire** de l'entreprise.

En résumé, c'est améliorer les conditions de travail et **rendre la prévention plus efficace** pour toutes et tous !



Quelques repères

- **Article L.4121-1** : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [...].
- **Article L.4121-2** : L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des 9 principes généraux de prévention [...].
- **Article L.4121-3** : 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.

- **INRS page web** - Mise en œuvre d'une démarche de prévention.
- **INRS dossier HST n°280**, sept 2025 - Prévention des risques professionnels : vers une meilleure prise en compte des différences entre F/H ?

Santé au travail des Femmes... et des Hommes
Agir en prévention pour toutes et tous

Vous êtes actrice, acteur de la prévention des risques professionnels dans votre entreprise ou conseil externe

Les 5 grandes phases du DUERP
les + à développer

Enrichir la démarche de prévention de votre entreprise
L'approche différenciée pas à pas



- Mixité F/H du pilotage et des groupes de travail
- Associer les référents égalité, harcèlement
- Couvrir toutes les fonctions sans a priori de niveau de risques



Tester, évaluer, ajuster...



- Mise en œuvre des mesures de prévention enrichies et adaptées
- Adaptations grossesse/allaitement
- Prévention des VSST

Exemple d'analyse des risques prof. selon une approche différenciée F/H :

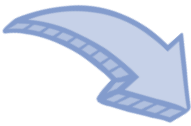
Entreprise :
Date de création DUERP :
Date de révision :
Unité de Travail (référence/périmètre) :

Table with 6 columns: FEMMES, HOMMES, and two sets of FEMMES/HOMMES for different risk categories (MP, AT, Ancienneté, Restriction d'aptitudes).

Main table with 8 columns: Poste/activité de travail, Mixité de l'effectif, Nature du risque, Analyse de la situation d'exposition aux risques et impacts, Grossesse-allaitement/Fertilité F/H, Mesures de prévention existantes, Évaluation/priorité, Mesures de prévention à mettre en œuvre. Row 1: Assemblage sur poste, MF*, TMS-Gestes répétitifs, Poste non-réglable en hauteur, trop haut pour certain(e)s opérateurs et/ou opératrices, Travail statique debout pénible à éviter, Tapis antifatigue, Siège assis-debout, Fréquence : 4, Gravité : 3, Maîtrise : 1, Cotation risque = 4**.

*Mixte (on considère souvent le ratio 40/60 ou 35/65 comme seuil de mixité), MM (majoritairement masculin), MF (majoritairement féminine)

1 - Structurer la démarche et mobiliser les acteurs



2 - Contextualiser l'évaluation

Sinistralité et démarche de prévention existante, DUERP, plan d'actions

Contexte et enjeux de l'entreprise, dialogue social, CSE

Situations F/H ? Expositions F/H ? Impacts F/H ?

La population, la GRH et l'égalité prof. F/H

Pour toute l'entreprise...



- Recueil de données sexuées de la population au travail
- Démarches et actions engagées en matière de prévention et en faveur de l'égalité

... et chaque Unité de Travail



- Groupe de travail représentatif des F/H de l'UT analysée
- Recueil affiné des données sexuées de l'effectif de l'UT
- Analyse différenciée des situations de travail à risques (7 thèmes dont les VSST - Guide Anact-DUERP)

3 - Identifier et évaluer les situations à risques « au plus proche du terrain »

Pour toute l'entreprise...



- Indiquer la répartition F/H par UT (nb/mixité)
- Formaliser l'analyse enrichie de chaque UT puis de l'entreprise

4 - Formaliser le DUERP

5 - Etablir et mettre en œuvre le plan d'actions

JE PENSE QU'ON A BIEN BALAYÉ LES 25 QUESTIONS DU GUIDE ANACT-DUERP (FICHE PRATIQUE A).



Y'A PLUS QU'À SE RETROUSSER LES MANCHES!