

Genre et santé au travail: enjeux de connaissance pour la recherche, enjeux d'outillage pour des intervenants et enjeux d'action pour les politiques de santé/sécurité



par Florence CHAPPERT (f.chappert@anact.fr)
responsable du projet « Genre et Conditions de Travail »
à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

19 Juin 2012, Gatineau, Québec

« Les défis grandissants pour la recherche et l'intervention
en santé et sécurité au travail » - AISLF



L'angle de praticien du Réseau Anact



1. La problématique « **Genre** » pour améliorer les conditions de travail
2. Des enjeux de connaissance pour la recherche: l'analyse des **indicateurs**
 1. Des enjeux d'outillage pour les intervenants: les **hypothèses** genre
 2. Un **cas** d'entreprise
 3. Des enjeux d'action pour les politiques: les leviers **prévention** et **grh**





1

La problématique « Genre » pour améliorer les conditions de travail en entreprise à l'Anact



Approche par le genre dans le 4^{ème} contrat de progrès Anact

Comment nous avons opéré un déplacement des questions d'égalité vers les question de santé?



Angle de l'entreprise : Égalité - emploi

- recrutement
- mixité dans le sens féminisation (et rarement l'inverse)
- plafond de verre
- rémunération

Angle du réseau Anact: Genre - travail

- Certains problèmes de santé et conditions de travail sont plus finement diagnostiqués et prévenus
- en prenant en compte la question du genre dans l'organisation du travail

Du côté du code du travail en direction des femmes



Quelques restrictions liées au port de charge, à l'exposition au plomb et radium

- Dispositif de **protection de la femme enceinte**
 - exposition à certains risques par exemple le travail de nuit, benzène ou cmr
 - discrimination pour motif de grossesse (embauche, mutation, licenciement)

Mais rien par exemple sur les interactions entre travail et plus largement la santé reproductive des femmes (dont cycles menstruels, ménopause) et encore moins des hommes (stérilité)



Du côté de la mise en œuvre des obligations réglementaires en matière de SST: le déni du genre

Les dispositifs de prévention des risques professionnels ne prennent pas en compte la différence des sexes ou le genre:

Exemple: le Document Unique de Prévention des Risques obligatoire dans toute entreprise n'intègre pas:

- les risques pour la maternité et plus largement pour la santé reproductive des F/H
- les risques distincts des emplois à prédominance féminine/ masculine

Exemple: Le genre est neutralisé dans les accords sur les RPS

- les enquêtes prévues ne sont pas sexuées
- l'articulation des temps n'est pas toujours mentionnée comme facteur de tension au travail
- le qualificatif de violence « sexiste » a été supprimé quand a été gardé raciste, homophobe

Quand nous intervenons en entreprises



- Les entreprises n'ont pas de demande genre ni égalité – sauf pour l'amélioration des conditions de travail dans un cadre de **mixité** des emplois à prédominance masculine
- Les **entreprises à prédominance féminine** considèrent qu'elles n'ont pas de question d'égalité mais peut-être de **genre et de santé** (métiers du « social et du soin » avec fort risque d'usure et d'épuisement professionnel)
- Ce sont par contre **certains indicateurs de santé, comme les maladies professionnelles ou l'absentéisme avec un écart F/H important**, qui peut amener les entreprises à prendre en compte le genre



Quand nous recherchons les données sexuées AT/MP/Absences

« La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle? »

Karen Messing Octares 2000

-1- Des données sexuées très partielles concernant les indicateurs statistiques de santé au travail (AT, MP, Absences): entreprises, CNAM-TS et CARSAT, SST, INRS, DARES, ANSES...

-2- La quasi absence de recherches sur certains aspects:

- genre et exposition aux risques
- genre et risques Psycho-sociaux (dont violences)
- genre et méthodes de prévention
- genre et stratégies de préservation de sa santé
- travail et santé reproductive des F/H
- genre et seniors
- genre et temps de travail
- genre et métiers monosexes...



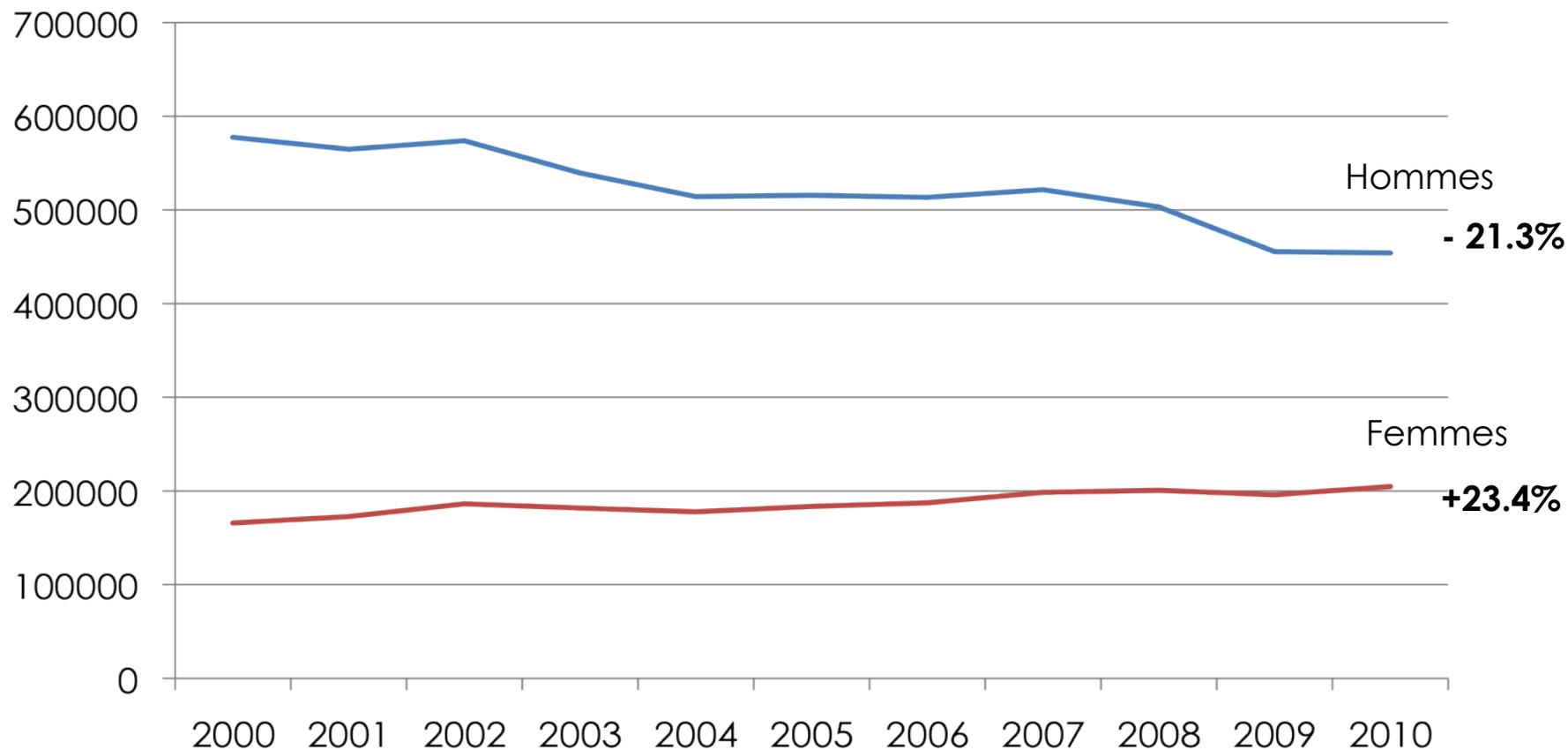
2

Des enjeux de connaissance pour la recherche: l'analyse des indicateurs sexués de santé au travail



ACCIDENTS DE TRAVAIL

Évolution sexuée du nombre des AT sur 2000-2010

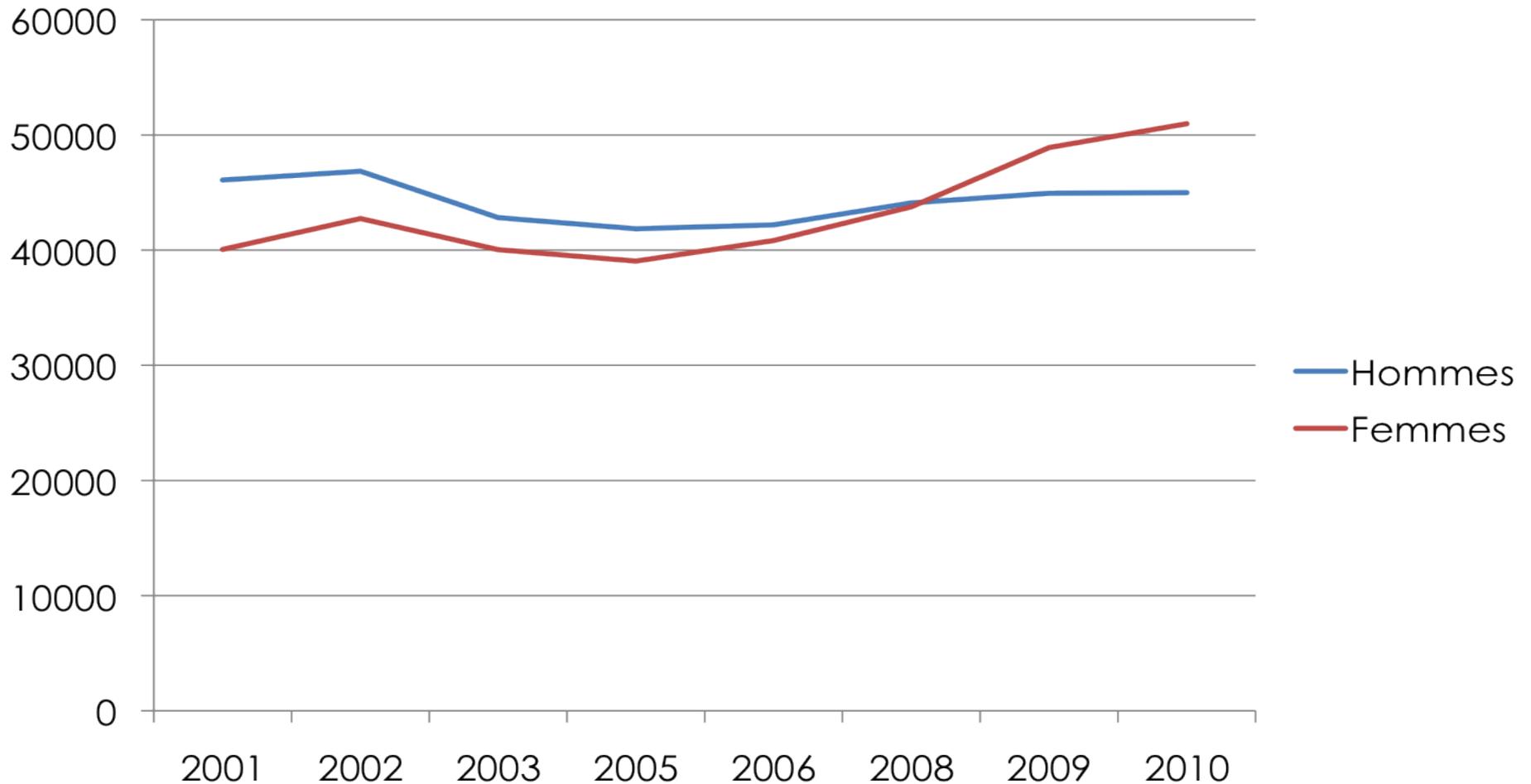


➤ Sur 2000-2010, le nombre des AT est en augmentation pour les femmes (+23,4%) - en diminution pour les hommes (-21,3%)

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

ACCIDENTS DE TRAJET

Evolution du nombre d'accidents de trajet 2001-2010

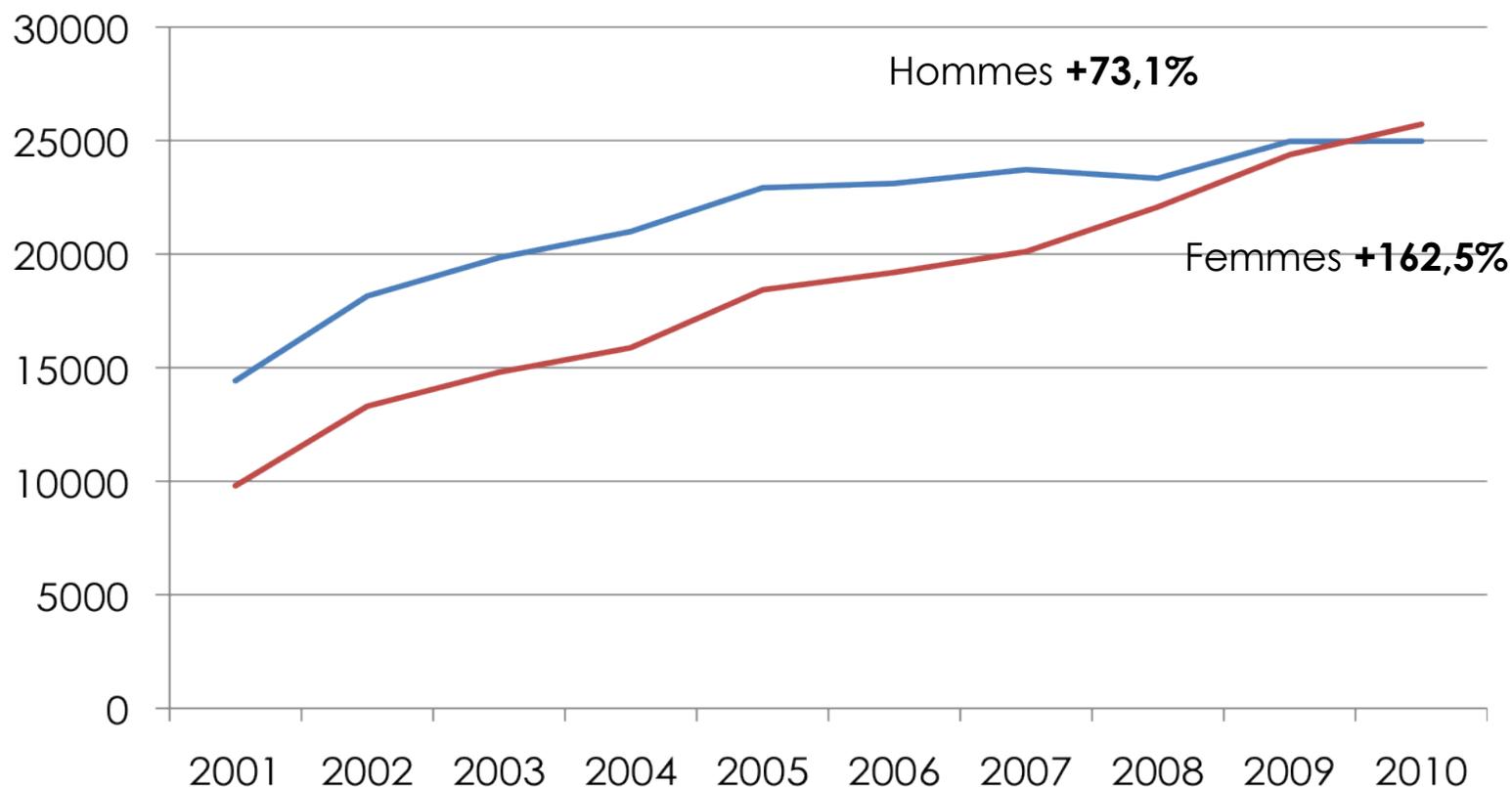


➤ Le nombre des Accidents de trajet des femmes dépasse depuis 2009 celui des hommes

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

MALADIES PROFESSIONNELLES (à 80% des TMS)

Évolution du nombre des MP 2001-2010



➤ En France, les MP des femmes augmentent plus de 2 fois plus vite que celles des hommes (2001-2010). En 2010, elles dépassent celles des hommes.

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

RNV3P / ANSES 2010

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

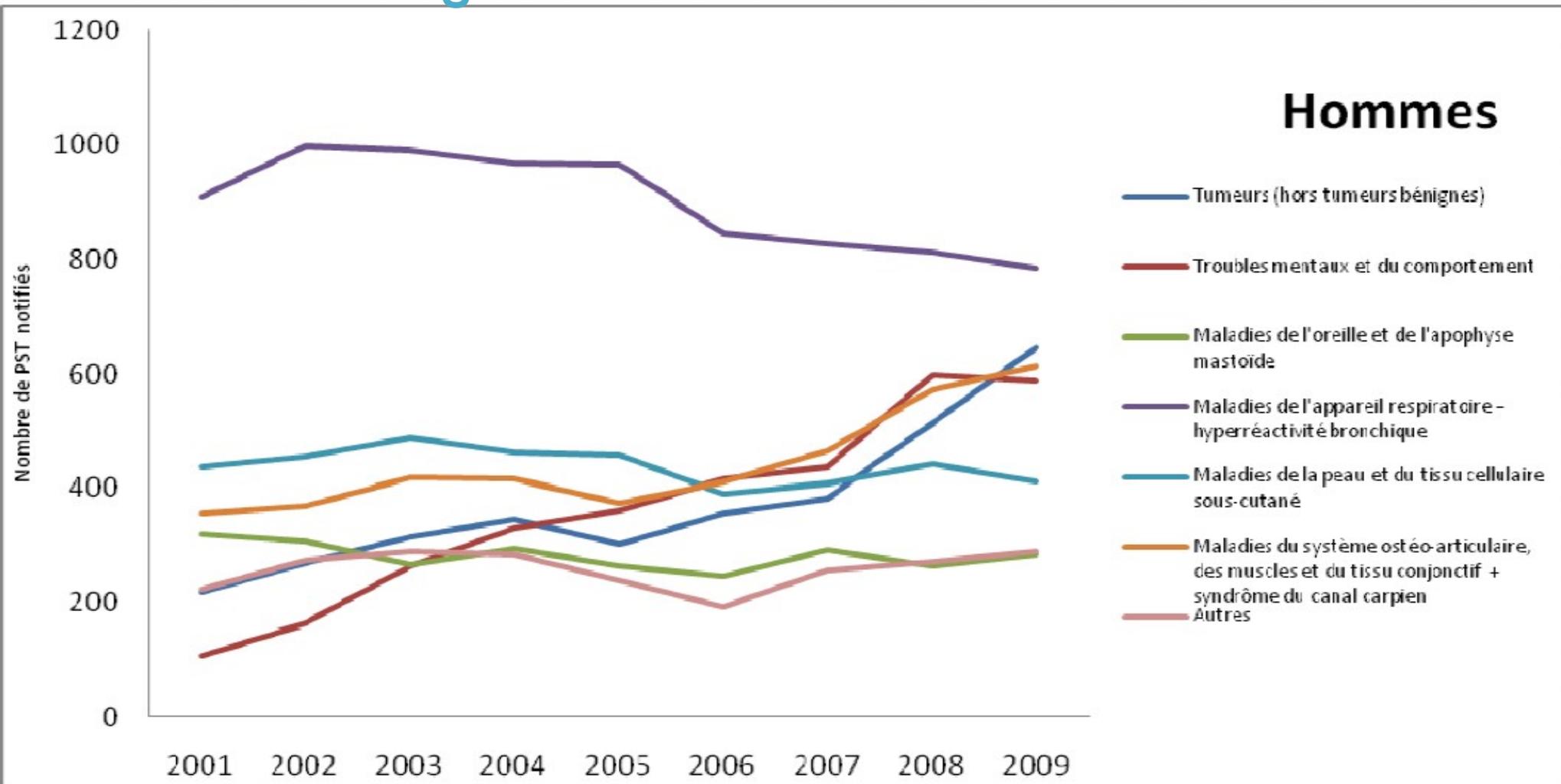


Figure 18 : Evolution des différents types de pathologies en relation avec le travail observées chez les hommes au sein des CCPP entre 2001 et 2009, et signalées auprès du rnv3p

RNV3P / ANSES 2010

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

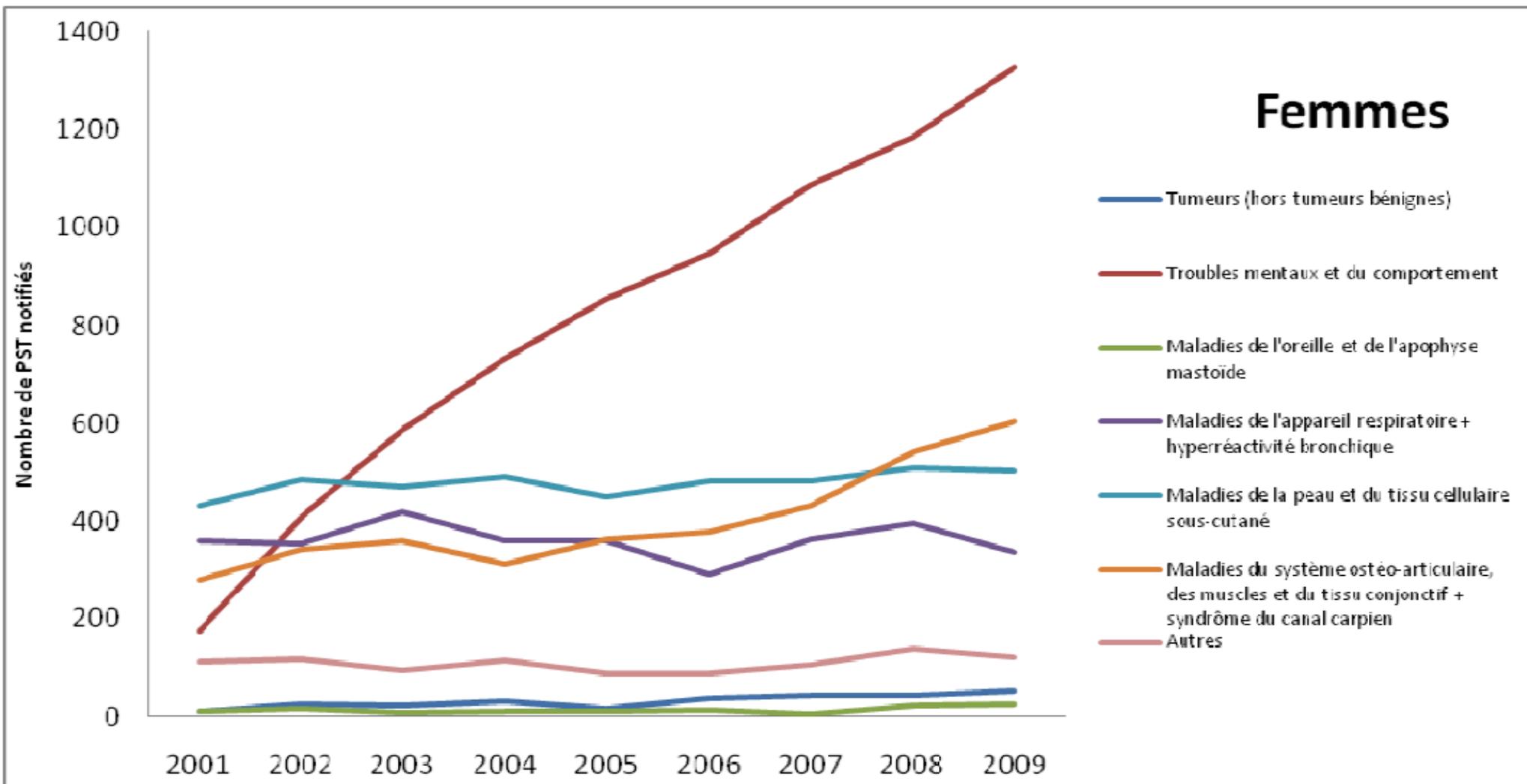


Figure 17 : Evolution des différents types de pathologies en relation avec le travail observées chez les femmes au sein des CCPP entre 2001 et 2009, et signalées auprès du rnv3p

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

RNV3P / ANSES 2010

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

	Hommes	Femmes
Consultations	67% des patients Ma 48 ans	33% en augm Ma 43 ans
Pathologies	58% des pathologies Classe d'âge + = 50/60	42% des pathologies Classe d'âge + = 40/50
Secteurs	Industrie manufacturière Construction Commerce Réparation auto Administration Publique Transport Communication	Santé et action sociale Indus manufacturière Commerce Réparation auto Autres services collectifs sociaux Immobilier location, services
Postes	Mécaniciens Ajusteurs de véhicules Tollier Chaudronnier Maçons Manutentionnaires	Aides de ménages Nettoyeurs domestiques Coiffeurs Spécialistes soins de beauté Aide-Soignants
Nuisances	Amiante Port de charges Bruit Solvants diluants	Violences psychiques Port de charges Mouvements répétitifs Facteurs managériaux



3

Des enjeux d'outillage pour les intervenants: les hypothèses genre



Pour apprendre à « CHAUSSER LES LUNETTES DU GENRE »



- Des hypothèses dite « Genre » à vérifier
- Une analyse démographique pour objectiver



LES 4 HYPOTHESES GENRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

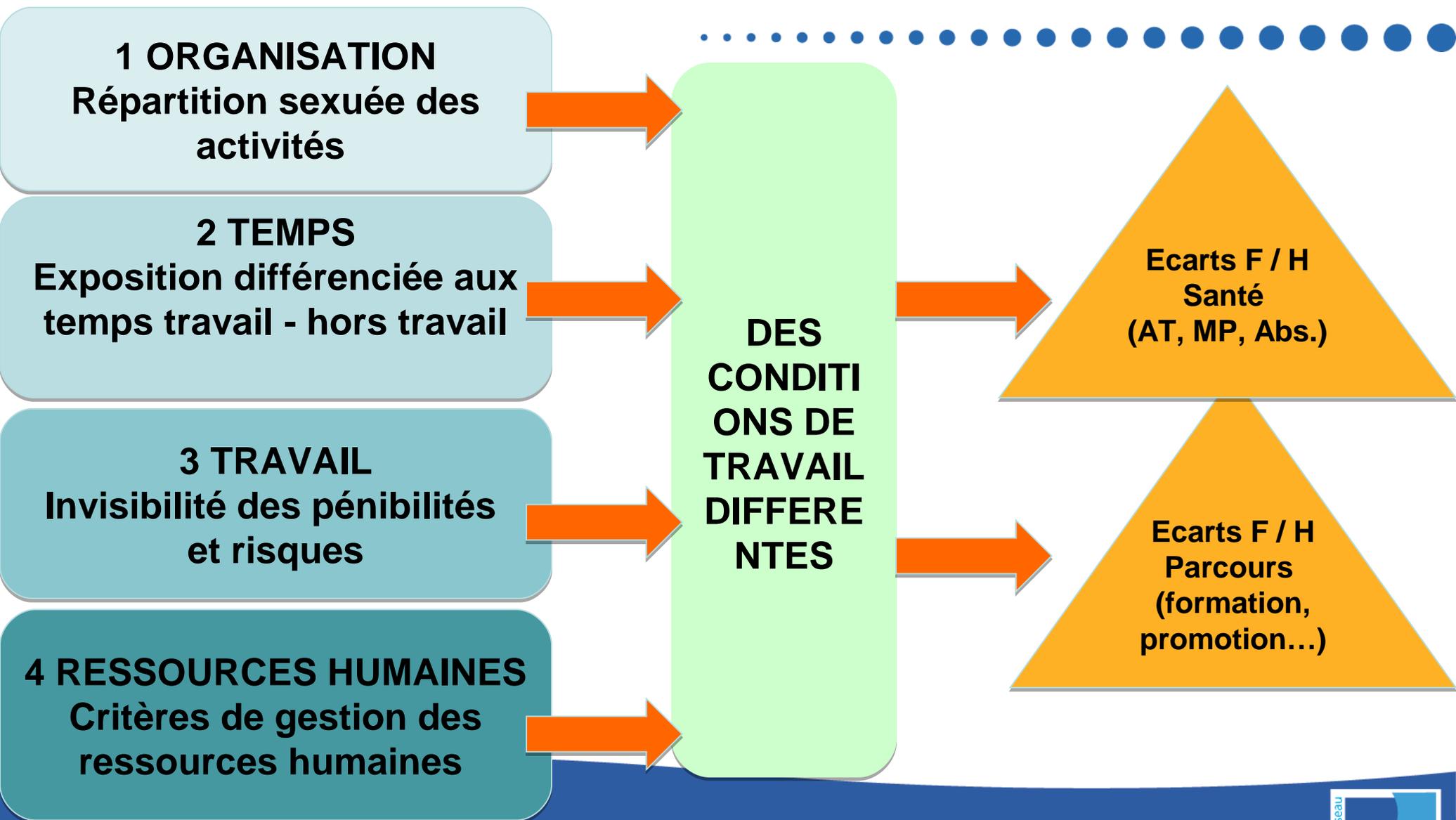


LE TRAVAIL A DES EFFETS SANTE ET PARCOURS DIFFERENCIES SUR LES FEMMES ET SUR LES HOMMES

Hypothèse 1: Organisation du travail	Il y a une répartition sexuée des activités et des emplois due aux stéréotypes et aux conditions de travail de certains emplois.
Hypothèse 2: Conditions d'emploi	Les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes conditions d'emploi et contraintes temporelles du travail et du hors travail.
Hypothèse 3: Contraintes du travail	Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes et des risques professionnels spécifiques, parfois invisibilisés.
Hypothèse 4: Gestion des ressources humaines	Les pratiques et les critères de gestion des ressources humaines conduisent à des parcours différenciés pour les femmes et pour les hommes.



LES 4 HYPOTHESES GENRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



DES HYPOTHESES POUR UN DIAGNOSTIC DE DEMOGRAPHIE DU TRAVAIL



LE TRAVAIL A DES EFFETS SANTE ET CARRIERE DIFFERENCIES SUR LES POPULATIONS

1 Organisation du travail

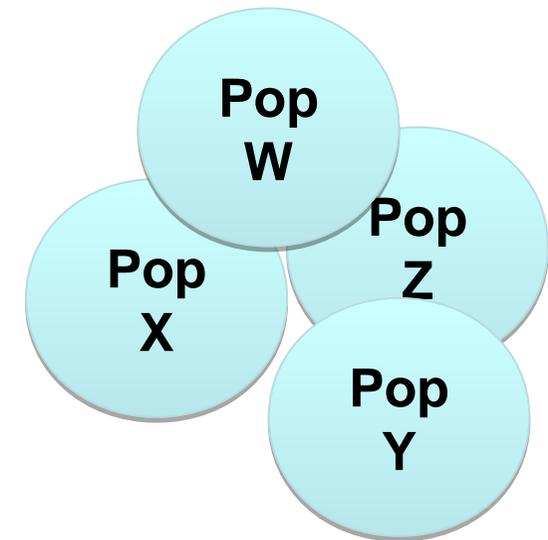
2 Conditions de temps et d'emploi

3 Contraintes du travail

4 Gestion des ressources humaines

ont des effets santé

ont des effets parcours



LES 4 HYPOTHESES DEMOGRAPHIQUES DES POPULATIONS



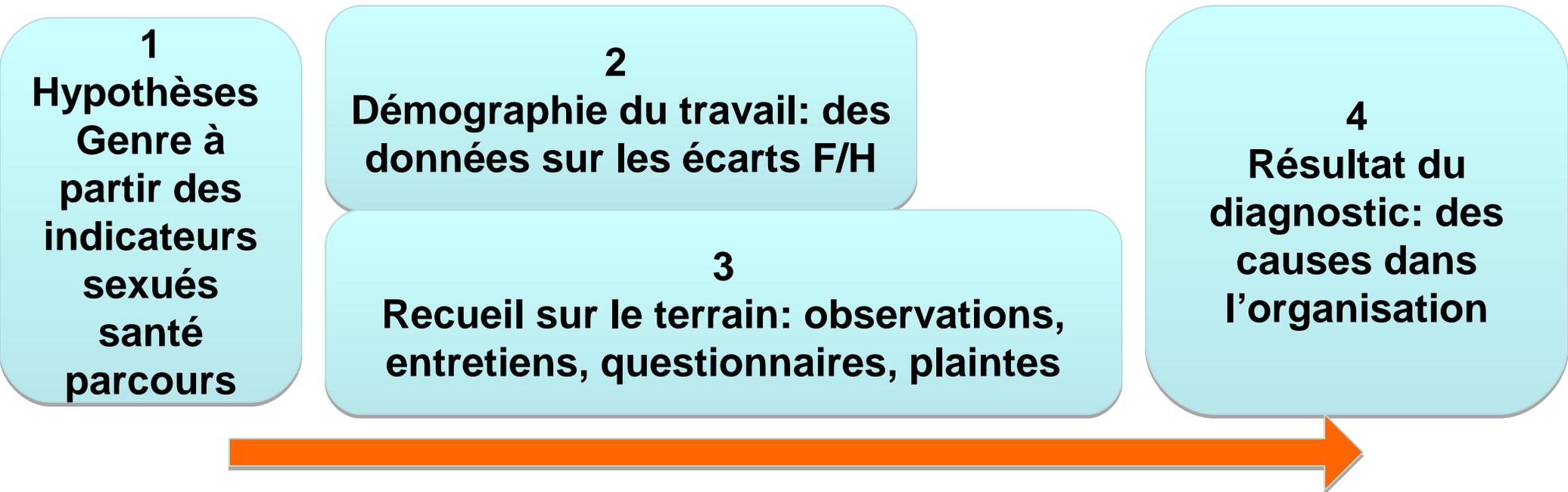
La formulation de ces hypothèses genre a désormais été généralisée au niveau de l'analyse démographique des populations au travail intégrant l'âge et l'ancienneté.

Hypothèse 1: Organisation du travail	Il y a une répartition différenciée des populations au travail dans les différents métiers/services/activités
Hypothèse 2: Conditions d'emploi	Les conditions d'emploi et de temps de travail ne sont pas les mêmes suivant les populations
Hypothèse 3: Contraintes du travail	Certaines populations sont exposées à des contraintes et des risques professionnels spécifiques, avec des effets sur la santé différenciés
Hypothèse 4: Gestion des ressources humaines	Les modes de gestion RH conduisent à des parcours différenciés suivant les populations



Diagnostic genré :

Une approche quantitative et qualitative



En fait c'est un processus itératif où après l'étape 1, on peut démarrer par l'étape 3, puis l'étape 2, puis revenir à l'étape 1 et faire de nouvelles hypothèses , puis 2 de nouvelles analyses démographiques.....

LES APPORTS DE LA DEMOGRAPHIE DU TRAVAIL EN INTERVENTION



- **L'exploitation de données démographiques** dans des interventions sur les conditions de travail **est une des spécificités du Réseau Anact.**
- Ce sont les travaux du **C.R.E.A.P.T.** qui ont montré l'intérêt de faire les liens entre les populations au travail et conditions de travail
- Les **entreprises** bien que sensibles aux outils quantitatifs n'ont qu'une **connaissance très lacunaire de leur structure démographique**
- **C'est une « étape »** qui accompagne un processus d'intervention en entreprise – **ne se suffit pas à lui-même**
- **C'est un objet qui sert le dialogue social – avec des données quantitatives :**
 - **Décale les représentations** et les stéréotypes (surtout genre)
 - **Rend visible** les effets différenciés – et de causes
- **Il est mis en œuvre dans 2 postures différentes: expertise** (fait par l'intervenant) **ou accompagnement** (l'intervenant aide à faire)
- **Il suscite toujours des précautions d'utilisation avec des risques:** cristallisation sur les chiffres, contestation des résultats, déni d'inégalité de traitement des populations, risque de stigmatisation, soupçon de discrimination positive...

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES



Conditions de travail	En tendance des femmes dans leurs emplois	En tendance des hommes dans leurs emplois
Environnement	Risque infectieux Produits chimiques liés aux soins des personnes ou aux activités nettoyage	Intempéries, froid, chaleur Bruit, Vibrations, radiations Produits toxiques (chimiques et cmr)
Postures	Station debout ou assise sans possibilité de se déplacer Temps plus important sur écran	Manipulation de charges lourdes Efforts physiques intenses Postures pénibles ou fatigantes
Relations	Relations directes avec le public, des personnes en situation de détresse Agressions ou violences Dépendance de la hiérarchie Travail isolé – moins d'aide	Coopération avec les collègues Relations avec des personnes extérieures Travail chez le client plus fréquent Responsabilités hiérarchiques en terme d'encadrement d'équipes
Définition des tâches	Moindre formalisation des tâches sauf dans les secteurs (commerce, tourisme, transports, informatique, banque)	Travail formalisé par des procédures ou objectifs précis
Autonomie	Application stricte des consignes Moins de marges de manoeuvre	Possibilité de régler soi-même les incidents Possibilité de faire varier les délais

Tableau établi à partir des enquêtes conditions de travail de la DARES
Extrait guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Editions Anact 2011

Pour les intervenants

l'hypothèse genre N°1 à vérifier



Hypothèse 1: ORGANISATION DU TRAVAIL

Il y a une répartition sexuée des activités et des emplois due aux stéréotypes et aux conditions de travail de certains emplois.

Répartition des effectifs dans les différents	En fonction de
CSP Services / secteurs Emplois	Le sexe L'âge L'ancienneté



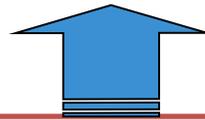
Hypothèse N°1 Organisation

La rigidité de la **répartition sexuée des emplois et des activités** entre les femmes et les hommes implique des conditions de travail distinctes

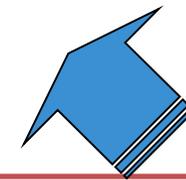
- ➡ donc des effets distincts sur la santé, la carrière et la rémunération des F/H
- ➡ ainsi que des conséquences sur la performance de l'entreprise



Les pratiques de GRH, de recrutement et de fonctionnement des collectifs de travail sont sous tendus par des stéréotypes de sexe pour les compétences et des représentations de genre pour les métiers.



Des conditions de travail difficiles sur certains postes ont un effet d'exclusion selon le sexe et/ou l'âge – et ce malgré des changements techniques atténuant la pénibilité de certains métiers.



Des modes d'organisation du travail contraignants en flux tendu, en travail posté, en horaires extensifs ou avec beaucoup de déplacements excluent parfois les femmes (avec à l'origine parfois un souci de préservation de la santé pour le travail de nuit par exemple).

Pour les intervenants

l'hypothèse genre N°2 à vérifier

Hypothèse 2: TEMPS

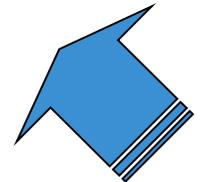
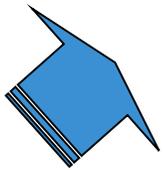
Les femmes et les hommes ne sont pas soumis aux mêmes conditions d'emploi et aux mêmes contraintes temporelles du travail et du hors travail.

Croisement des variables	Avec
Durée du travail Type d'horaires Type de contrat	Le sexe L'âge L'ancienneté

Hypothèse N°2

Temps

- Des organisations de temps de travail, peu flexibles, atypiques ou extensives sont coûteuses pour la santé des salariés qui articulent ou cumulent d'autres activités: autres emplois, activités domestiques ou de soin (c'est particulièrement le cas des femmes du fait de la répartition traditionnelle des rôles ou des personnes en situation de famille monoparentale).
- Les temps partiels imposés ou utilisés pour faciliter l'articulation ralentissent voire précarisent les carrières et ont des effets sur les pensions de retraite.



Les transformations du travail créent des emplois à horaires décalés, avec de fortes contraintes de rythme, des exigences de disponibilité ou de déplacement difficilement compatibles avec la vie familiale ou d'autres activités et emplois

La représentation du présentisme, comme indicateur significatif de performance est portée par la hiérarchie, et parfois intégrée par les collectifs de travail

Le maintien de la faible participation des hommes dans le travail domestique peut impliquer pour les femmes de choisir des temps partiels et atypiques ou des emplois en deçà des qualifications

Pour les intervenants

l'hypothèse genre N°3 à vérifier

Hypothèse 3: TRAVAIL

Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes et des risques professionnels spécifiques, parfois invisibilisés

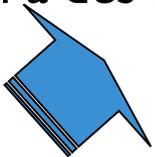
Croisement des variables	Avec
AT MP Absences pour maladie	L'âge Le sexe L'ancienneté La CSP Le service L'emploi

Hypothèse N°3

Travail

Pour un certain nombre d'emplois, notamment à **prédominance féminine**, il existe

- Une **invisibilité des conditions de travail**, de la pénibilité, des risques professionnels et des violences sexistes et sexuelles
- Une **non reconnaissance des compétences mises en œuvre** (sociales, émotionnelles, relationnelles)
- Ce qui a des conséquences néfastes sur la santé et les perspectives de carrière



Les stéréotypes de sexe et les représentations de métier ont pour effet de masquer les risques et les pénibilités et le professionnalisme mis en œuvre dans le travail. Des attitudes défensives (virilité, muliérité) renforcent les effets de minimisation.

Le matériel, les moyens de travail, les organisations du travail sont conçues au « masculin neutre » (sans tenir compte des différences de morphologie ou physiologie) et obligent éventuellement à adopter des comportements à risques.

La protection de la femme enceinte est encadrée par la loi mais les risques pour la grossesse et plus largement pour la santé reproductive des F/H ne fait pas partie de l'analyse systématique dans le Document Unique. L'exposition aux violences et harcèlement ne fait pas partie des Risques Psycho-Sociaux.

4 hypothèses « genre et conditions de travail » à tester

- **Hypothèse 4: RESSOURCES HUMAINES**

Les pratiques et les critères de gestion des ressources humaines conduisent à des parcours différenciés pour les femmes et pour les hommes.

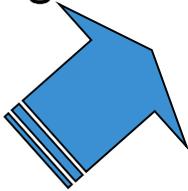
Croisement des variables	Avec
Promotions dans l'année	L'âge
Coefficients de classification	Le sexe
Accès aux formations	L'ancienneté
Départs	
Recrutements	

Hypothèse N°4

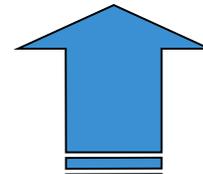
Ressources Humaines

Les **pratiques et critères de gestion des ressources humaines** (disponibilité, âge, ancienneté, absence d'interruptions...) , **ainsi que les conditions de travail** de certains postes

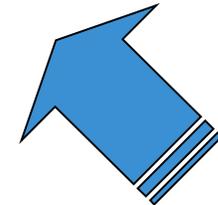
- ⇒ freinent, limitent ou interrompent les carrières
- ⇒ ce qui peut générer de l'usure professionnelle.



Les pratiques de gestion des parcours et en particulier les critères de mobilité, disponibilité, ancienneté, limitent les parcours des femmes et les obligent à développer des stratégies pour différer leur maternité ou gérer leur vie de famille. Le temps partiel choisi est considéré dans les représentations comme incompatible avec des postes à responsabilité.



Certains postes incontournables pour une évolution ne sont pas accessibles aux femmes à cause de l'absence de mixité liés à des stéréotypes sexués ou parfois à cause de conditions de travail pénibles



Les modes de gestion des congés maternité, paternité...ne sont pas assez anticipés, soutenus et pénalisent les personnes concernées et les collectifs de travail.

Un Outil « Excel Genre » automatisé produit pour les intervenants et en cours de test auprès des entreprises

L'outil « Excel Genre permet d'effectuer un diagnostic démographique et de répondre à 4 grandes questions à partir de 16 variables:

- Est-ce qu'il y a une **répartition sexuée** des femmes et des hommes dans les emplois (catégorie, service, métier, emploi ...)?
- Est-ce qu'il y a des **différences de temps de travail et de contrat** pour les F/H?
- Est-ce qu'il y a une différence F/H au niveau des **indicateurs santé** (jours arrêts, MP, AT...) ?
- Est-ce qu'il y a une différence pour les femmes et les hommes en terme d'opportunités de **faire parcours** (âge, ancienneté, formations, promotion, coefficient, rémunération ...) ?

Un Outil « Excel Genre » automatisé

■ Une feuille de données source :

- 16 données à intégrer à partir des fichiers des entreprises

NOM	SEXE	DATE NAISSANCE	DATE EMBAUCHE
-----	------	-------------------	------------------

CATEGORIE	SERVICE	METIER	EMPLOI
-----------	---------	--------	--------

CONTRAT	DUREE DU TRAVAIL	COEF	PROMOTION	HEURES FORMATION	REMUNERATION
---------	---------------------	------	-----------	---------------------	--------------

JOURS ARRET	MP	AT
----------------	----	----

Calcul automatique

Tranches de jrs arrêts	Age	Ancienneté	Tranche âge 10	Tranche âge 5	Tranche ancienneté
---------------------------	-----	------------	-------------------	---------------	-----------------------

*En bleu les données
demandées dans le
Rapport de
Situation Comparée
< 300)*

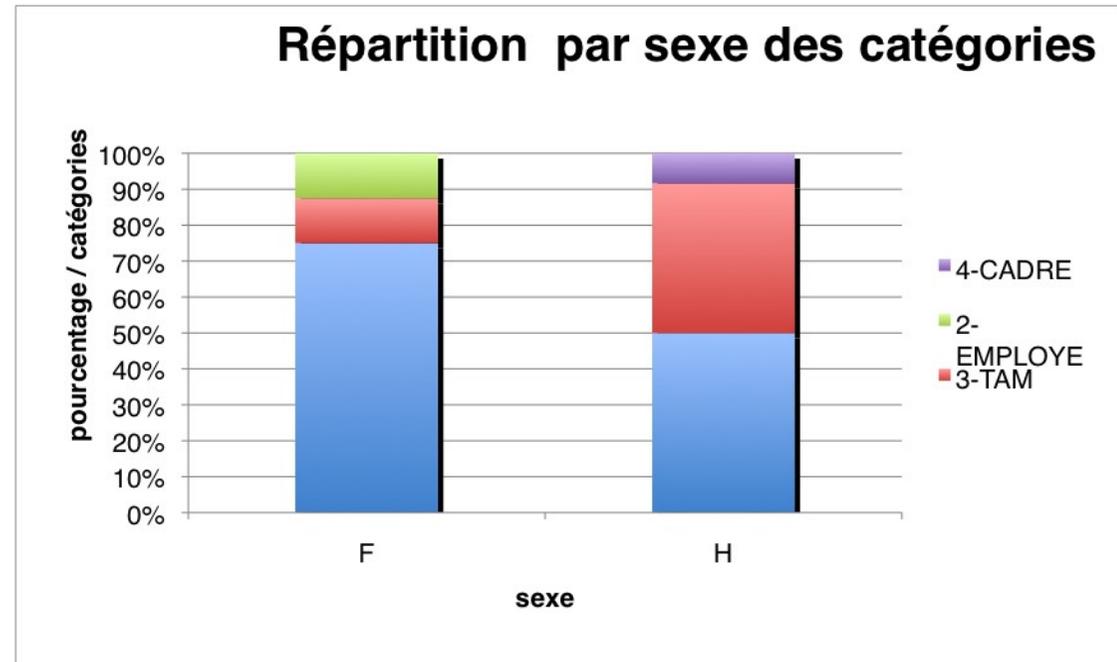
Un Outil « Excel Genre » automatisé

• Une production automatisée de croisements de données

QUELLE EST LA REPARTITION PAR SEXE DES CATEGORIES ?

SERVICE	(Tous)
METIER	(Tous)
EMPLOI	(Tous)

NB sur NOM	SEXE		Total
	F	H	
1-OUVRIER	75%	50%	60%
3-TAM	13%	42%	30%
2-EMPLOYE	13%	0%	5%
4-CADRE	0%	8%	5%
Total	100%	100%	100%



Cette représentation graphique permet de bien voir que les femmes sont moins réparties que les hommes dans les différentes catégories: ouvriers, employés, techniciens agents de maîtrise, cadres



4

Un Cas d'entreprise



L'entreprise

- × Une imprimerie: fabrication de livres et catalogues
- × 50 millions d'euros de CA, 450 salariés répartis sur 4 sites

La demande

- Une recrudescence de plaintes de salariés concernant des douleurs
- La mise en place d'une nouvelle machine
- Le souci de conjuguer augmentation de la productivité et amélioration des conditions de travail
- Mener une réflexion sur les postes générateurs de pathologies et particulièrement dans le secteur du brochage

Le diagnostic est confié à l'ARACT (Association Régionale pour l'amélioration des conditions de travail) pour comprendre les causes de l'apparition des pathologies

LES HYPOTHESES DE L'INTERVENANT

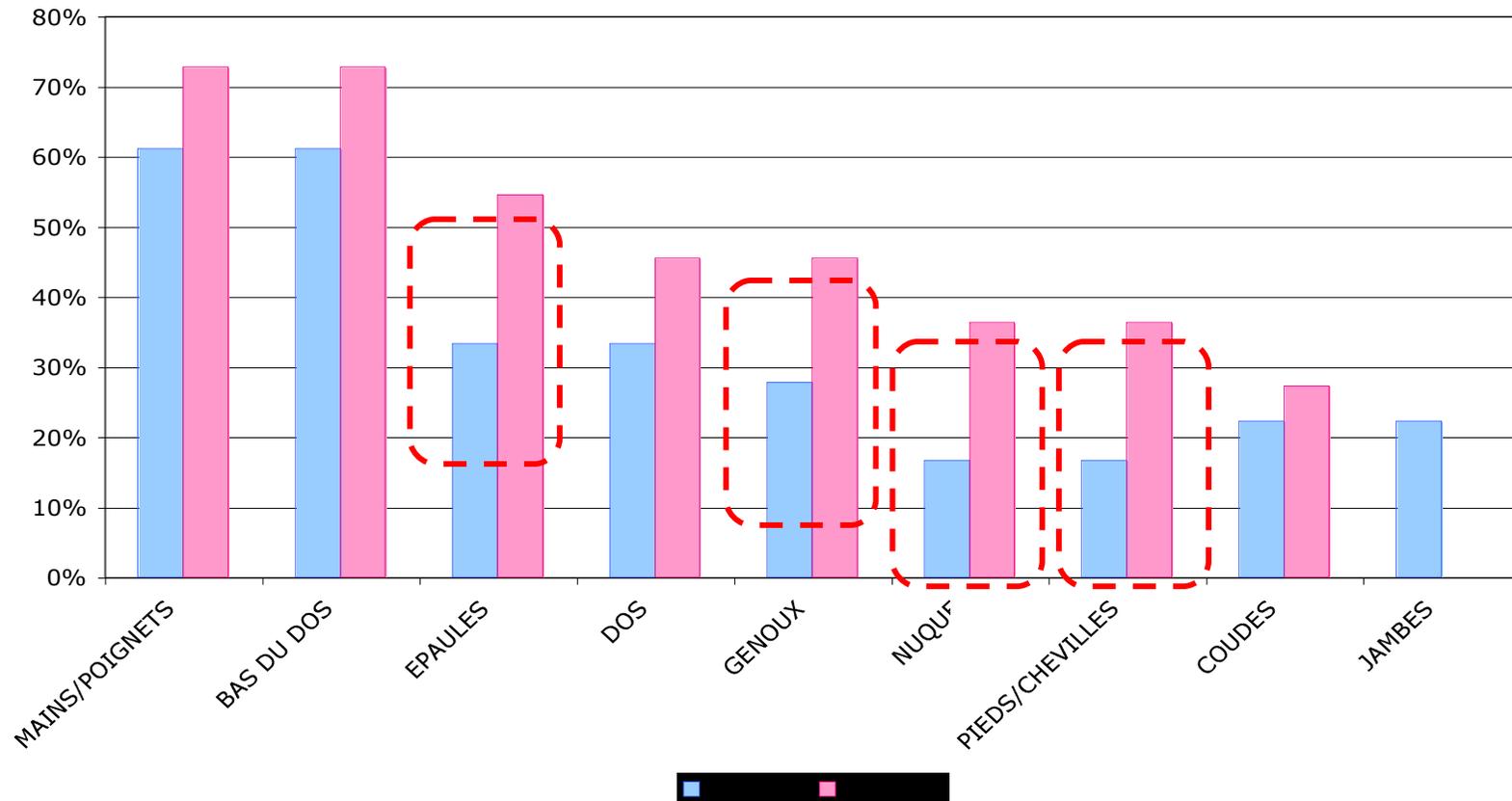


- Un diagnostic « genré » va permettre de réaliser un diagnostic plus pertinent - avec un double volet quantitatif et qualitatif
- Hypothèses retenues initialement:
 - 1 Organisation
 - 3 Travail
- Hypothèses Alimentées par le diagnostic démographique:
 - 1 Organisation : La division sexuée du travail
 - 3 Travail : Invisibilité de la pénibilité
 - 4 RH/parcours: Une exposition prolongée
 - 2 Temps : Un régime de pauses distinct



HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

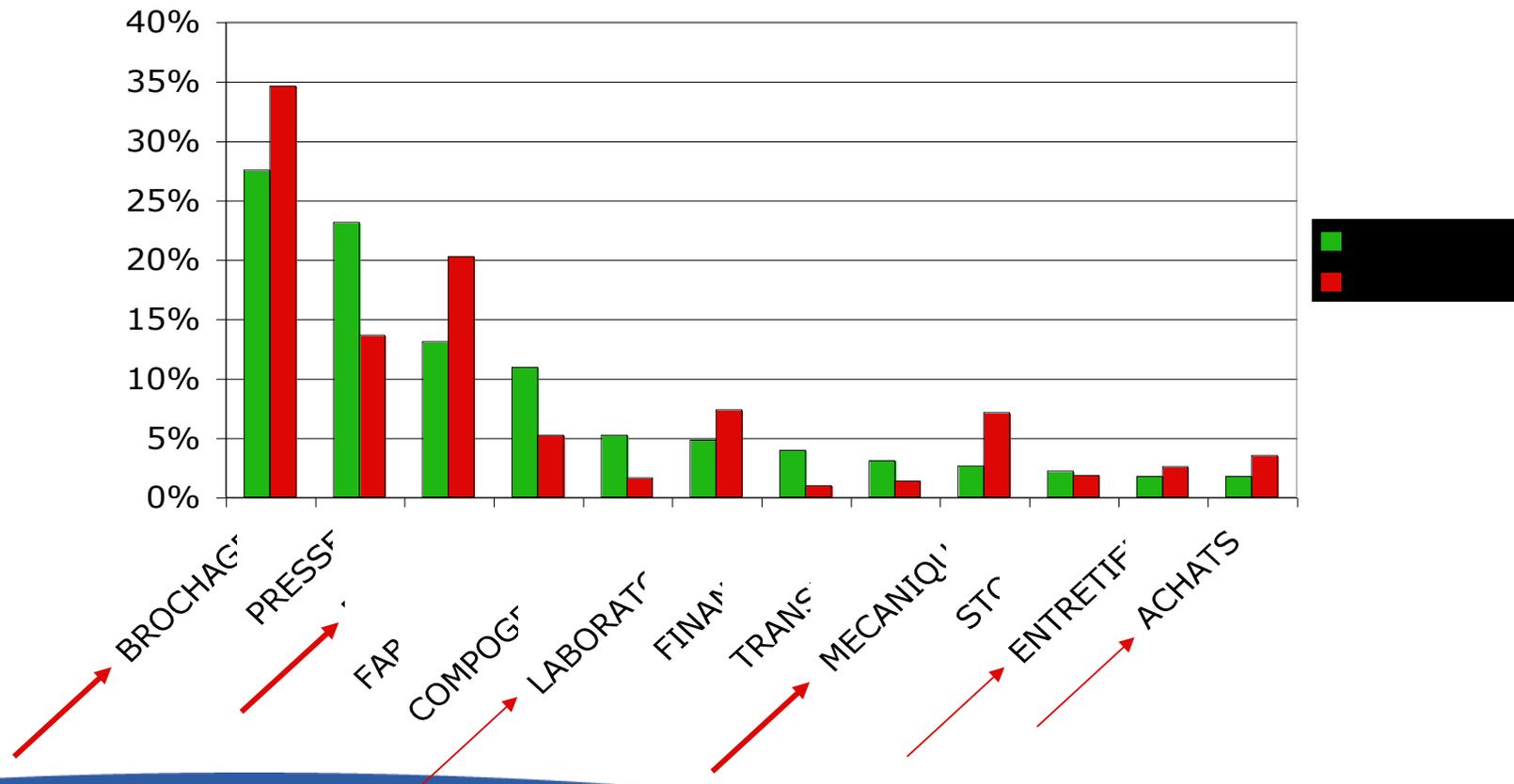
Répartition des sièges des pathologies selon fréquence des réponses des salariés enquêtés et selon le genre (18 hommes, 11 femmes)
- Brochage - Décembre 2009



- ⇒ Si les femmes sont moins touchées en nombre, elles sont plus touchées que les hommes en proportion
- ⇒ La répartition des sièges des pathologies est la même pour les hommes et les femmes
- ⇒ L'écart entre Hommes et Femmes est plus important pour les Epaules, la Nuque, les Pieds/Chevilles et les Genoux.

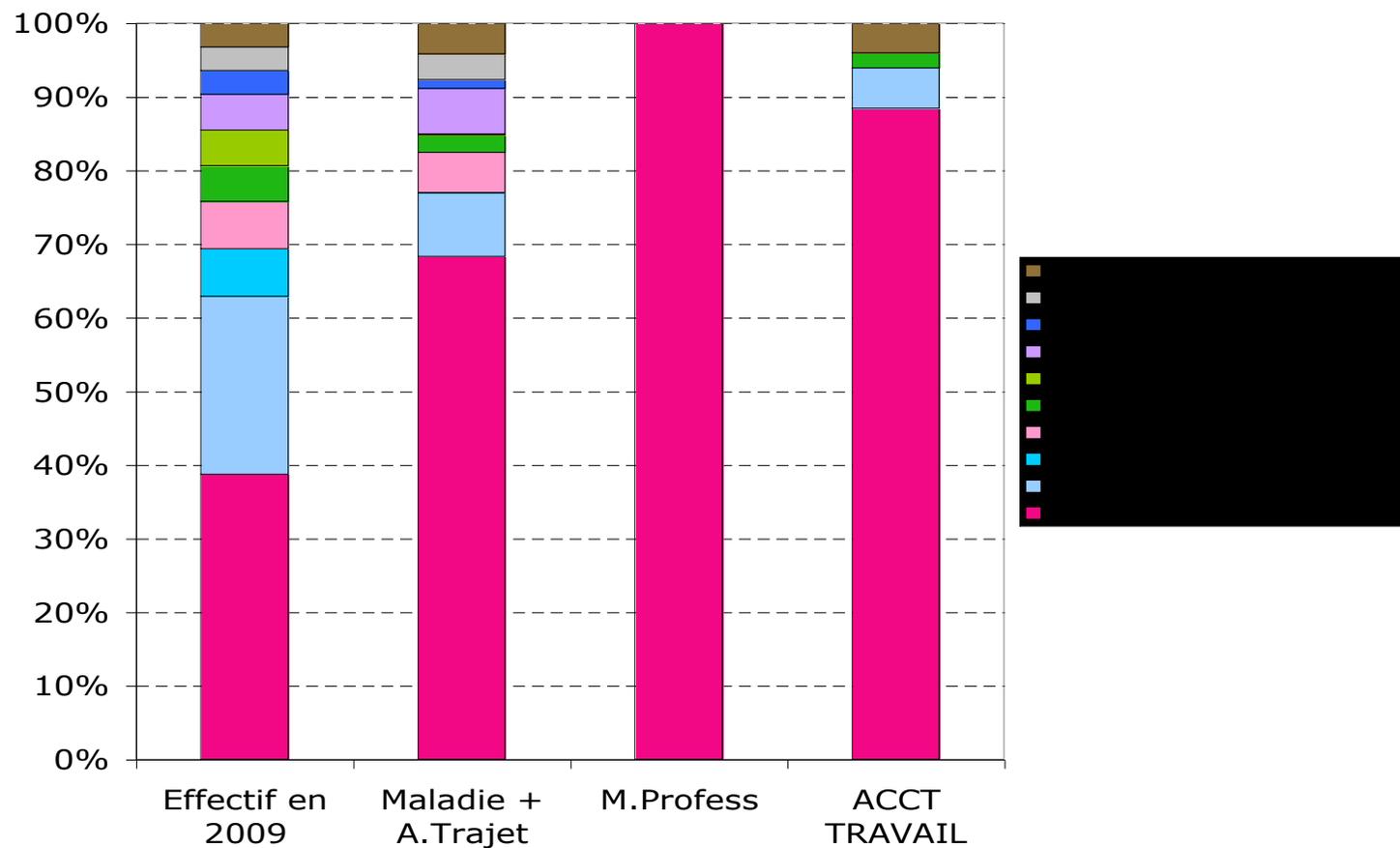
HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

**POIDS DE CHAQUE SERVICE DANS LES ARRETS DEPUIS 2005
AU REGARD DU POIDS DANS L'EFFECTIF GLOBAL**



HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

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



HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL



Une analyse qualitative: Le Travail des Aides de Finition

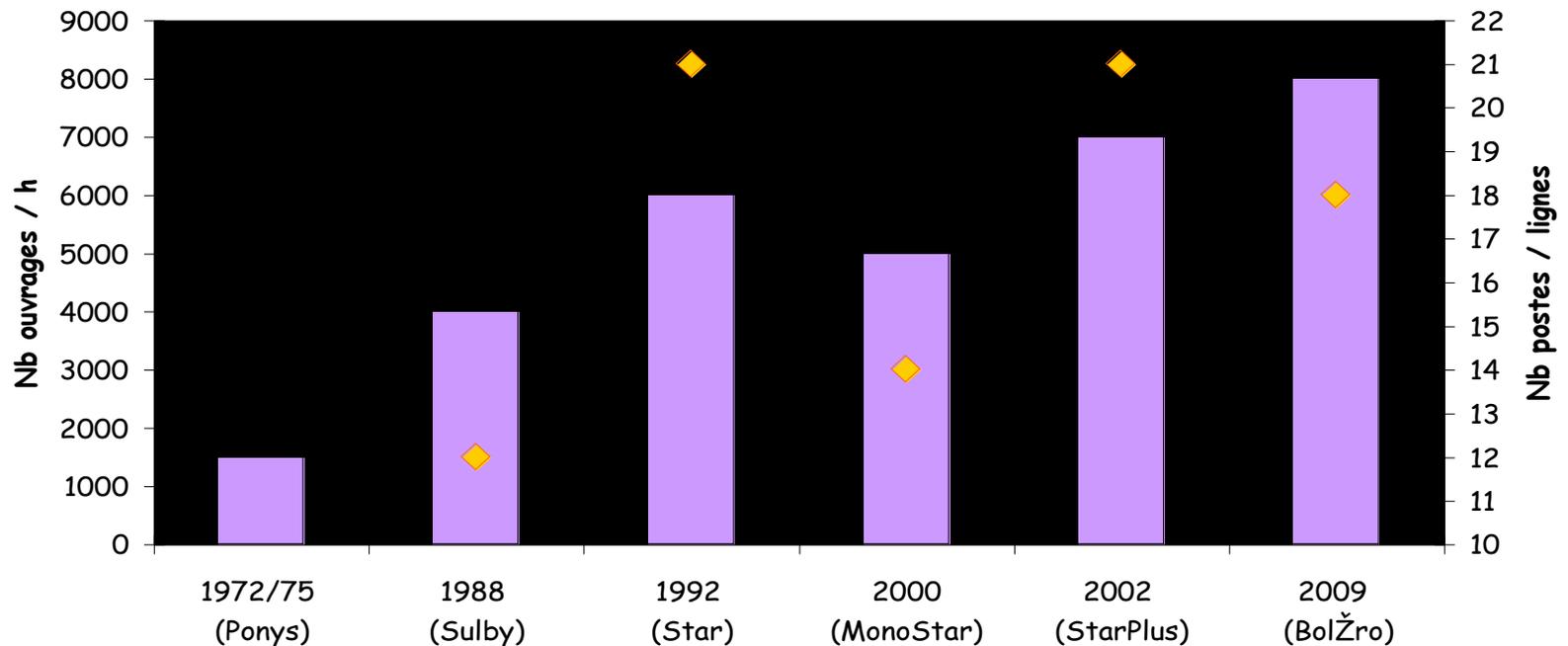
Tâche prescrite (Ce qu'on demande) des aides de finition:

- Régler les margeurs
- Alimenter les margeurs en cahiers
- Respecter une cadence

HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

Activité réelle des aides de finition : respecter une cadence
Un phénomène d'intensification

Historique Brochage



HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

Activité réelle des aides de finition:

- Alimenter les margeurs en cahiers

> Des sollicitations des membres supérieurs



Activité réelle (Ce que ça demande) des aides de finition:

- Alimenter les margeurs en cahiers

> Des ports de charge

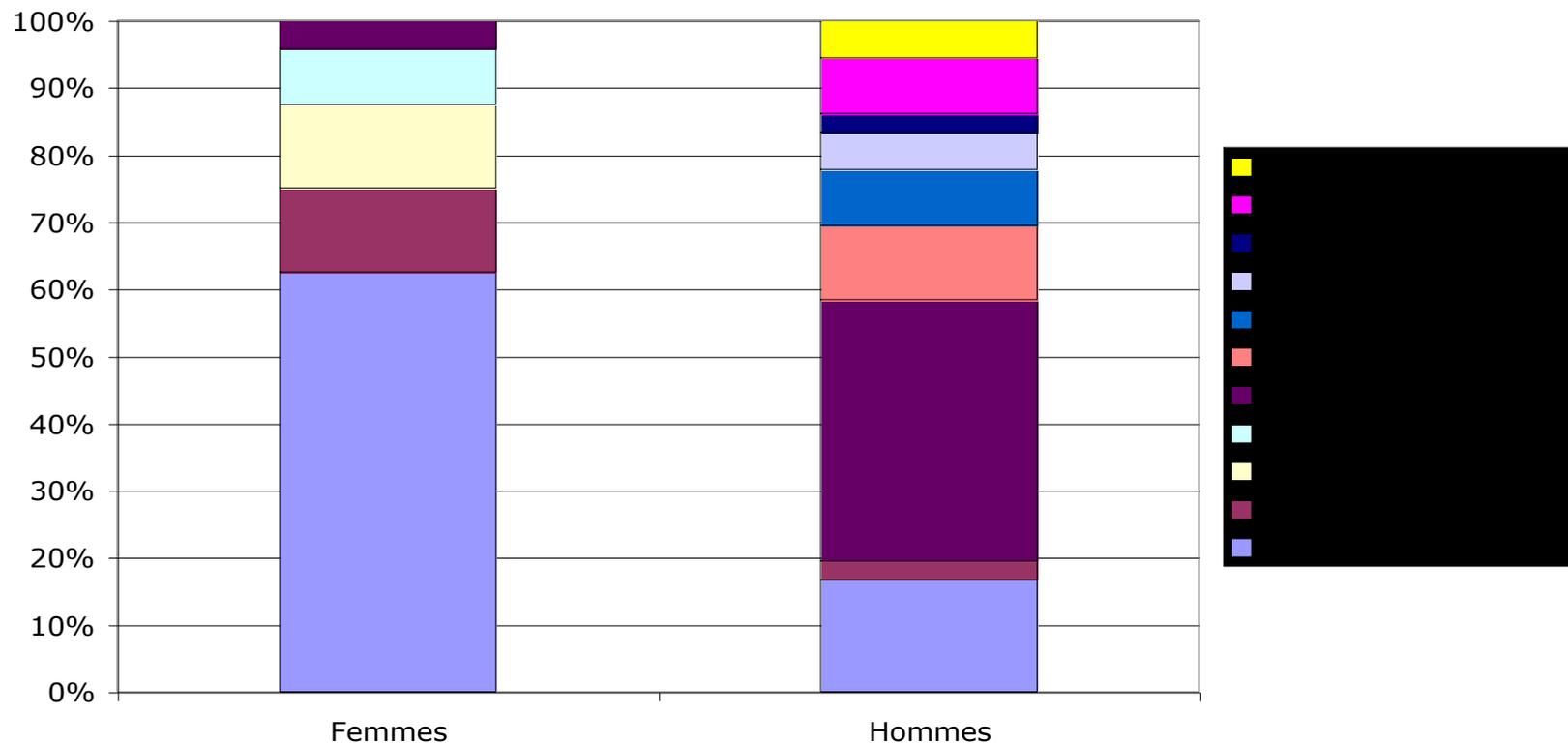
Observations du 12/01/2009:

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

- > 1 cartouche / 45"
- > Soit 80 cartouches / h
- > Soit 1,6t soulevée / h
- > Soit **11t/équipe/opérateur** (1 hubble.j)

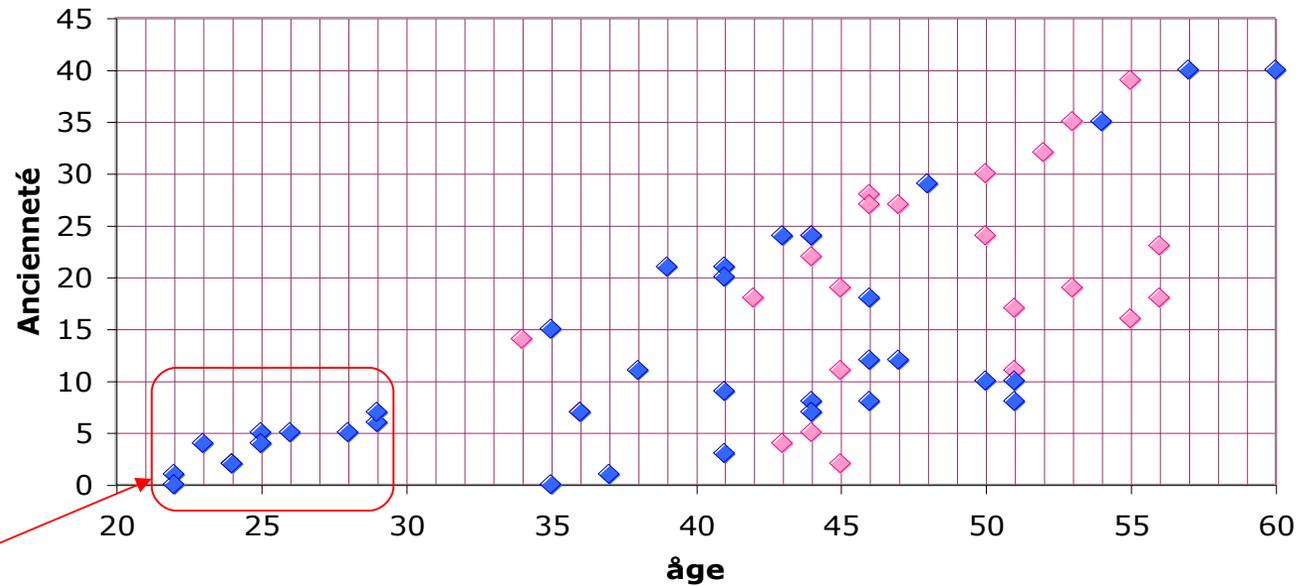


Rpartition sexuŽe du travail au Brochage en 2009



HYPO 4: GESTION DES PARCOURS

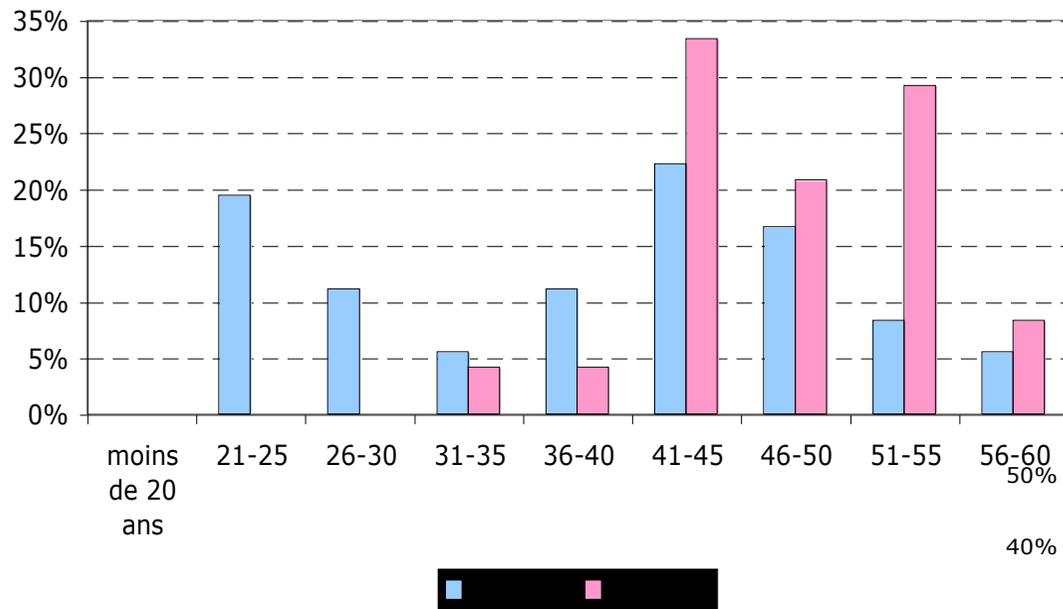
Rpartition des salariŽs du Brochage selon l'age
l'anciennetŽ et le genre en 2009



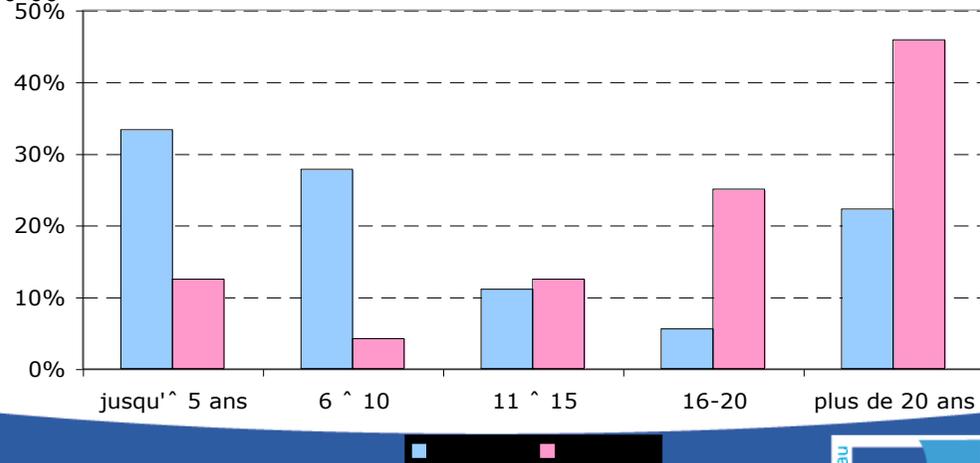
7 conducteurs sur les 11 salariŽs concernŽs

HYPO 4: GESTION DES PARCOURS

**Pyramides des %ages sexuŽes au Brochage e
2009 - en %**

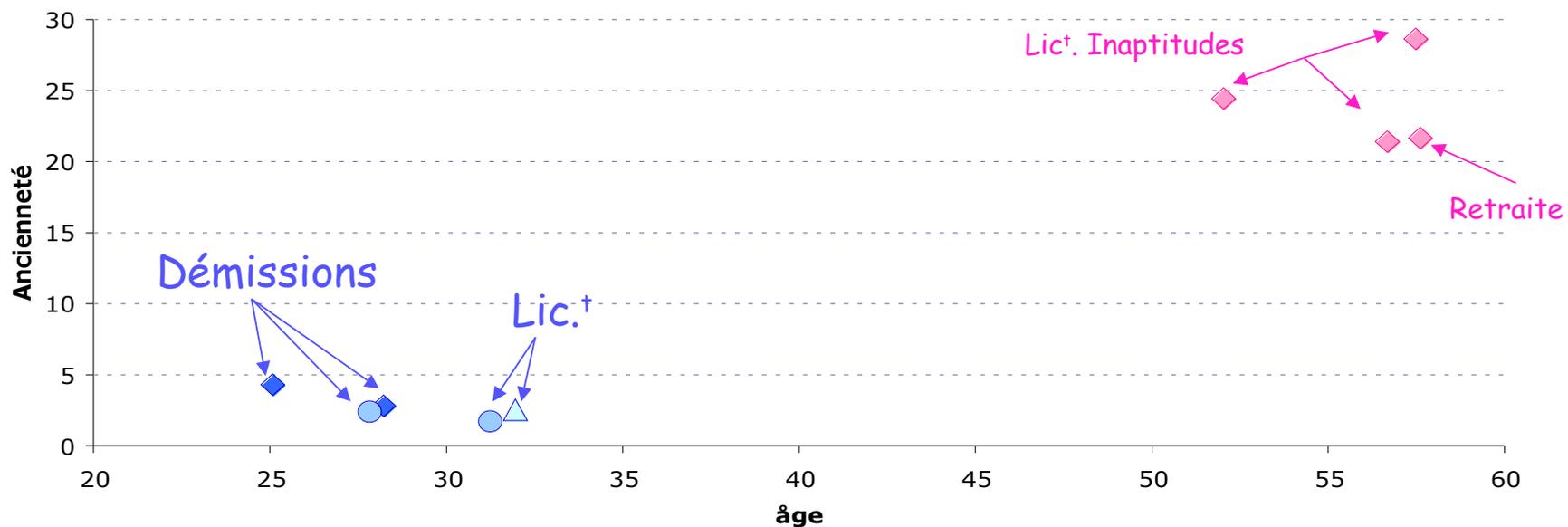


**Pyramides des AnciennetŽs sexuŽes au
Brochage en 2009**



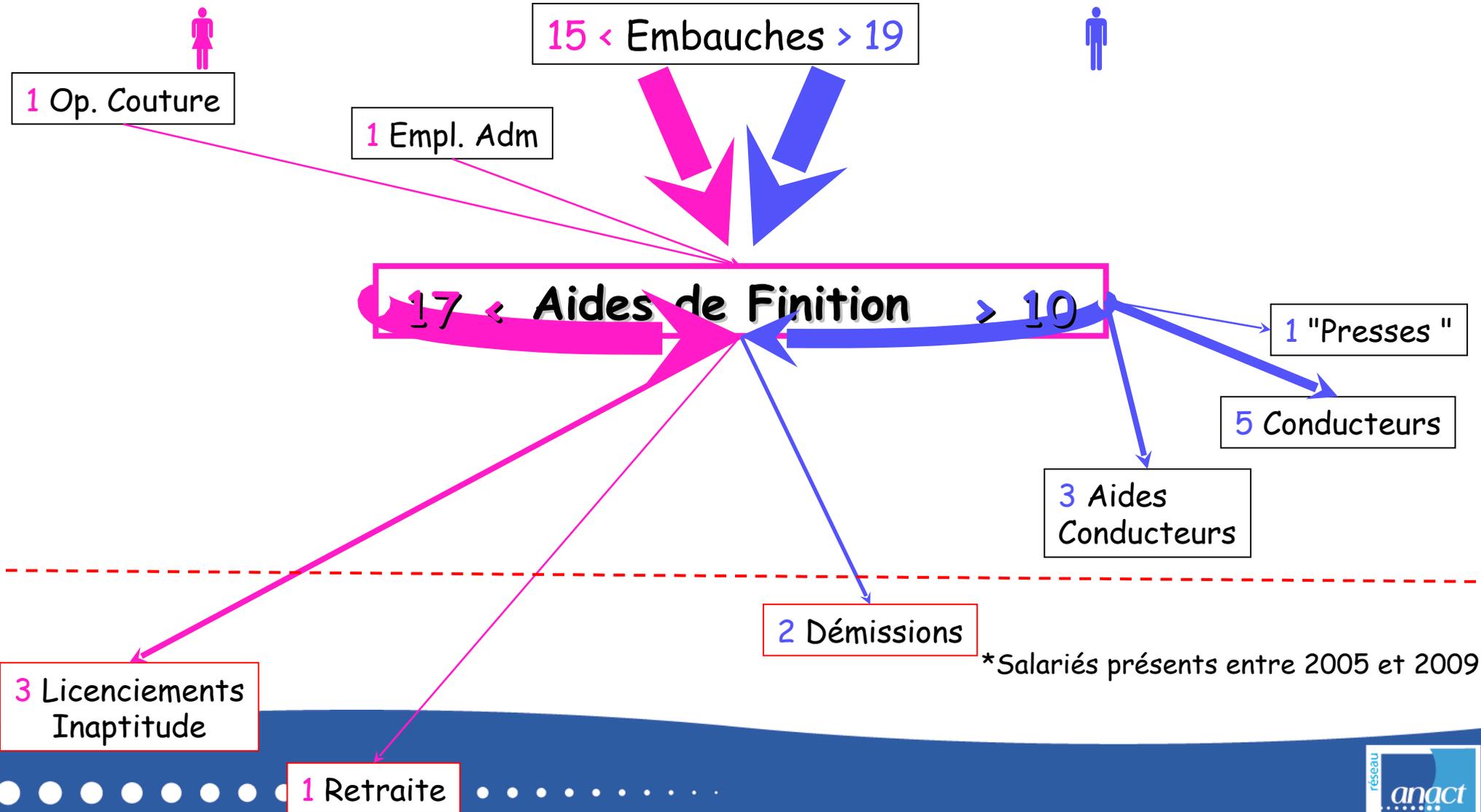
HYPO 4: GESTION DES PARCOURS

Rpartition des sorties du Brochage selon l'âge, l'ancienneté,
le genre et le poste occupé, depuis 2004



- ⇒ Les femmes partent à la retraite ou sont licenciées pour raisons de santé, avec une ancienneté forte
- ⇒ Les hommes partent vite

HYPO 4: GESTION DES PARCOURS



HYPO 2: CONDITIONS D'EMPLOI

2 équipes en postes (2x8;  + )

1 équipe de nuit (100% )

Les pauses:

Présence d'un accord informel sur les pauses

> Hommes: Absence de pauses

> Femmes: Pauses obligatoires

>>> pendant les pauses des femmes, ce sont les hommes qui assurent l'alimentation des margeurs et le fonctionnement des lignes

⇒ Pose la question de l'accessibilité des femmes au poste de conducteur: de fait les femmes peuvent-elles prétendre être conductrices si elles n'ont pas le droit de prendre des pauses?

SUITE CAS : RESTITUTION

⇒ Lors de la restitution :

⇒ Pointer la place spécifique des femmes : un discours potentiellement militant, plus entendu s'il est tenu par un intervenant homme ?

⇒ Des points sensibles à mettre en lumière :

⇒ Réaction émotionnelles de femmes du groupe de travail pendant la restitution

⇒ La gestion de ses propres émotions en tant qu'intervenant

⇒ Le renvoi de représentations « classiques »

⇒ Le renvoi de quelques éléments objectifs pour désamorcer la dérive du débat

Mais n'est-ce pas le lot potentiellement de toutes les interventions ?

SUITE CAS: RECOMMANDATIONS

- Pour tous, réduire la pénibilité des postes:

- Ne pas gérer la pénibilité via le seul aspect recrutement (adaptation de l'Homme au Travail)
- 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 professionnels:

- 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 de Machine.



5

Des enjeux d'action pour les politiques: les leviers prévention et grh



Dans le champ de la santé et des conditions de travail, une approche genrée pour progresser



Pour contribuer à prévenir les phénomènes de dégradation de la santé ou d'exclusion de tous les salariés, hommes et femmes

- **Statistiques sexuées** de santé au travail
- **Promotion de recherches** sur « Santé au travail et genre »
- **Réduction des contraintes stressantes** des emplois à prédominance féminine
- **Document Unique de Prévention des risques:** maternité, emplois à prédominance féminine
- **Prévention des violences sexistes** et sexuelles
- Intégration du **genre** dans les approches des **CHSCT**
- **Accords collectifs RPS, Seniors, Pénibilité:** intégration du genre



Dans le champ de l'égalité professionnelle, une approche santé pour progresser

Pour contribuer à prévenir les phénomènes de dégradation de la santé ou d'exclusion de tous les salariés, hommes et femmes

- **Mixité** des emplois et des activités dans les 2 sens
- **Intégration de l'objectif d'articulation des temps** dans l'aménagement du temps de travail
- **Conception des processus de travail** intégrant l'accès aux opérateurs des 2 sexes
- **Révision des critères de mobilité** basés sur la disponibilité et l'ancienneté
- **Revalorisation des emplois à prédominance féminine** et classification
- **Indicateurs santé** dans le Rapport de Situation Comparée

L'intérêt d'une approche genre en matière de santé et conditions de travail



- Remettre en cause le modèle de neutralité de genre de l'organisation du travail et des postes dont le référent implicite est le masculin, la norme de « l'homme moyen »
- Enrichir l'approche égalitaire par la prise en compte des différences
- Prendre en compte le hors travail et ses interactions avec le travail



Précautions pour une approche genre



Mais elle doit être mise en œuvre avec des précautions:

- une différence de traitement liée au genre n'est pas nécessairement une inégalité et peut même avoir pour **origine la préservation de la santé**
- le **danger de l'essentialisme et du naturalisme est toujours présent:** expliquer les écarts uniquement par le biologique
- le **soupçon de la discrimination positive est souvent renvoyé** - comme si genre=femmes, alors que les recommandations visent à améliorer la situation de tous

Une **des limites de** l'approche genre Anact telle qu'elle est développée à ce stade est qu'elle ne pose pas entre autres la **question du pouvoir** très en lien avec management, harcèlement, précarité.



COMMUNICATIONS de la problématique GENRE

- CHAPPERT (Florence) - **"Un regard de praticien-ne sur la prise en compte du genre par des intervenant-e-s sur le champ des conditions de travail"**, ESSEC, 06/2010, 14 pages
- BABULE (Karine), CHAPPERT (Florence) - **"La mixité au travail, est-ce un levier pour l'amélioration des conditions de travail ?"**, Université de CORSE, 09/2010, 14 pages
- CHAPPERT (Florence) - **Audition sur « Genre, Santé et Conditions de travail »** - Compte-rendu de la Délégation aux droits des femmes, ASSEMBLEE NATIONALE, 11/2010, 8 pages
- BABULE (Karine) et CHAPPERT (Florence) - **« Genre et Temps de travail: un enjeu de santé au travail »** Conférence internationale SASE Madrid 06/2011, 14 pages
- CHAPPERT (Florence) et THERY (Patricia) - **« Photographie statistique selon le sexe des accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles entre 2000 et 2010 en France »** - 03/2012, 11 pages
- CHAPPERT (Florence), LEVET (Pascale) - **Audition sur « Genre, Santé et Conditions de travail »** - Compte-rendu de la Délégation aux droits des femmes, SENAT, 05/2012, 8 pages



Ressources disponibles sur www.anact.fr/egalite

- 5 Fiches méthodologiques pour l'action « [Egalité et conditions de travail](#) » - octobre 2012
- Document « [Photographie selon le sexe des accidents et maladies professionnelles depuis 10 ans](#) » mars 2012
- Quizz « [Conditions de travail: femmes et hommes à égalité?](#) » - mars 2012
- Module d'animation « [Les conditions de travail ont-elles un sexe ?](#) » - mars 2012
- Module d'animation « [Egalité, santé et conditions de travail des femmes et des hommes](#) » - mars 2012
- Guide « [Mixité pour améliorer conditions de travail et performance](#) » - Mars 2011
- Guide « [Femmes & Hommes au Travail: Conditions de travail Mode d'emploi](#) » - Octobre 2011
- Etude « [Genre et conditions de travail](#) » - 2009
- Numéro de Travail et Changement « [Les conditions de travail ont-elles un sexe ?](#) » - 2009

