

Santé et travail : une approche par le genre pour améliorer la prévention

Florence Chappert, responsable du projet « Genre, égalité, santé et conditions de travail », **Pascale Mercieca**, chargée de mission prévention des risques professionnels et promotion de la santé, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), Lyon.

En 2009, le réseau Anact-Aract¹, sous l'impulsion du service des Droits des femmes et pour l'Égalité entre les femmes et les hommes de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), a décidé d'introduire « l'approche genre » dans ses analyses en vue de l'amélioration des conditions de travail. L'hypothèse qui avait été posée au départ était que la prévention de certains problèmes de santé au travail pouvait progresser en prenant mieux en compte la compréhension des questions de genre.

De plus en plus d'accidents pour les femmes depuis seize ans

Depuis 2012, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) publie une analyse statistique selon le sexe à partir des données des accidents du travail et des maladies

professionnelles reconnus, fournies par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en France (CNAMTS). La dernière photographie statistique [1] révèle que si les femmes sont deux fois moins accidentées que les hommes en 2015, la baisse depuis seize ans du nombre d'accidents de travail reconnus avec arrêt de travail (diminution de 16 % sur 2000-2015)

masque des évolutions asymétriques selon le sexe, à savoir une diminution de 30 % pour les hommes, dans toutes les branches d'activités, *versus* une augmentation de 33 % pour les femmes, notamment dans les branches professionnelles à prédominance féminine. Dans le domaine de la santé, dans les secteurs sanitaire et social, de la banque, de l'assurance ou encore du commerce, les femmes occupent depuis peu des emplois exposés à des facteurs de risques insuffisamment évalués et reconnus, et ceci dans un contexte où les politiques de prévention récentes ne semblent pas assez efficaces concernant les activités réalisées par les femmes.

Par ailleurs, sur la période 2001-2015, les maladies professionnelles déclarées et reconnues (80 % relatives à des troubles musculo-squelettiques) ont augmenté presque deux fois plus pour les femmes (+ 155 %) que pour les hommes (+ 80 %). En 2015, autant de maladies professionnelles ont été reconnues parmi les femmes que parmi les hommes.

Une imprimerie ouvre la voie

L'intervention de l'Aract Basse-Normandie dans une imprimerie a été le point de départ du modèle de compréhension des inégalités de santé entre les femmes et les hommes [2]. L'entreprise, malgré des investissements sur ses machines, cherchait à comprendre pourquoi les femmes contractaient davantage de troubles musculo-squelettiques que les hommes et, donc, étaient plus souvent absentes.

L'intervenant en conditions de travail a démontré que, tout en étant dans le même atelier, ouvriers et ouvrières ne réalisaient pas les mêmes tâches. Les femmes avaient accès à quatre types de poste différents, les hommes à neuf. Il

a aussi mis en évidence le fait que les activités auxquelles étaient affectées les femmes – notamment le poste d'aide à la finition où elles étaient sur-représentées – étaient particulièrement contraignantes : port de charge jusqu'à onze tonnes par jour avec de petites charges répétées, gestes répétitifs à forte cadence avec des prises de cahiers à pleine main sollicitant fortement l'appareil musculo-squelettique.

L'intervenant a élargi le diagnostic et démontré que les hommes quittaient en moyenne après trois ans le poste d'aide à la finition, un poste de débutant dans l'entreprise, pour d'autres opportunités dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci. Le poste de découpe des cahiers, permettant une évolution plus rapide, était réservé aux hommes, car extrêmement difficile.

Face à ce constat, la direction de l'imprimerie a tout d'abord pris conscience qu'elle ne pouvait pas gérer la pénibilité par le seul levier du recrutement. Elle a travaillé en amont avec les fournisseurs de cahiers pour limiter les sollicitations des membres supérieurs et le port de charges, et elle a repensé la conception des postes de travail. La direction a également repensé la question des parcours des femmes : en reconnaissant les compétences détenues par les aides à la finition et leur responsabilité dans le bon fonctionnement de la ligne de production, elle a permis aux femmes d'évoluer vers les postes d'aide conducteur ou de conducteur de machines.

Le modèle « genre » : une clé d'analyse « des situations de travail, toutes choses inégales par ailleurs »

Force était de constater que même les analyses épidémiologiques fondées sur une analyse « toutes choses égales

L'ESSENTIEL

► Depuis quinze ans, les femmes accèdent de plus en plus à des emplois exposés à des facteurs de risques insuffisamment évalués et reconnus. Et les politiques de prévention récentes ne semblent pas assez efficaces au vu des activités réalisées par les femmes.

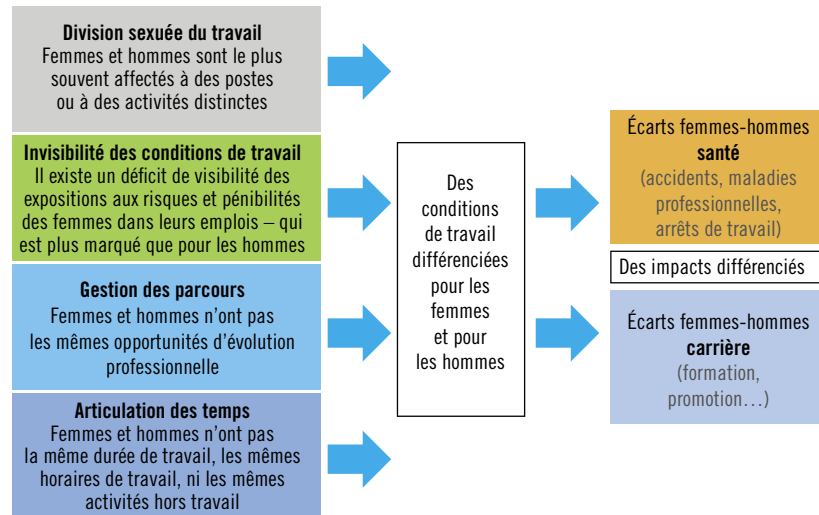
► Une étude montre que, dans une imprimerie, l'un des postes les plus difficiles et exposant le plus aux troubles musculo-squelettiques est majoritairement confié aux femmes, lesquelles ne bénéficient pas des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que les hommes.

par ailleurs » n'étaient pas forcément pertinentes pour comprendre les écarts, en termes de santé au travail, entre les femmes et les hommes [3]. En effet, dans les entreprises, le constat était que les femmes et les hommes occupaient des situations professionnelles « toutes choses *inégales* par ailleurs ». Ils n'exerçaient pas les mêmes métiers, n'avaient pas les mêmes conditions de travail, de conciliation des temps, ni les mêmes parcours.

Les interventions du réseau Anact-Aract ont permis d'élaborer progressivement un modèle d'analyse des écarts de santé au travail entre les femmes et les hommes avec quatre axes d'analyse :

- *l'organisation du travail et la mixité* : les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers, n'occupent pas les mêmes postes de travail [4] même dans les secteurs ou les entreprises à prédominance féminine, il existe une répartition sexuée des emplois. Il en est ainsi des postes dans le tertiaire, par exemple le métier d'assistante, plus largement assuré par des femmes. Et dans le cas où les femmes et les hommes occupent un même poste dans l'entreprise ou exercent une même profession, les tâches ou les activités ne sont pas forcément les mêmes ;
- *le travail* : les femmes et les hommes sont exposés à des facteurs de risques et de pénibilités distincts, partiellement rendus visibles, notamment dans les emplois à prédominance féminine, avec des effets différenciés en termes de santé [5] ; ainsi, les emplois à domicile auprès des personnes âgées sont principalement occupés par des femmes ; or, ce travail et les conditions qui y sont liées restent très peu visibles, voire invisibles ;
- *les parcours* : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes parcours professionnels ; entre autres, ceux-ci sont plus hachés pour les femmes du fait de leur arrivée plus tardive dans le monde du travail ; plus précaires, notamment à cause des emplois à temps partiel ; à emplois équivalents, elles sont davantage sujettes à l'usure professionnelle du fait d'une exposition prolongée aux risques et à la pénibilité ;
- *le temps* : les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes contraintes de temps de travail – liées entre autres à la fragmentation d'emplois de courtes durées pour les femmes – ni les mêmes activités dans la sphère privée, à cause de la persistance des inégalités dans

Figure 1. Modèle Anact-Aract Genre : 4 axes d'analyse



le partage des activités domestiques. Cependant, dans le cadre des interventions de l'Anact-Aract en entreprise, il a été montré que, contrairement aux idées reçues, il n'y a pas de corrélation entre le taux d'absentéisme et le nombre d'enfants, même si la situation : « séparé.e, divorcé.e, veu.f.ve », est associée à plus d'absences pour les femmes comme pour les hommes.

L'ensemble de ces éléments [6] concourt à expliquer les effets différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes (cf. figure 1).

De nouvelles lois pour agir

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, promulguée en France le 4 août 2014, et la loi de modernisation de notre système de santé, définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 17 décembre

2015, contiennent de nouvelles dispositions plus favorables aux actifs, qui permettent d'adapter les systèmes de travail et les politiques de prévention, en prenant en compte les conditions d'expositions différenciées des femmes et des hommes. Les politiques de santé et de sécurité au travail gagnent à mobiliser cette prise en considération du genre pour progresser dans la prévention de la santé et la promotion de la santé pour toutes et tous. ■

Contacts : f.chappert@anact.fr ; p.mercieca@anact.fr

1. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail est un établissement public paritaire qui dépend du ministère du Travail et qui a pour mission de promouvoir des démarches innovantes en matière d'amélioration des conditions de travail. Elle anime le réseau des Aract, les associations régionales paritaires réparties sur l'ensemble du territoire.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

[1] Caroly S. Les conditions de travail et la santé selon le sexe et le genre. *Mouvements*, dossier Genre, 17 mai 2009. En ligne : <http://mouvements.info/les-conditions-de-travail-et-la-sante-selon-le-genre-et-le-sexe/>

[2] Chappert F., Thery P., *Photographie statistique selon le sexe des accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles entre 2001 et 2015*, Lyon : Anact, 2017. En ligne : <https://www.anact.fr/file/5894/download?token=ANHQJyfe>

[3] Chappert F. L'apport du genre aux démarches de prévention des risques professionnels en santé au travail. in Devreux A.-M. (coord.) *Les Sciences et le*

Genre. Déjouer l'androcentrisme, Rennes : PUR, coll. Essais, 2016 : 292 p.

[4] Vignet M., Chappert F., Sarnin P. Inégalités hommes/femmes dans l'accès à la QVT : une explication des différences dans les taux d'absentéisme. *La Revue des conditions de travail*, n° 3, 21 janvier 2016 : p 109-117. En ligne : <https://www.anact.fr/inegalites-hommes-femmes-dans-lacces-la-qvt-une-explication-des-differences-dans-les-taux>

[5] Messing K. *La Santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ?* Toulouse : Octarès Éditions, 2000 : 306 p.

[6] Nicot A.-M. *Les Facteurs psychosociaux de risques au travail et la santé : une approche par genre des données statistiques nationales*, Lyon, Anact, coll. Études, 2014 : 98 p. En ligne : <https://www.anact.fr/les-facteurs-psychosociaux-de-risques-au-travail-et-la-sante-une-approche-par-genre-des-donnees>