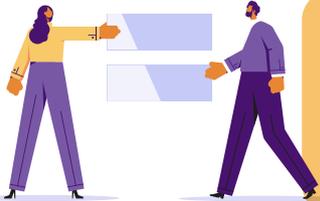


L'INRS¹ définit la prévention des risques professionnels comme étant « l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé* et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. ». Agir sur la santé est un enjeu majeur pour les entreprises, étant donné que la santé des salarié.es est associée à la santé de l'entreprise.



*La Santé définie par l'OMS est un état complet de bien-être physique, psychologique et social. Le Bien-être au travail est également intégré dans les obligations de négociation sur la QVT et sur l'égalité professionnelle femmes hommes.

L'article L4121-2 du code du travail précise dans son alinéa 7 un des principes qui fondent les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels :

« Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. »

Quels sont les constats ?

Selon l'étude de la Dares sur les « conditions de travail-risques psychosociaux » de 2016, la part de femmes en France exposées à au moins 3 facteurs de RPS au travail est de 61 %. Et 44 % des femmes déclarent être en mauvaise santé psychologique au travail vs 32 % des hommes². Or la santé mentale constitue aujourd'hui le premier poste de dépense de l'assurance maladie (2 à 3 milliards d'euros annuels selon l'étude de l'institut National de Recherche et de Sécurité « INRS » et Arts et métiers Paris Tech 2017).

- 51 % des femmes ont des troubles du sommeil/insomnie contre 43 % des hommes
- 55 % vs 45 % des hommes déclarent avoir souffert de troubles psychologiques (dépression/troubles de l'humeur) au cours des 12 derniers mois
- 46 % des femmes se plaignent de fatigue chronique contre 36 % des hommes
- 37 % des femmes vs 28 % hommes ont des troubles anxieux
- Les phobies touchent de 10 % à 20 % de la population et concernent deux fois plus de femmes que d'hommes.
- 1/3 des salarié.es concerné.es attribuent ce mauvais état de santé psychologique à des origines professionnelles.

L'impact psycho-social des VSST sur le plan individuel engendre une menace de l'identité sociale, une baisse de la performance et des comportements de stress jusqu'au burn-out.



29,3 % des femmes occupent un emploi à temps partiel contre 8,4 % d'hommes. Et selon l'INSEE « femmes et hommes, l'égalité en question 2022 », les femmes sont plus souvent sur des contrats à durée déterminée (10,6 % vs 6,5 % pour les hommes). Elles sont aussi surreprésentées dans les domaines d'activités faiblement valorisées et faiblement rémunérées.

Le saviez-vous

Le 19 novembre marque la journée internationale des hommes mettant en lumière la santé mentale masculine. Les hommes sont en général moins prédisposés à demander de l'aide face au stress, à l'anxiété ou à la dépression ce qui les expose cependant aux risques. Ils représentent 75 % des décès par suicide avec un taux de 27,7 pour 100 000 habitants vs 8,1 pour les femmes. On parle de « Crise silencieuse » pour nommer la santé mentale des hommes. En effet, la plupart des hommes n'en parlent pas ce qui rend la prévention plus difficile. Selon l'enquête « Les tabous autour de la santé mentale et la pop-culture » de l'institut Odoxa pour Doctolib et Pop&Psy de 2023, 1 homme sur 5 ne considère pas la dépression comme une maladie, et 1 sur 3 voit la santé mentale comme une simple « mode ». Les rôles sociaux de genre agissent autant sur les femmes que sur les hommes, et particulièrement sur leur santé.

De quoi parle-t-on ?

Les RPS « sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »³

Selon LégiSocial : les RPS sont les risques professionnels d'origine et de nature variées mettant en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salarié.es, et ayant par conséquent un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. Ils sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, d'où le terme « risque psycho sociaux ».

Quels sont les facteurs de risque des RPS ?

Nous retrouvons 6 grands facteurs. L'ensemble de ces facteurs impacte la santé des femmes et des hommes au travail, néanmoins certains facteurs sont plus spécifiques au genre.

1 **Les exigences du travail et son organisation** : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, injonctions contradictoires, aménagement du temps de travail, dépassement des horaires, charge de travail excessive, non fourniture pour le bon fonctionnement de son travail, pression, absence de planification des tâches, caractère flou des missions confiées, tâches sans intérêt ou non convenues et aussi les contrats précaires.

¹ www.inrs.fr

² 14^e édition du Baromètre Santé au Travail, Malakoff Humanis (2023)

³ <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/la-14e-edition-du-barometre-sante-au-travail-de-malakoff-humanis-apporte-un-eclairage-sur-la-sante-des-femmes-9a30-63a59.html>

⁴ Rapport du collège d'expertise de l'INSEE : mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, remis au Ministère du Travail en avril 2011 coordonné par Michel COLLAC

2 Les conditions de travail : comportement abusif, bruit, chaleur, froid, ainsi que le caractère monotone ou répétitif des tâches professionnelles.

L'enquête Genèse du ministère de l'Intérieur de 2021, révèle que 41% des femmes et 14 % des hommes ayant exercé un emploi, déclarent avoir vécu un comportement sexiste et/ou sexuel au cours de leur vie professionnelle*. Les salarié.e.s du privé, les femmes cadres et les femmes âgées de 18 à 29 ans sont davantage touché.e.s. Selon l'observatoire Ekilibre/Opinionway, un.e actif.ve sur deux a déjà été exposé.e à un agissement à connotations sexistes et/ou sexuelles au cours des 12 derniers mois. 8 femmes sur 10 sont confrontées à des attitudes sexistes au travail. Toujours selon cette étude, 60 % des actifs constatent des impacts négatifs sur leur travail. Et 27 % des salarié.es sont insatisfait.es de l'action de leur entreprise.

3 Le management et les relations de travail : nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération, justice organisationnelle, mauvaise communication, manque d'aide, management autoritaire ou déficient...

Les femmes sont sur représentées dans le domaine du Care : 92 % de femmes aides-soignantes, 88 % de femmes infirmières, et selon la Dares 97 % des femmes sont des aides à domicile. Ces métiers requièrent une exigence émotionnelle et souffrent d'une reconnaissance insuffisante et d'une organisation parfois destructurante (manque de personnel et turn over...). Une répartition genrée des professions qui impacte la rémunération et la reconnaissance (En 2022, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 23,5 % à celui des hommes dans le secteur privé et à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 14,9 % à celui des hommes. Et, à poste comparable, c'est-à-dire à même profession exercée pour le même employeur, l'écart de salaire en ETP se réduit à 4 %).

4 La prise en compte des valeurs et attentes des salarié.es : développement des compétences, équilibre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique, contraintes des transports et incertitudes sur l'avenir...

Les stéréotypes et les attentes liés au genre impactent les croyances limitantes des femmes plus que celles des hommes notamment sur leur capacité à manager (d'où le syndrome de l'imposture). Deux mécanismes découlent de la construction de ce sentiment : ne pas se sentir à la hauteur de ce qu'on attend d'elles, et avoir une confiance en soi peu développée. Ces mécanismes prennent leur origine dans la socialisation différenciée des sexes. Selon l'étude Yoopies⁴ près d'1 salarié sur 3, soit environ 33 % estime que les impératifs liés à la charge mentale ont eu une incidence négative sur leur évolution de carrière. Cette statistique souligne l'impact significatif de la charge mentale sur la progression professionnelle, particulièrement pour les femmes.

⁴ <https://yooopies.fr/presse/etude-yooopies-charge-mentale-au-travail>

⁵ <https://www.udes.fr/actualites/budget-2025-leconomie-sociale-solidaire-en-peril-186-000-emplois-menaces-par-plf-plfss>

5 Les changements du travail : conception des changements de tous ordres, nouvelles technologies, restructurations... Les transformations numériques, et l'utilisation de nouveaux outils ainsi que les nouvelles fonctionnalités transforment et changent le contenu du travail en impactant de manière différenciée les femmes et les hommes.

Selon l'étude d'octobre de 2018 de Gender, Technology, and the future of work, le risque de perte d'emploi imputable à l'automatisation est de 11 % pour les femmes et 9 % pour les hommes (les postes administratifs, les postes de graphismes, les postes de vendeuses, etc...)

6 L'environnement socio-économique de l'entreprise : compétitivité, santé financière incertaine de l'entreprise. Selon l'Udes, les mesures budgétaires des projets de loi de Finances (PLF) et de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour l'économie sociale et solidaire (ESS) pourraient menacer jusqu'à 186 000 emplois. Or 2 salarié.es sur 3 dans l'ESS sont des femmes. De même, pour le secteur du soin, de la petite enfance et de la vente.



Quelles sont les enjeux pour les entreprises ?

- **Repenser les pratiques de prévention** (primaire, secondaire et tertiaire) différenciées afin de créer un environnement épanouissant et inclusif pour tous les salarié.es dont les hommes.
- **Impliquer tous les acteur.trices** (l'employeur, les élu.es, le personnel, les équipes pluridisciplinaires des SPST etc...) afin d'œuvrer pour la santé et pour l'égalité professionnelle et la QVCT de tous les salarié.es.
- **Respecter les obligations légales** en matière de prévention.

Obligations légales

(quelle que soit la taille de l'entreprise)

- **Evaluer les RPS en intégrant les expositions différenciées aux risques pour les femmes et les hommes**
- **Définir un plan d'actions de prévention des risques et de protection des salarié.es en intégrant les expositions différenciées aux risques pour les femmes et pour les hommes**
- **Mettre en place un DUERP genré**
- **Informers les salarié.es, stagiaires et candidat.es à travers l'affichage obligatoire**
- **Former les référent.es CSE**
- **Diffuser les coordonnées des référent.es auprès des salarié.es**
- **Elaborer des procédures de signalement et de traitement (accord égalité sur le volet des violences par exemple)**
- **Négocier l'accord EP (pour celles de + de 50)**
- **Réaliser un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail en intégrant les expositions aux risques différenciés selon le genre (+de 10)**
- **Mentionner dans le règlement intérieur les dispositions du code du travail (+ de 50)**
- **Désigner un.e référent.e employeur (+250)**
- **Impliquer la commission égalité dans la politique de prévention (+ de 300)**

Cofinancé par l'Union européenne

GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

CORIF