



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

GUIDE METHODOLOGIQUE



DUERP

RÉALISER UNE ÉVALUATION
DIFFÉRENCIÉE DES RISQUES
PROFESSIONNELS POUR LES
FEMMES ET LES HOMMES



Septembre 2025

Introduction

L'objectif de ce guide méthodologique est de donner des points de repères aux personnes en charge de l'évaluation et de la prévention des risques afin de « prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » dans l'établissement ou l'actualisation du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) en application de la loi de 2014 transcrite dans l'article L. 4121-3 du Code du travail. Depuis son entrée en vigueur, cette dimension de l'évaluation des risques a peu été mise en œuvre.

Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct), dans sa déclaration du 4 septembre 2020¹, a souligné la nécessité d'opérationnaliser « l'approche différenciée selon le sexe dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels ».

En 2023, le rapport du Sénat « Santé des femmes au travail : des maux invisibles »² a souligné « le défaut durable et préjudiciable de mise en œuvre de l'actualisation du DUERP ».

Le Plan Santé au Travail (PST4)³ et certains plans régionaux (PRST4) ont, dans leurs programmes 2021-2025, initié des actions pour « concevoir des outils dédiés à la santé des femmes au travail : sur l'approche différenciée des conditions de travail selon les sexes et sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. ».

Alors de quelle façon progresser dans la compréhension des enjeux de l'évaluation différenciée des risques ? Et comment s'y prendre concrètement ?

Pour mieux évaluer et prévenir les risques pour les femmes et pour les hommes, deux dimensions sont à prendre en compte dans une entreprise, une unité de travail ou une situation de travail :

- **la réalité du travail des femmes et des hommes** qui n'est pas la même compte-tenu des métiers et parcours différents mais aussi des activités hors travail - avec pour conséquence des **expositions différenciées** aux risques professionnels ;
- **les spécificités des femmes et des hommes** tant sur le plan biologique que social, qui conduisent à des **impacts différenciés** des risques du travail sur leur santé.

¹ Déclaration du GPO du COCT en vue de favoriser le caractère opérationnel d'une approche différenciée selon le sexe dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels – 2020

² Rapport du sénat « Santé des femmes au travail : des maux invisibles » - 2023

³ Plan Santé au travail N°4 2021-2025

L'exposition différenciée aux risques compte tenu des différences de métiers, activités, parcours professionnels

Dans l'ensemble de la population active, la majorité des métiers sont peu - ou pas - mixtes. Dans les entreprises, le plus souvent, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes postes de travail. Ils ne sont donc pas exposés aux mêmes risques professionnels, ni aux mêmes conditions de travail.

Plusieurs études montrent que dans les métiers à prédominance féminine, **les risques sont souvent davantage invisibilisés**. Ils sont donc sous-évalués et font moins l'objet de prévention. Ces risques peuvent être physiques (liés aux manutentions, aux postures, aux produits chimiques ou agents biologiques...) et/ou psychosociaux (charge émotionnelle, interruptions fréquentes, manque d'autonomie...).

L'invisibilité des risques des métiers ou postes occupés par les femmes s'explique notamment pour les raisons suivantes :

- **Les activités à caractère relationnel, organisationnel, avec une dimension émotionnelle** du travail dans les emplois à prédominance féminine sont insuffisamment considérées dans leur dimension professionnelle car assimilées à des compétences naturelles. Les risques qui y sont liés sont peu pris en compte.
- Les expositions aux risques les plus fréquents dans les métiers à prédominance féminine (ex : TMS, RPS...) ont des **impacts différés** et sont donc moins identifiés.
- **Les évolutions professionnelles**, souvent plus limitées pour les femmes que pour les hommes, se traduisent par une exposition prolongée aux risques professionnels, ce qui renforce les phénomènes d'usure professionnelle.
- Le **cumul des expositions professionnelles avec les activités hors travail** de la sphère domestique et familiale n'est pas pris en compte. Il peut pourtant être un facteur d'usure complémentaire ou un frein à l'évolution professionnelle.
- De nombreuses méthodes d'évaluation des risques prennent insuffisamment en compte **les conditions réelles du travail** et s'appuient principalement sur des caractéristiques et données techniques, identiques pour les femmes et les hommes, ce qui contribue à invisibiliser certains risques.

L'impact différencié des risques sur la santé compte-tenu des différences biologiques ou sociales

Le Code du travail comporte peu de dispositions s'appliquant spécifiquement aux femmes ou aux hommes (excepté les limitations pour la grossesse, le port de charge et le plomb). Cet élément, combiné au manque de données sexuées de sinistralité, contribue à expliquer que l'impact différencié du travail sur la santé des femmes et des hommes a été jusqu'ici peu pris en compte.

Plusieurs éléments peuvent contribuer à expliquer cet impact différencié.

- **Pour un même poste ou métier donné, l'activité réalisée n'est pas toujours la même** pour les femmes et les hommes du fait de la répartition des tâches ou des activités selon les sexes.
- **Une même exposition à un ou des risques ou contraintes de travail peut ne pas avoir les mêmes effets** sur la santé des femmes et des hommes compte tenu des différences biologiques (ex : impact différencié des agents chimiques, du port de charge...) ou des différences sociales (ex : impact d'un horaire atypique, impact d'un management sous pression...).
- **Les enjeux de santé au travail des femmes interfèrent de manière spécifique** avec les enjeux de santé reproductive. Ces derniers – la maternité exceptée – sont peu pris en compte dans l'évaluation des risques du travail.

Ce guide répond à la nécessité de comprendre le 4^{ème} principe général de prévention (article L.4121-2 du Code du travail) : « adapter le travail à l'homme », comme « **adapter le travail aux femmes et aux hommes** » en tenant compte de la réalité différenciée du travail des femmes et des hommes ainsi que des spécificités féminines et masculines - dans le but de réduire les effets délétères du travail sur la santé pour toutes et tous. Il propose de développer des méthodes pour enrichir l'évaluation des risques professionnels en mettant en place les actions suivantes :

- **analyser de manière différenciée les risques** auxquels les femmes et les hommes sont confrontés dans leurs situations de travail ;
- **développer une approche universelle** de la prévention qui permette d'adapter le travail, son organisation et de préserver la santé de toutes et tous.

Il s'inscrit dans le cadre de la recommandation du rapport du Sénat (2023) « Penser la santé au travail au féminin : différencier n'est pas discriminer ».

Ce guide est construit en trois parties :

- en premier lieu, **les éléments qui mettent en évidence les conditions de travail différenciées**, leurs conséquences sur la santé des femmes et des hommes ;
- dans un second temps, **une proposition méthodologique** pour intégrer dans une démarche d'évaluation complète les expositions et impacts différenciés aux risques professionnels pour les femmes et les hommes et mettre en place les actions de prévention qui en découlent.
- **Enfin, des outils d'aide à la mise en œuvre**. Il s'agit de fiches pratiques pour questionner les expositions et impacts différenciés des risques selon le sexe dans le DUERP.

Ce guide a vocation à **soutenir des expérimentations dans les entreprises**, notamment dans le cadre d'actions initiées dans les Plans régionaux de santé au travail. Il pourra évoluer selon les retours d'expériences.

Sommaire

Partie 1 – Santé et conditions de travail des femmes et des hommes, la pertinence d’une approche différenciée7

Un travail d’exploration et de recherche mené depuis de nombreuses années	8
Des différences de sinistralité au travail selon le sexe.....	9
Des différences d’exposition aux risques de pénibilité.....	11
Des métiers et des parcours professionnels différents.....	13
Des impacts différenciés pour la même exposition	15
Des différences sociales qui renforcent l’exposition aux risques.....	16
Des facteurs d’invisibilisation des risques pour les femmes au travail	16
Faire le lien entre égalité femme / homme et santé au travail	18

Partie 2 – Étapes et principes méthodologiques pour une évaluation différenciée des risques professionnels21

Pour une évaluation des risques professionnels utile et enrichie	22
Une obligation qui intègre les situations différentes de travail des femmes et des hommes	22
Pour une démarche utile aux acteurs de l'entreprise	23
Un enrichissement tout au long de votre démarche	24
Phase 1 : structurer la démarche et mobiliser les acteurs	25
Une démarche à installer et à piloter	25
Une mobilisation représentative de la réalité du travail	25
Définir des unités de travail qui couvrent toutes les activités de l'entreprise	26
Partager les enjeux et sécuriser la démarche d'évaluation différenciée des risques	26
Phase 2 : contextualiser l'évaluation, préparer le travail auprès des UT.....	28
Connaitre le contexte de l'entreprise et les actions existantes	28
Caractériser la population et la sinistralité : premiers constats au niveau de l'entreprise	29
Préparer l'évaluation au niveau de chaque unité de travail	30
Mobiliser les acteurs pour accéder aux données et partager les analyses	30
Quelles données recueillir ?	30
Précautions pour interpréter les données.....	33
Phase 3 : recenser et évaluer les risques avec les UT	34
Enrichir l'évaluation des risques déjà pris en compte	35
Intégrer le risque de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) comme un risque professionnel à part entière.....	37
Phase 4 : formaliser le DUERP	40
La présentation de la méthode	40
Les résultats de l'analyse des données populations sexuées	40
Le recensement et l'évaluation par unité de travail.....	41
Exemple de document unique d'évaluation des risques professionnels - V1	42
Phase 5 : mettre en œuvre des actions de prévention.....	44

De la vue d'ensemble des risques aux actions de prévention.....	44
Des critères pour prioriser	44
Des situations qui peuvent nécessiter une analyse plus fine	45
Des mesures adaptées à la réalité du travail, sur différents périmètres d'action.....	45
S'autoriser le droit à l'ajustement et à l'erreur	46
Des registres et des niveaux d'actions à articuler.....	47
Les différents acteurs de la démarche.....	49
Partie 3 – Fiches pratiques pour questionner les expositions et impacts différenciés des risques selon le sexe dans le DUERP	51
25 questions pour vérifier que les composantes d'une approche différenciée femme-homme sont prises en compte dans l'évaluation des risques (DUERP)	52
6 tableaux sur les éléments à interroger en unité de travail pour enrichir la démarche d'évaluation des risques	54
1/6 : L'environnement physique de travail.....	54
2/6 : L'organisation du travail et des process.....	58
3/6 : L'organisation et l'articulation des temps	60
4/6 : Les relations au travail et le management	62
5/6 : Les parcours professionnels et les compétences.....	64
6/6 : Les risques impactant la santé reproductive des femmes et des hommes	65
Ressource complémentaire : Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques	67
Zoom sur l'endométriose et la ménopause.....	68
Ressources sur les questions « travail, grossesse et santé reproductive »	70
Intégrer les risques de VSST dans l'évaluation des situations de travail à risques	71
Liste des facteurs de risques organisationnels de violences sexistes et sexuelles au travail	71
Exemples d'actions qui constituent des facteurs ressources en prévention des risques de violences sexistes et sexuelles.....	73
A retenir sur l'évaluation différenciée des risques	76
9 recommandations pour agir en prévention en prenant en compte les différences d'exposition femmes-hommes.....	77

1

Partie 1 – Santé et conditions de travail des femmes et des hommes, la pertinence d’une approche différenciée

Un travail d'exploration et de recherche mené depuis de nombreuses années

En France, le travail des femmes et des enfants a fait l'objet des toutes premières normes sur le champ des conditions de travail au 19^{ème} siècle.

Jusqu'à aujourd'hui, l'individu au travail, ses conditions de travail, l'organisation du travail et les dispositifs de conception et de prévention sont pourtant pensés dans notre pays de manière indifférenciée – c'est-à-dire le plus souvent "au masculin", exceptions faites de quelques dispositions restrictives dans le Code du travail (port de charges, par exemple) ou des aménagements pour la femme enceinte ou allaitante. Les incitations des ergonomes à prendre en compte les variabilités inter-individuelles, et celles des préventeurs à mettre en place une prévention universelle n'ont pas modifié ces pratiques de prévention pensées en fonction de "l'homme moyen".

Dès la fin des années 1990, le laboratoire de recherche de l'Uqam au Québec avec Karen Messing a alerté sur l'invisibilité des questions de santé au travail des femmes⁴. En France, des travaux de recherche⁵ ont fait le constat en 2000 que le « genre se trouve neutralisé à travers l'image d'un travailleur universel, en apparence neutre et asexué ». L'organisme ETUI basé à Bruxelles a pointé depuis 2003, avec Laurent Vogel, le fait que, dans la majorité des cas, les politiques de santé au travail et les pratiques de prévention sont construites sur un modèle de neutralité de genre des travailleurs dont le référent implicite est le travailleur masculin.

En 2008, le Conseil d'administration de l'Anact a décidé d'intégrer la question du genre dans les méthodes d'amélioration des conditions de travail. En 2012, l'Anact, toujours, avec Florence Chappert, publie la première photographie statistique de la sinistralité selon le sexe montrant, pour les salariés du secteur privé, l'augmentation des accidents de travail chez les femmes et la diminution chez les hommes. Cette publication contribue à une prise de conscience des différences d'exposition aux risques pour les femmes et pour les hommes qui conduira les parlementaires à adopter⁶ la loi de 2014 selon laquelle l'évaluation des risques « tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

⁴ Santé des travailleuses : la science est-elle aveugle ? - K Messing – Edition du remue-ménage/Octarès - 2000

⁵ « Le genre masculin n'est pas neutre » P.Alonzo et R.Silvera- Revue travail, genre et société n°3 – Edition la découverte -2000

⁶ Assemblée Nationale XIVème législature, Session ordinaire 2013-2014, Compte rendu intégral deuxième séance, 2014 p 32

En 2016, le réseau de chercheurs GAS (Genre Activités Santé)⁷, piloté par Sandrine Caroly, a par ailleurs publié une dizaine d'articles traitant de secteurs professionnels variés et apportant des connaissances sur la nécessité « d'analyser de manière différenciée les expositions aux risques, les difficultés de santé selon le sexe/genre⁸ ». Christelle Casse et Marianne De Troyer ont publié en 2020⁹ *Genre, conditions de travail et santé : qu'est-ce qui a changé ?*

Des différences de sinistralité au travail selon le sexe

De fait, les indicateurs statistiques de santé au travail montrent des écarts importants selon le sexe. En 2022, dans sa photographie statistique¹⁰ actualisée de la sinistralité au travail en France selon les sexes entre 2001 et 2019, l'Anact a ainsi mis en évidence que :

- La baisse globale du nombre des accidents du travail (AT) de 11,1% entre 2001 et 2019 correspond en fait à une baisse de 27,2 % pour la population masculine et à une hausse de 41,6 % pour la population féminine. Par ailleurs, les taux de fréquence des accidents de travail pour les femmes et les hommes se rapprochent. (Prenant en compte le nombre d'heures travaillées, le taux de fréquence est un indicateur plus précis compte tenu des temps partiels des femmes et des heures supplémentaires des hommes). Il est supérieur pour les ouvrières par rapport aux ouvriers. (A noter : depuis 2013, les accidents de travail réaugmentent au global – ce qui ne s'explique pas seulement par l'augmentation des AT des femmes).
- Du côté des maladies professionnelles (MP), on retrouve une majorité de femmes parmi les personnes concernées par les TMS, les épisodes dépressifs, les eczémas d'origine allergique. A l'inverse, une écrasante majorité d'hommes est concernée par les cancers d'origine professionnelle. Les statistiques actuelles ne permettent cependant pas de poser un diagnostic fin sur la nature et l'étendue des atteintes à la santé liées au travail. (De nombreuses maladies pouvant être liées à l'activité professionnelle ne font pas l'objet d'un tableau de reconnaissance des MP comme par exemple, le cancer du sein - ou la souffrance psychique au travail à laquelle les femmes sont de plus en plus exposées comme l'a montré Santé publique France¹¹.)

⁷ Groupe de recherche et d'intervention GAS Genre Activité Santé

⁸ L'ergonomie du genre : quelles influences sur l'intervention et la formation - S. Caroly - 2016

⁹ Genre, conditions de travail et santé. Qu'est-ce qui a changé ? Rapport étui n°143 - 2020

¹⁰ Photographie statistique des AT, MP, TJ selon le sexe 2001-2019 - Anact - 2022 – L'analyse porte sur pour les 19,6 millions de salariés du secteur privé

¹¹ Souffrance psychique en lien avec le travail à partir du programme de surveillance des maladies à caractère professionnel - Santé publique France - 2024

Fin 2024, la Drees¹² a publié des données sur l'absentéisme pour la période 2010-2023 qui montrent que les arrêts maladie ont augmenté beaucoup plus fortement chez les femmes que chez les hommes – et ce à tous les âges. Cet écart d'absentéisme femmes-hommes, pointé dès 2013 par la Dares, est attribuable, non pas à la charge des enfants ou à la monoparentalité, mais principalement aux contraintes de travail¹³. Une partie de cet écart femmes-hommes est toutefois dû aux arrêts maladie avant maternité comme l'a montré la Drees¹⁴, ainsi qu'aux pathologies féminines liées à la santé reproductive (endométriose, ménopause, cancer du sein) qui surviennent durant la vie professionnelle.

Ces données quantitatives, ainsi que les travaux qualitatifs menés par des chercheurs et par l'Anact dans ses interventions, permettent d'avancer qu'en France, les femmes sont rentrées ces 20 dernières années dans des entreprises :

- à des postes exposés aux risques professionnels avec des répercussions en termes d'accidents de travail mais aussi de maladies professionnelles et d'absentéisme ;
- soit dans des secteurs à prédominance masculine (notamment BTP, Transport Logistique, Energie...) avec une adaptation insuffisante des organisations de travail (port de charge, matériels, cadences, horaires...) ;
- soit dans des secteurs en croissance, plutôt à prédominance féminine (santé, social, nettoyage, intérim, commerce, industrie de l'alimentation, banque/assurance...) avec une sous-évaluation et une prévention moindre des risques notamment psychosociaux (parmi lesquels les violences sexistes et sexuelles au travail) ;
- avec des évolutions professionnelles limitées qui accentuent des phénomènes d'usure professionnelle.

¹² Arrêts maladie : au-delà des effets de la crise sanitaire, une accélération depuis 2019 - Etudes et résultats n°1321 - DREES- 2024

¹³ Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail – DARES Analyses n°009 - 2013

¹⁴ Les grossesses expliquent 37 % des différences d'arrêt maladie indemnisés entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans – C.Marbot et C.Polloak – Les dépenses en santé en 2014 - 2015

Des différences d'exposition aux risques de pénibilité

Dans son étude de 2023, la Dares¹⁵ a analysé, en croisant la mixité des milieux de travail et les expositions aux pénibilités, 74 conditions de travail dans 88 métiers. Elle montre que les femmes et les hommes en statut salarié ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail. Leurs expositions aux risques professionnels diffèrent selon que les métiers sont mixtes, féminisés ou masculinisés, ainsi qu'au sein des métiers eux-mêmes.

Dans les métiers féminisés de service (soin, propreté, enseignement, commerce, restauration, etc.), les salariés sont exposés à 7 risques professionnels sur 8 (pénibilité physique, manque de soutien, conflits de valeur, manque d'autonomie, exigences émotionnelles, instabilité du poste, contraintes d'organisation) - alors que les métiers masculinisés ouvriers sont exposés à 4 risques sur 8 (pénibilité physique, intensité du travail, manque de soutien, manque d'autonomie).

Ces études montrent qu'il existe bien des différences à prendre en compte dans les conditions de travail des hommes et des femmes. Elles reflètent la situation en population générale et font écho à des situations en entreprise dans lesquelles la répartition des activités peut s'effectuer selon le sexe.

¹⁵ Conditions de travail : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes – K.Briard - Document d'études N°256 – Dares -2023

Les métiers féminisés de service en moyenne plus exposés aux risques que les autres

Présentation extraite de « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres clés – Edition 2022 » Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité et de l'égalité des chances

	MÉTIER FÉMINISÉS DE SERVICE	MÉTIER FÉMINISÉS DE BUREAU	MÉTIER MASCULINISÉS OUVRIERS	MÉTIER MASCULINISÉS NON OUVRIERS	MÉTIER MIXTES
Pénibilité physique	✓		✓		
Intensité du travail			✓	✓	
Manque de soutien	✓		✓		✓
Conflits de valeurs	✓				
Manque d'autonomie	✓		✓		
Exigences émotionnelles	✓				✓
Instabilité du poste	✓	✓		✓	✓
Contraintes d'organisation	✓				✓



Exposition aux risques professionnels supérieure à la moyenne de l'ensemble des salariés, par groupe de métiers

Des métiers et des parcours professionnels différents

Au niveau des métiers

Selon une publication de l'Insee¹⁶ de 2022, les différences d'exposition aux risques et pénibilités s'expliquent par le fait que les emplois en France font encore fortement l'objet d'une ségrégation selon le sexe avec :

- 23 métiers à prédominance féminine représentant 41 % des salariés dont 65 % de femmes et 17 % d'hommes ;
- 44 métiers à prédominance masculine représentant 39 % des salariés dont 13% de femmes et 63% d'hommes ;
- 21 métiers mixtes représentant 21% des salariés en France représentant 21% des femmes, 20% des hommes.

ITINÉRAIRES PROFESSIONNELS	FEMMES	HOMMES
Stables très qualifiés	49,5	50,6
Ascendants continus	39,6	60,4
Stables indépendants	40,8	59,3
Durablement peu qualifiés	51,3	48,7
Interrompus	54,9	45,1
Pénibles et hachés	46,6	53,4
Descendants	58,1	41,9
Pénibles et précaires	64	36

Source : enquête SIP 2017

¹⁶ Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? - K.Briard- Insee Références - 2022

Selon un article de la revue *Travail et emploi*¹⁷, les métiers d'agentes d'entretien, d'enseignantes et d'aides-soignantes rassemblent à eux seuls un cinquième des femmes salariées.

Cette répartition des métiers explique pour partie les différences entre les femmes et les hommes en matière de santé au travail. Les métiers féminisés présentent également plus de précarité et des facteurs de pénibilité importants, bien que peu visibilisés. Ces métiers sont majoritairement peu valorisés et peu reconnus. On pense notamment ici aux métiers du soin à la personne (par exemple : aide-soignante, infirmière, cadre de santé, aide à domicile, puéricultrice, assistante maternelle), de la propreté (aide-ménagère, agent d'entretien), de l'action sociale (assistant social, éducateur, aide médico-psychologique), à certains métiers du commerce (vendeuse, caissière, coiffeuse, esthéticienne), mais aussi de l'éducation (enseignante, AESH, agent de restauration).

Au niveau des parcours

Les résultats de l'enquête Santé et itinéraire professionnel de la Drees de 2007 ont mis en évidence que :

- 60 % des personnes positionnées dans des parcours ascendants continus sont des hommes (40 % de femmes) ;
- 58 % des personnes positionnées dans des parcours descendants sont des femmes (42 % des hommes) ;
- 64 % des personnes positionnées dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes (36 % des hommes).

Le fait pour les femmes d'avoir accès à moins de possibilités d'évolution professionnelle que les hommes s'accroît avec l'avancée en âge - ce qui rend plus difficile pour elles la possibilité de s'extraire de conditions de travail délétères. Par ailleurs, ces dernières années, du fait de leurs carrières morcelées et d'une forte pratique du temps partiel, les femmes ont besoin de rester en emploi plus longtemps et de partir à la retraite à un âge plus avancé que les hommes. Ce phénomène se renforce au fil des réformes des retraites.¹⁸

Une étude conjointe INRS-Creapt¹⁹ de 2018 a montré, par ailleurs, que l'état de santé et le travail sous pression comptent parmi les facteurs de désinsertion professionnelle des femmes seniors, au cours des 10 dernières années.

¹⁷ Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? - K. Briard - Travail et Emploi N°161 - Dares - 2021

¹⁸ Intervention de l'INRS lors de la Table ronde « Santé des femmes au travail: des risques professionnels sous estimés » Délégation au droits des femmes du Sénat - 23 mars 23 - https://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20230320/ddf_20230323.html#toc1

¹⁹ Maintien au travail des salariées seniors et prévention des situations de décrochage du travail - S. Guyot - INRS ref 2018-013 - 2018

Des impacts différenciés pour la même exposition

Un même travail peut avoir des impacts différenciés sur les femmes et les hommes compte tenu d'un certain nombre de différences biologiques que Karen Messing²⁰ a pointé depuis plusieurs années.

Les femmes et les hommes sont physiologiquement différents sur différents plans²¹ :

- **taille / poids / morphologie** (par exemple : segments corporels plus courts...) : avec des impacts sur le dimensionnement, l'organisation spatiale des postes de travail, la forme et les fonctionnalités des équipements de travail, des dispositifs d'aide technique, des équipements de protection individuelle (vêtements, masques, gants...) ;
- **constitution organique** : répartition des masses musculaires et graisseuses, propriétés élastiques ligamentaires et tendineuses, résistance osseuse, modalités de thermorégulation²² (sudation vs vasodilatation...), ce qui impacte la vulnérabilité aux solvants de manière différenciée, par exemple ;
- **force musculaire**²³ : mobilisée de manière différente pour les femmes (plus au niveau des hanches), capacités cardio-vasculaires (limites d'effort, port de charges, représentation des contraintes liées à certaines tâches) ;
- **fonctionnement hormonal** (règles, grossesse, ménopause...), métabolisme, immunité.

Attention toutefois, la femme "moyenne" n'existe pas plus que l'homme "moyen". Se questionner sur l'adaptation du travail à la diversité des morphologies peut tout autant concerner un homme "petit" ou une femme "grande" (au regard des tailles moyennes).

²⁰ Le deuxième corps : femmes au travail, de la honte à la solidarité – K. Messing – Ecosociété - 2021

²¹ Diaporama, article et verbatim de la présentation Anact INRS - Ressources de la journée Santé au travail des femmes - PRST Grand Est - 8 mars 24

²² Travailler dans des ambiances thermiques chaudes ou froides : Quelle prévention ? - Hygiène et sécurité du travail n° 259 - INRS- 2020

²³ Les femmes manutentionnaires. Un point de vue biomécanique et ergonomique – A. Plamondon et al - IRRST R 757 – 2012

Des différences sociales qui renforcent l'exposition aux risques

Les risques professionnels invisibilisés se cumulent avec des facteurs sociétaux liés aux rapports sociaux de sexe, notamment :

- **L'inégale exposition des femmes et des hommes aux violences sexistes et sexuelles** dans la vie privée (violences conjugales, domestiques), comme au travail (sexisme ordinaire, harcèlement sexuel, homophobie, etc.). Il a été montré que certains environnements ou organisations de travail, certaines conditions d'emploi et de travail peuvent surexposer aux violences sexistes et sexuelles les personnes concernées ;
- **L'inégale répartition de la charge domestique et familiale** qui revient encore majoritairement aux femmes - bien qu'elle évolue, à des vitesses variables, vers une plus grande mixité dans plusieurs domaines (charge domestique, parentalité, rôle d'aidant, etc.).

Les conséquences du travail aggravées ou invisibilisées du fait des différences sociales affectent actuellement majoritairement les femmes. Mais les hommes qui connaissent des situations professionnelles et/ou domestiques similaires en pâtissent également.

Des facteurs d'invisibilisation des risques pour les femmes au travail

Au Québec, dès 1999, un partenariat entre l'Université et les Centrales syndicales s'est donné pour objectif d'identifier les risques "invisibles" du travail pour les femmes et a mis en évidence l'application de stéréotypes de genre dans le processus de reconnaissance des maladies professionnelles (K. Messing, 2000).

En France, des recherches²⁴ de 2005 ont pointé la persistance d'un "différentiel de visibilité" des conditions de travail des femmes et des hommes et le maintien « des disparités entre les sexes malgré les bouleversements récents des conditions et de l'organisation du travail ». Elles soulignent aussi que les conditions de travail "féminines" n'ont pas fait l'objet du même travail d'objectivation que les conditions de travail "masculines", ce qui pose la question de leur reconnaissance dans un objectif de valorisation pécuniaire ou en termes de reconnaissance de la pénibilité par exemple.

²⁴ La santé et les conditions de travail des femmes - A.Thébaud-Mony et S.Volkof – La Découverte - 2005

Plus récemment, en 2023, une audition²⁵ de l'Anact lors du cycle Santé des femmes du Sénat a permis de pointer **8 facteurs qui contribuent à l'invisibilisation des risques** auxquels sont exposées les femmes :

1. **L'insuffisance de données** sexuées en santé au travail.
2. **Une analyse des données, notamment épidémiologiques "toutes choses égales par ailleurs"** qui masque les situations de travail différentes et donc les expositions différenciées.
3. **Une approche de la prévention segmentée le plus souvent par risque** (AT, TMS, RPS, violences sexistes et sexuelles...) et déconnectée des populations au travail qui conduit à une méconnaissance des différences d'exposition selon le sexe.
4. Dans les secteurs notamment à prédominance masculine, la conception des systèmes/organisations de travail, des matériels, des machines, des EPI avec une organisation du travail et un dimensionnement des matériels qui sont pensés **en référence à un homme "moyen"**.
5. Dans les secteurs à prédominance féminine, **la naturalisation des tâches** qui a longtemps occulté les risques physiques (port de charges de personnes âgées ou d'enfants, des postures pénibles debout ou piétinement, des agents biologiques, le travail sur écran) ou psychosociaux (contraintes organisationnelles et de rythme : se dépêcher, devoir fréquemment interrompre une tâche, manquer de moyens pour faire son travail, et de reconnaissance, devoir gérer des exigences émotionnelles avec des situations de tension en relation).
6. **L'absence de perspectives d'évolution des femmes** qui restent davantage aux "postes d'entrée" dans l'entreprise (aide, agente, infirmière, etc.), ce qui génère une surreprésentation des femmes parmi les cas d'inaptitude.
7. **Des risques de désinsertion professionnelle accrus pour les femmes**, liés à des enjeux de santé publique spécifiques pendant la vie active comme le développement des maladies chroniques évolutives et du cancer (notamment du sein) ou de certaines problématiques liées au cycle hormonal (troubles menstruels, endométriose, ménopause, cancer du sein qui arrive plus tôt que le cancer de la prostate, etc.).
8. **La méconnaissance des impacts liés à de nouveaux risques environnementaux** (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, risques liés à la crise climatique, par exemple) **ou à des évolutions sociétales** en cours (séniors dans le rôle d'aidants pour la garde des enfants et des ascendants, par ex.). On connaît par ailleurs peu les effets sur la santé des femmes et des hommes, ni sur la population générale, de la combinaison de risques liés à l'environnement de travail, à l'organisation de travail et au hors travail (violences sexistes et sexuelles, télétravail, articulation des temps, etc.).

²⁵ Intervention de l'Anact lors de la Table ronde « Santé des femmes au travail : des risques professionnels sous estimés » - Délégation aux droits des femmes du Sénat - 23 mars 2023

Faire le lien entre égalité femme / homme et santé au travail

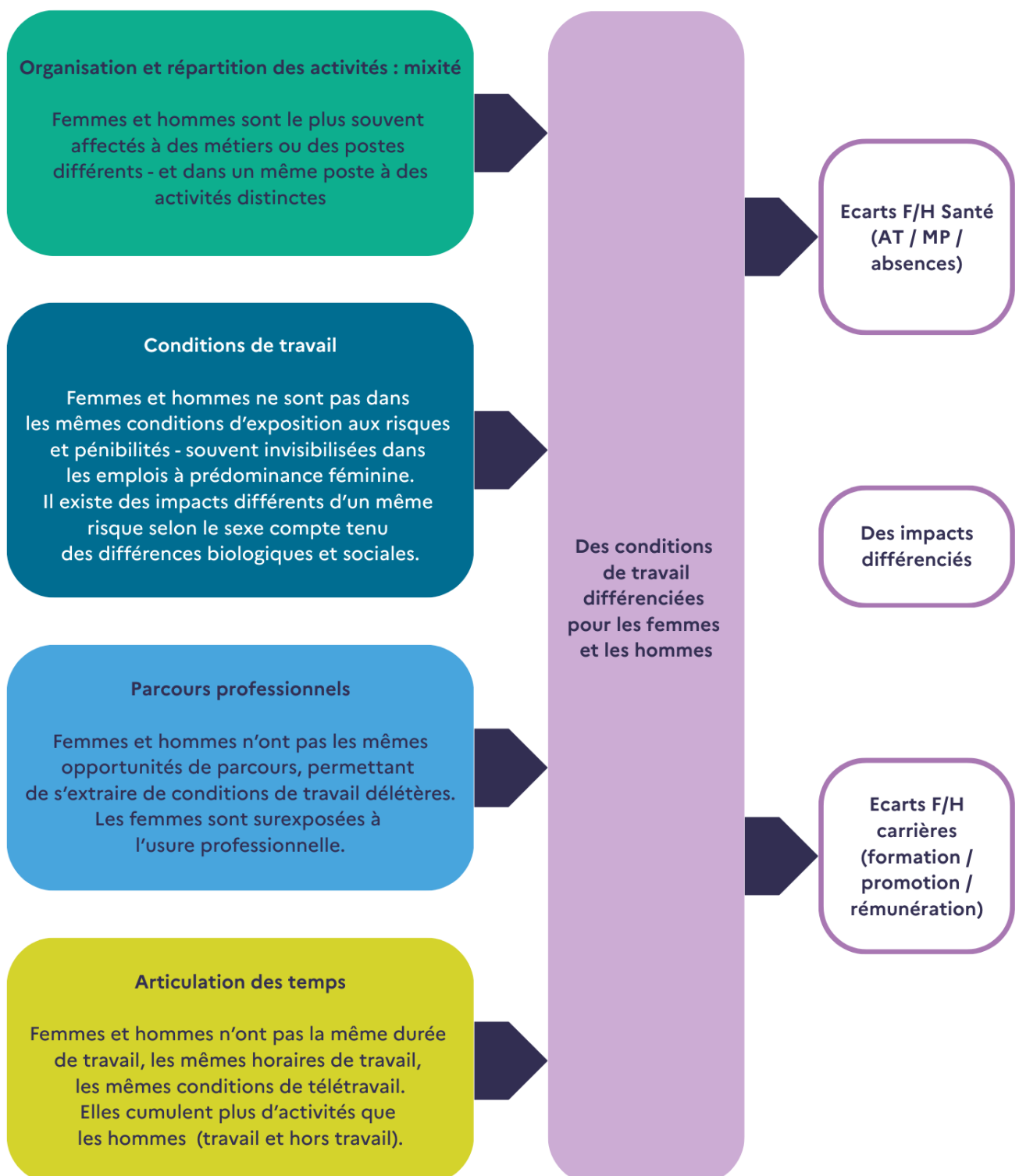
Après avoir mené de nombreux travaux s'appuyant sur des observations, accompagnements et analyses de situations de travail en entreprise²⁶, et croisé les données statistiques sexuées en santé et sécurité avec celles concernant les populations au travail, l'Anact²⁷ a pu établir des constats - confirmés par des résultats de recherche - pour expliquer les écarts entre les indicateurs santé des femmes et les hommes en les regroupant selon 4 dimensions.

- 1. Organisation** : il existe une forte répartition sexuée des métiers, postes et tâches qui génère des expositions différenciées aux risques professionnels.
- 2. Travail** :
 - Les risques et pénibilités des emplois à prédominance féminine sont sous-évalués.
 - Les expositions aux RPS sont différentes pour les femmes et les hommes, compte tenu des différences sociales (métiers, rapports sociaux de sexe...).
 - Les violences sexistes et sexuelles au travail font partie des risques professionnels, elles peuvent être liées à des facteurs de risques organisationnels au-delà des facteurs de risques.
 - Les impacts des contraintes physiques sur la santé des femmes et des hommes au travail sont différents compte-tenu de certaines spécificités biologiques (morphologie, force musculaire, système reproductif...).
- 3. Parcours** : les parcours professionnels des femmes exposent à des risques d'usure sur une plus longue durée, notamment à cause des moindres possibilités de mobilité des femmes.
- 4. Temps** : les conditions d'articulation des temps (flexibilité horaire, télétravail...) font partie des conditions de travail et peuvent générer des risques (cumul des heures de travail des sphères professionnelle et privée, fragmentation du travail, charge mentale...).

²⁶ Conditions de travail et parcours dans l'entreprise : vers une transformation qui intègre l'ergonomie et le genre ? F. Chappert, K. Messing, E. Peltier, J. Riel – REMEST vol. 9, n° 2 – 2014

²⁷ Égalité entre les femmes et les hommes et santé au travail : comment le genre transforme-t-il l'intervention sur les conditions de travail ? - F. Chappert et L. Théry – Revue Pistes 18-2 - 2016

Modèle Égalité Santé de l'Anact « Toutes choses inégales par ailleurs »



Les 4 axes d'analyse de ce modèle permettent d'envisager les leviers d'actions pour détecter et prévenir les expositions et impacts différenciés du travail selon le sexe²⁸ :

- Certains concernent plutôt **l'échelle de l'organisation** (politique de recrutement et d'affectation, gestion des parcours, pratiques de management, modalités d'articulation des temps...).
- D'autres **la situation de travail elle-même** (conditions d'exposition, environnement de travail, cadence, adaptation du matériel, pertinence des mesures de prévention existantes, etc.).

Le modèle met également en visibilité le fait que l'évaluation différenciée des risques est un levier de la réduction des inégalités femmes- hommes au regard des conditions du travail.

²⁸ L'apport du genre aux démarches de prévention des risques professionnels en santé au travail - F. Chappert - chapitre dans l'ouvrage coordonné par Devreux AM. « Les sciences et le genre » CNRS – 2016

2

Partie 2 – Étapes et principes méthodologiques pour une évaluation différenciée des risques professionnels

Pour une évaluation des risques professionnels utile et enrichie

Une obligation qui intègre les situations différentes de travail des femmes et des hommes

L'obligation de formaliser l'évaluation des risques dans le DUERP est inscrite dans le Code du travail (art L.4121-3 et art. R.4121-1 à R.4121-4). Depuis la loi de 2014, l'évaluation des risques doit tenir compte « **de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe** ».

L'art. L.2312-27 prévoit, pour les entreprises de 50 salariés et plus, la présentation annuelle d'un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) au CSE. La circulaire n°6 DRT du 18 avril 2001 rappelle que « **l'évaluation des risques n'est pas une fin en soi** » et que le DUERP doit contribuer à l'élaboration du programme. Elle envisage la possibilité pour les inspecteurs et inspectrices du travail de constater l'absence d'exploitation des données du document unique pour l'élaboration de ce programme.

Les principaux jalons juridiques portent sur les points suivants :

- sur la forme et la méthode, il n'y a pas de prescription hormis le fait que le DUERP doit contenir un inventaire des risques par unité de travail (UT) et doit couvrir l'ensemble des activités de travail de tous et toutes les salariés ;
- la circulaire précise cette notion d'UT qui peut être considérée comme « un ensemble cohérent d'activités et de risques » ;
- elle précise également qu'il s'agit « d'analyser les modalités d'exposition des travailleurs » et non pas de lister simplement les risques détectés ;
- la notion de risques renvoie à ce qui peut impacter la santé et la sécurité des travailleurs sous tous les aspects liés au travail, y compris ceux liés à l'organisation du travail ;
- la circulaire prône une démarche participative basée sur l'analyse du travail réel.

Le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 précise l'obligation pour toutes les entreprises que le DUERP aboutissent à des actions de prévention sous forme de :

- programme annuel pour les entreprises de 50 salariés et plus (Papripact) ;
- listes d'actions annexées au DUERP ainsi que ses mises à jour pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour une démarche utile aux acteurs de l'entreprise

Le DUERP peut être envisagé comme un outil mis à jour annuellement reflétant la situation de l'entreprise au regard de la gestion des questions de santé et de sécurité au travail. Il permet de savoir ce qui est fait et ce qui reste à faire avec des éléments de priorisation.

Il a vocation à être utile à l'ensemble des acteurs de la prévention spécialistes ou non : directions, encadrants ou encadrantes, opérationnels, représentants ou représentantes du personnel.

Quelle que soit la méthode d'évaluation déjà mise en œuvre, disposer d'un DUERP utile et exploitable par chacun et chacune suppose à minima de :

1. définir **des unités de travail** (UT) en cohérence avec le fonctionnement de l'organisation tout en s'assurant d'accorder la même importance à l'ensemble de la population de l'entreprise.
Chaque encadrant doit pouvoir identifier aisément dans le DU le champ placé sous sa responsabilité (équipes, activités, situations de travail, etc.). Par extension, chaque salarié doit pouvoir identifier les situations de travail qui le ou la concerne ;
2. utiliser **un langage compréhensible** par tous les acteurs, y compris ceux qui n'auront pas participé aux travaux d'évaluation ;
3. évaluer des "**situations à risques**" pour les femmes et les hommes **plutôt que des risques**. Savoir qu'il existe un risque sans savoir à quelles activité / tâche / situation il se rattache ne permet pas d'agir pour le limiter ;
4. analyser le "**travail réel**" grâce à la participation de celles et ceux qui le font et l'organisent ;
5. disposer d'un **outil facilement lisible et exploitable**.

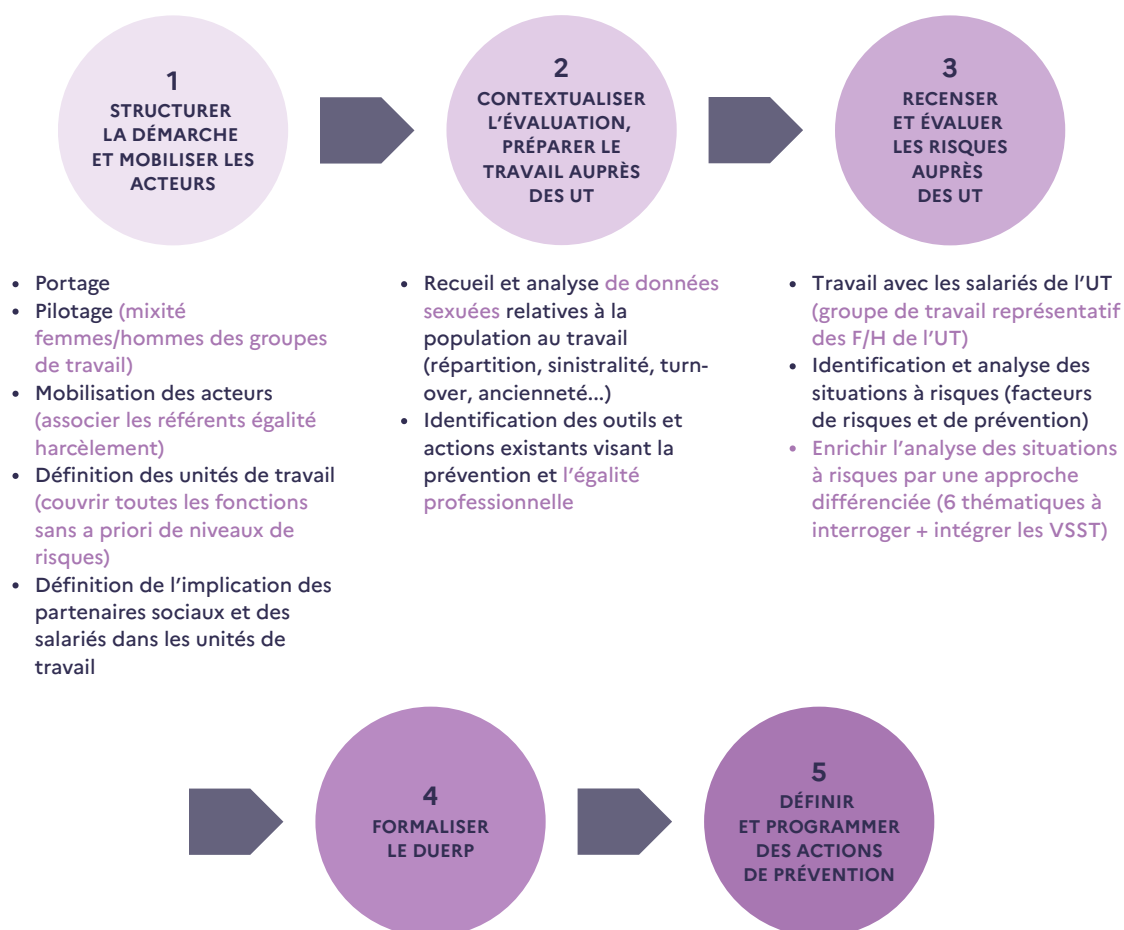
Un enrichissement tout au long de votre démarche

Nombre de méthodes existent dont la majorité se structure autour de 5 grandes phases permettant le recueil et l'analyse des situations à risques.

Dans la suite du document, les propositions d'enrichissement de la démarche pour prendre en compte l'approche différenciée concernent chacune de ces 5 phases.

Pour vous aider à vérifier, pas-à-pas, que les composantes d'une évaluation des risques sont bien prises en compte, vous pouvez utiliser la grille de questions issues des fiches pratiques proposées en partie 3 de ce guide.

5 grandes phases pour recenser et évaluer les risques professionnels



(En couleur, les principaux éléments développés après pour une approche différenciée)

Phase 1 : structurer la démarche et mobiliser les acteurs

Une démarche à installer et à piloter

L'évaluation des risques professionnels est une démarche d'entreprise portée par l'engagement de la direction, en concertation avec le CSE, et en associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise - en tant que salarié, connaisseur du travail réel, ou en tant que fonction spécifiquement concernée : RH, prévention SSCT, etc. L'expertise médicale des services de prévention et de santé au travail (SPST) est souvent très utile pour aider à décrypter certains impacts en matière de santé au travail. Les préventeurs de la Carsat ou les ergonomes des SPST peuvent apporter aussi leur appui.

Cette démarche doit être pilotée pour :

- définir la démarche méthodologique adaptée à l'entreprise ;
- définir les acteurs et modalités de déploiement ;
- assurer le portage et l'animation avec la participation des acteurs de terrain ;
- garantir la mise en œuvre et l'exploitation des résultats ;
- s'assurer des mises à jour et de la pertinence du dispositif dans le temps.

Pour ce faire, **une instance paritaire de pilotage est à installer** avec des représentants et représentants :

- de la direction,
- du personnel (membre de CSE ou de CSSCT lorsqu'ils existent),
- des fonctions supports concernée (RH, prévention SSCT, référents VSST...),
- des SPST.

Lorsqu'elle existe, l'instance paritaire compétente sur les questions de prévention santé, sécurité et conditions de travail (CSE ou CSSCT) peut constituer ce groupe.

Pour le recueil et l'évaluation auprès des unités de travail, des groupes de travail seront constitués de salariés représentatifs de la population (en proportion des femmes et des hommes dans l'entreprise par exemple) et des activités de l'unité de travail.

Une mobilisation représentative de la réalité du travail

Pour permettre un recueil d'éléments au plus proche de la réalité, il convient de prévoir autant que possible :

- **des groupes de travail ou des participations "mixtes"** (femmes et hommes) aux analyses à mener afin d'assurer la représentation des situations de travail vécues par des femmes et des hommes. La composition sera idéalement proportionnée au ratio femmes/hommes dans l'entreprise ou dans l'UT ;
- **la mixité du comité de pilotage** à l'image de la mixité au sein de l'entreprise.

Il est par ailleurs nécessaire d'associer, lorsqu'elles existent, les personnes en charge de l'égalité professionnelle ou les référents désignés par le CSE et l'employeur en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à cette démarche.

Définir des unités de travail qui couvrent toutes les activités de l'entreprise

Une unité de travail (UT) est un « ensemble cohérent d'activités et de risques » selon la circulaire n°6 DRT DU 18 avril 2001.

La définition des UT au sein de l'entreprise est du ressort de l'employeur. Cette étape est cruciale pour établir une évaluation des risques qui reflète les conditions réelles de travail, qui soit compréhensible et dans laquelle salariés et encadrants identifient aisément les points qui les concernent. Les UT correspondent généralement à des métiers ou types d'activité, des lieux (sites, entités) ou à un croisement des deux.

Il arrive que des métiers considérés comme étant moins à risques soient traités plus superficiellement ou dans un second temps. Cette pratique peut être le résultat d'a priori ou d'invisibilisation de certains risques. Elle peut contribuer à des défauts d'identification et de prévention de risques bien réels. Les observations montrent que les métiers à prédominance féminine sont particulièrement concernés. D'où l'importance de **veiller à inclure toutes les unités de travail dans la démarche d'évaluation des risques, sans a priori sur les risques présents et leur évaluation.**

Partager les enjeux et sécuriser la démarche d'évaluation différenciée des risques

Pour sécuriser la démarche, il est important de s'assurer de l'adhésion des différents contributeurs de l'évaluation des risques à cette nouvelle approche différenciée : il s'agit de parler de la même chose et de partager un même objectif. **Un temps d'apports, de sensibilisation ou de formation sur les enjeux de l'égalité professionnelle, sur la santé au travail des femmes et des hommes et sur la méthodologie d'approche différenciée** de l'évaluation, est un préalable nécessaire auprès des acteurs de la démarche et a minima :

- des membres de l'instance de pilotage DUERP ;
- des personnes chargées de l'évaluation / chargés de prévention ;
- des membres du CSE et des CSSCT.

Ce temps doit permettre de partager un langage commun sur les questions d'expositions et d'impacts différenciés des risques professionnels, en incluant la thématique des agissements et violences sexistes et sexuelles.

Il s'agit aussi de porter collectivement l'objectif que l'évaluation des risques doit se faire au plus proche des situations de travail vécues par les salariés pour construire des actions de prévention adaptées, avec une priorité donnée à la prévention primaire.

Pour sécuriser la démarche et faciliter les échanges il convient de s'accorder sur les points suivants.

D'une manière générale, concernant l'enrichissement de l'évaluation existante :

- La démarche a vocation à analyser les situations à risques en lien avec les modalités de réalisation du travail et son organisation.
- Par son caractère participatif et collectif, la démarche d'évaluation a vocation à faire émerger les situations de travail à risques et leur lien avec l'organisation du travail.
- La démarche peut être l'occasion d'une expression de difficultés individuelles ou interpersonnelles, les possibilités d'instruire ces difficultés sont à prévoir (rappel des acteurs ressources, orientation vers des dispositifs de signalement et d'accompagnement existants...).
- sauf danger grave, une situation qui peut mettre en difficulté individuellement ou collectivement des personnes qui s'expriment, ne sera retranscrite dans le DUERP qu'en accord avec le ou les intéressés.

Cela concerne en particulier les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) qui sont à intégrer comme un risque professionnel dans le cadre de l'évaluation différenciée. Les modalités de cette intégration sont précisées dans la phase 3.

Phase 2 : contextualiser l'évaluation, préparer le travail auprès des unités de travail (UT)

Avant d'identifier et d'évaluer les risques par unité de travail, il est nécessaire de connaître le contexte de l'entreprise et les caractéristiques des populations au travail pour :

- **inscrire la démarche d'évaluation des risques dans les actions de prévention et d'égalité professionnelle** déjà existantes, en identifiant leurs points forts et points de progrès, et faire du lien entre différentes approches (négociation égalité professionnelle ou QVT, prévention/SSCT, démarches RH...) ;
- **caractériser la population de l'entreprise** (âge, ancienneté, statut d'emploi, mixité...) en lien avec les enjeux de SSCT et d'égalité professionnelle dans l'entreprise ;
- **identifier, par unité de travail**, des éléments qui permettent de contextualiser l'évaluation des risques au regard de la population exposée et de la sinistralité existante.

Tous ces éléments permettent de préparer le travail avec les unités de travail en repérant des thématiques à aborder (adaptation du contexte, répartition des activités, parcours professionnel, usure professionnelle, invisibilisation des risques, contraintes temporelles...).

Connaître le contexte de l'entreprise et les actions existantes

Il s'agit de prendre en compte :

- **l'entreprise et son contexte** : sa gouvernance, son activité et sa structuration (organigramme), ses valeurs et engagements, ses enjeux sociaux et productifs, ses évolutions marquantes, ses projets, son dialogue social, etc. ;
- **les dispositifs de prévention des risques professionnels existants** : la structuration et l'animation, les acteurs impliqués, l'évaluation des risques et les plans d'actions existants, les données et analyses de sinistralité et d'accidents du travail, les dispositifs en place (accord égalité professionnelle, accord QVCT, référents harcèlement/VSST, dispositifs d'écoute, sensibilisation VSST ou RPS, etc.) ;
- **la gestion des ressources humaines et de l'égalité professionnelle** : la politique RH et égalité professionnelle, les enjeux associés, les acteurs en charge de la GRH, la gestion des ressources humaines dans le fonctionnement de l'entreprise, etc.

Caractériser la population et la sinistralité : premiers constats au niveau de l'entreprise

En collectant, analysant et croisant les données démographiques de la population (âge, ancienneté, mixité, entrées-sorties, statut d'emploi, par exemple) et les données de sinistralité (AT/MP, absentéisme, analyse d'AT, inaptitude, reclassement, etc.) il s'agit de :

- identifier les catégories socio-professionnelles (CSP), services / UT avec des **indicateurs santé, sécurité et conditions de travail les moins favorables** ;
- mettre en évidence des **enjeux de sinistralité pour des populations spécifiques** (sexe, poste, âge, ancienneté, statut, etc.), en croisant éventuellement par CSP, services / UT.

Cette approche "macro", au niveau de l'entreprise peut permettre de **formuler des premières hypothèses concernant des facteurs organisationnels d'exposition ou d'impacts différents pour la santé des femmes et des hommes** (degré de mixité des activités, politique de parcours, répartition des postes en horaires atypiques, culture et histoires professionnelles).

Par exemple, dans une entreprise, croiser les données de sexe, d'âge, d'ancienneté au poste et de sinistralité (notamment TMS et cas d'inaptitude) a permis d'identifier des problèmes d'usure professionnelle spécifiques aux femmes. Celles-ci intégraient l'entreprise aux mêmes postes d'entrée que les hommes mais bénéficiaient de peu d'opportunité de mobilité vers d'autres postes qui exigeaient une grande force physique. Les femmes concernées connaissaient de ce fait des phénomènes d'usure prématurée qui conduisaient à leur surreprésentation dans l'absentéisme et les cas d'inaptitude.

Cette première analyse sera utilement restituée au groupe qui pilote la démarche d'évaluation des risques (CSE, CSST, groupe dédié, par ex.) et permettra d'identifier de premières pistes d'actions de prévention transversales à l'entreprise, en matière par exemple de recrutement ou d'accompagnement des parcours professionnels.

A NOTER

Ce travail peut être utile au-delà de la démarche d'évaluation des risques, dans les politiques de gestion des ressources humaines, de maintien dans l'emploi, d'attractivité de l'entreprise par exemple.

Préparer l'évaluation au niveau de chaque unité de travail

Il s'agit de **connaître la répartition des femmes et des hommes au sein de l'unité de travail avec, s'ils existent, des données sur les différents postes et activités**. Ce dernier point pourra être recueilli ou affiné lors des évaluations auprès des unités de travail.

Ces éléments de mixité seront repris dans la présentation de l'évaluation des risques de chaque unité de travail (cf. partie « Formaliser le DUERP » p.40).

Il s'agit également **de collecter et de croiser, à l'échelle des unités de travail, des données démographiques et de sinistralité** pour :

- identifier des contraintes de travail qui pourraient être invisibilisées notamment dans les services ou métiers à prédominance d'un sexe (par ex. : un niveau d'absentéisme élevé peut alerter sur une forte exposition aux risques psychosociaux) ;
- identifier les situations de surexposition du fait des parcours professionnels dans l'entreprise (par exemple : une faible mobilité sur des postes pénibles et occupés majoritairement par des femmes) ;
- repérer des contextes de travail susceptibles d'être spécifiquement concernés par des impacts différenciés selon les sexes (ex : faible mixité et ou mixité récente).

Mobiliser les acteurs pour accéder aux données et partager les analyses

Les fonctions RH sont généralement sollicitées pour recueillir les données sur les populations au travail. Lorsqu'elle existe, **la fonction en charge de la prévention et de SSCT** gère également des données utiles en lien avec les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'ensemble des acteurs mobilisés pour piloter la démarche d'évaluation est concerné par cette étape (direction, CSE/CSSCT, fonction prévention, RH...).

Quelles données recueillir ?

Les éléments à rechercher et leur exploitation possible sont présentés dans les tableaux récapitulatifs des pages suivantes.

Principales données à mobiliser

	DONNEES/INDICATEURS À COLLECTER	POUR QUOI FAIRE ?	OÙ LES TROUVER ?	QUEL ACTEUR SOLLICITER ?
Axe : Mixité (A minima)	Répartition des F/H dans : • l'effectif total, • les secteurs et niveaux de responsabilités, • les unités de travail (ou fonctions/métiers)	Identifier les taux de mixité dans les emplois, fonctions et services (UT) : prédominance féminine, masculine, ou mixte (entre 40 et 60%). UT non mixtes : une attention à porter à l'adaptation des postes/matériel/organisations aux femmes et aux hommes et à la répartition de activités. Dans des cultures métier fortement féminines ou masculines, la prise en compte des conditions de travail des représentants du sexe minoritaire et l'invisibilisation des risques sont également à aborder.	• Outil de gestion des RH • Fiche entreprise • DUERP existant ou démarche en cours pour la définition des UT • Organigramme	• Fonction RH, Manager/encadrant si besoin • Fonction prévention des risques • Comité de pilotage DUERP pour première démarche
Axe : Santé et conditions de travail (A minima)	Répartition globale et sexuée des AT, MP, absentéisme (nombre jours par an hors maternité paternité), inaptitudes, cas de VSST, selon : • les secteurs et niveaux de responsabilité, • les services (ou UT).	Identifier : • les populations les plus impactées en matière de santé au travail, • la sur ou sous-représentation des femmes et des hommes dans la sinistralité au regard de la composition de la population concernée	• Rapport annuel CSSCT • Outil de gestion des RH • Données assurance, compte employeur • BDSE • Bilan SPST • Suivi des inaptitudes	• Fonction RH, Manager/encadrant • Fonction prévention des risques • CSE/CSSCT • Référents VSST/Harcèlement • SPST
Axe : Parcours professionnel (Si possible)	Par secteurs, niveaux de responsabilités, services (ou UT), répartition des femmes et des hommes, selon : • les statuts d'emploi (CDI, CDD, apprenti, intérim...); • l'ancienneté au poste. Des croisements de ces données avec l'âge, l'ancienneté et le sexe sont souvent pertinents.	Repérer : • la sur ou sous-représentation des femmes ou des hommes dans des statuts précaires ; • les postes/populations à fort turn-over ; • les postes/populations "à faible évolution".	• Outil de gestion des RH • Bilan social • Suivi des inaptitudes	• Fonction RH, Manager/encadrant si besoin • CSE

Axe : Temps de travail et articulation vie-privée, vie professionnelle (Si possible)	Si possible, répartition des femmes et des hommes dans : - la durée du travail (temps partiel), - les horaires atypiques (nuit, soir, matin).	Repérer : - une éventuelle surreprésentation des temps partiels qui peut questionner une pénibilité particulière ou un besoin (vs difficulté) d'articulation des temps ; - les contraintes temporelles qui sont facteurs de risques et/ou se cumulent avec les contraintes temporelles hors travail, - les UT et fonctions à risques particuliers du fait des horaires atypiques (travail isolé tôt le matin, tard le soir, etc.).	- Bilan social / BDSE - Outil de gestion des RH - Bilan SPST pour les personnes travaillant en horaires atypiques	- Fonction RH, Manager/encadrant - CSE - SPST
--	--	--	---	---

Pour appuyer ce travail d'analyse démographique pour les PME, [l'outil DiagEgaPro de l'Anact](#) est disponible. Il propose un cadre de recueil des données et un ensemble de croisements de données automatisés selon le sexe.

Pour un travail plus complet d'analyse démographique notamment selon le sexe et l'âge, [l'outil ADS \(analyse des données sociales\) de l'Anact](#) propose un cadre de recueil des données et un ensemble de croisements de données automatisés.

Précautions pour interpréter les données

Prendre en compte chaque fois que possibles les évolutions, plus parlantes qu'une donnée brute

- La mise en évidence d'évolutions est souvent plus parlante. Il est alors nécessaire d'analyser les données sur une période de 3 ans au minimum.
- Si cet historique n'est pas possible, la collecte des données récentes reste utile pour caractériser une situation particulière au moment de l'évaluation, notamment en termes de mixité.

Prendre en compte la composition de la population au travail

Pour qu'elles puissent être significatives, les données seront plutôt collectées et présentées a minima :

- en chiffres pour les effectifs restreints,
- en pourcentage pour les effectifs plus importants.

Pour caractériser une différence entre populations (comme femmes et hommes), il est nécessaire de rapporter les chiffres bruts à la représentation des populations dans la population générale concernée (entreprise, service, unité de travail, etc.). On cherche une sur ou sous-représentation des populations spécifiques dans les événements étudiés (accidents du travail, contrats précaires, par ex.) au regard de la composition de la population générale.

Par exemple, sur un effectif de 100 personnes composé de 30 femmes, on constate qu'il y a eu deux accidents concernant les femmes et deux concernant les hommes soit 50% pour chaque catégorie. Dans ce cas, les femmes sont surreprésentées dans les accidents eu égard à leur proportion dans l'effectif qui est de 30%.

Lorsqu'ils sont accessibles, l'utilisation de taux exprimés en fonction du nombre d'heures travaillées pour les populations masculines et féminines sont utiles : les hommes étant majoritairement concernés par les heures supplémentaires et les femmes par les temps partiels.

Attention aux lectures individuelles

L'exploitation de données de population et de sinistralité peut mener à des interprétations conduisant à des mises en cause individuelles ou des actions discriminantes. Par exemple, dans le cas où des femmes ont plus d'accidents que les hommes dans un secteur d'activités donné, il s'agira de comprendre si l'organisation du travail, l'adaptation des postes de travail ou les parcours professionnels peuvent l'expliquer et non de conclure que les femmes ne doivent plus tenir ces postes.

Phase 3 : recenser et évaluer les risques avec les UT

Il s'agit d'aborder les différentes unités de travail sans a priori :

- sur le niveau de professionnalisme, de risques ou de pénibilité des activités réalisées ;
- sur une supposée capacité d'une population donnée à faire face à un facteur de risque ou de pénibilité (ex : gestes "maternels" innés pour les femmes dans la petite enfance ou plus grande résistance aux incivilités pour les hommes).

Les tableaux proposés dans les fiches pratiques de la partie 3 fournissent un appui pour recenser les principaux dangers et risques dans les secteurs d'activité à prédominance féminine.

Les éléments recueillis préalablement concernant la population au travail et l'historique des "événements" SSCT (cf.§ 3.2) doivent permettre d'orienter l'échange sur le terrain et aider à prioriser les risques. Des indicateurs de sinistralité (AT, MP) ou un absentéisme important, dans une UT que l'on pourrait imaginer "peu à risque" – dans une unité à prédominance féminine notamment –, peuvent être révélateur de risques invisibilisés, non conscientisés ou de risques psychosociaux. Ils méritent donc d'être abordés collectivement.

Quels que soient la méthode et l'outil choisis (ex : observation, entretiens), mettre à jour un DUERP consiste à analyser les situations réelles de travail en identifiant les facteurs de risques, les circonstances d'exposition et les facteurs de protection.

La participation des personnes qui réalisent le travail à la détection et à l'évaluation des situations de travail à risques auxquelles elles sont confrontées reste essentielle pour être au plus proche du travail réel et envisager des actions de prévention les plus adaptées possibles.

Pour enrichir la démarche d'évaluation par la recherche des expositions et des impacts différenciés, il est nécessaire d'intégrer à ces analyses des éléments à même de mettre en visibilité et d'évaluer les risques auxquels sont exposés les femmes et les hommes au plus près de la réalité.

Ces éléments peuvent être à la fois d'ordre physiologique et biologique mais aussi d'ordre sociologique ou culturel, concerner les parcours des individus et les évolutions au sein de l'entreprise. Des phénomènes d'invisibilisation des risques, de répartition genrées des activités, de difficultés d'intégration d'une femme (ou respectivement d'un homme) dans un collectif de l'autre sexe, de culture métier majoritairement masculine (ou respectivement féminine) peuvent dans ce cadre être identifiés.

Enrichir l'évaluation des risques déjà pris en compte

L'ensemble des familles de risques doit être interrogé au regard de l'activité réalisée.

Dans les démarches existantes (ou propositions de démarche "classique"), le champ des risques "physiques" (manutention, électricité, chute...) est généralement bien couvert. Moins souvent pris en compte de façon détaillée, les risques psychosociaux sont cependant dorénavant identifiés en tant que risques professionnels et diverses méthodes existent pour les repérer et les évaluer.

Pour enrichir l'évaluation de ces risques normalement inclus dans une démarche d'évaluation, nous proposons d'intégrer 6 modes de questionnement à même de faire émerger des facteurs de risques ou de prévention différenciés.

1. L'environnement physique de travail

- Questionner si l'environnement de travail (locaux, matériels, outils, EPI, procédés) est adapté aux différences entre les sexes et permet un niveau de prévention équivalent pour tous et toutes.
- Repérer si les risques chimiques, biologiques ou les environnements thermiques sont évalués en fonction de leurs impacts différenciés selon le sexe.
- Identifier les risques sous-évalués, non reconnus ou non conscientisés pour les métiers à prédominance féminine ou masculine.

2. L'organisation du travail et des process

- Questionner la répartition réelle ou supposée des tâches (ou système de rotation, polyvalence...) selon les sexes pour faire émerger de possibles différences dans les niveaux d'exposition aux risques.
- Interroger la définition des cadences et des cycles de travail (généralement définis en fonction des capacités d'un homme moyen, jeune), et leurs impacts pour des salariés femmes ou hommes "éloignés" de cette référence ;
- S'assurer que les contraintes organisationnelles (travail dans l'urgence, sous pression, souvent interrompu, marges de manœuvre, etc.) sont bien prises en compte dans l'évaluation des risques et les mesures de prévention.

3. L'organisation et l'articulation des temps

- Envisager les risques spécifiquement générés par les horaires atypiques (horaires décalés, de nuit, coupés, week-end) : isolement, non intégration dans le collectif, accès limité à certains équipements, éclairage limité le soir, etc.

- Interroger si l'organisation des temps permet l'articulation entre vie professionnelle/ vie privée pour éviter de générer un cumul d'expositions, de fatigue et de stress, notamment pour les personnes en situation d'aide, de parentalité ou les personnes très engagées socialement.
- Porter une attention particulière au travail de nuit dans la durée (voir le cumul avec d'autres expositions comme les agents chimiques) et aux liens probables avec le cancer du sein.
- Interroger les conditions et conséquences du télétravail ou des usages des outils numériques pour tous et toutes (télétravailleurs ou non) : isolement, surconnexion, risques de cyberharcèlement, difficultés de coordination, par exemple.

4. Les relations au travail et le management

- Interroger la qualité des relations au sein des collectifs de travail en lien avec la mixité ou la non-mixité de l'effectif, avec une attention particulière pour les unités avec une faible ou récente mixité.
- Questionner les modes de relation et de régulation du management dans les équipes à prédominance féminine, masculine ou mixte (écoute, gestion de la charge de travail, gestion des tensions, cadrage, etc.).
- S'assurer, avec les salariés, que les exigences émotionnelles (gestion de comportement agressif interne/externe, confrontation à la souffrance, nécessité de dissimuler les émotions...) liées aux activités réalisées sont bien prises en compte dans l'organisation du travail et dans les mesures de prévention.

5. Les parcours professionnels et les compétences

- Questionner les possibilités d'évolution dans les métiers identifiés comme "à risque d'usure", particulièrement en cas de sinistralité importante.
- S'assurer que les statuts d'emploi précaires ou moins valorisés sont considérés au même titre que les autres statuts d'emploi en matière d'identification des risques et de prévention.
- Questionner la possibilité d'accéder aux différentes formations et montées en compétences nécessaires pour tenir un poste et réaliser les activités demandées, en tenant compte des activités peu visibles.

6. La santé reproductive

- Détecter les éventuelles situations à risques à prendre compte et les adaptations de postes à prévoir en cas de situation de grossesse ou d'allaitement.
- Identifier les risques à impacts différés pouvant avoir des effets différenciés sur la fertilité pour les femmes et les hommes.
- Dans des unités de travail dont la population de plus de 50 ans peut être particulièrement concernée par des situations de ménopause, envisager ce qui pourrait être possible en matière d'aménagement de poste.

POUR ALLER PLUS LOIN

Dans la partie 3, des tableaux sont proposés pour vous aider à préciser les questionnements sur chacune de ces thématiques.

Intégrer le risque de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) comme un risque professionnel à part entière

Le risque de VSS propre à une situation de travail est à analyser sous l'angle organisationnel. Il s'agit non pas de "prédire" la survenue d'agissement sexuel ou sexiste au travail mais d'évaluer si la situation de travail analysée peut contribuer à la survenue d'un tel évènement.

Il s'agit pour cela de décrire et de qualifier l'équilibre entre :

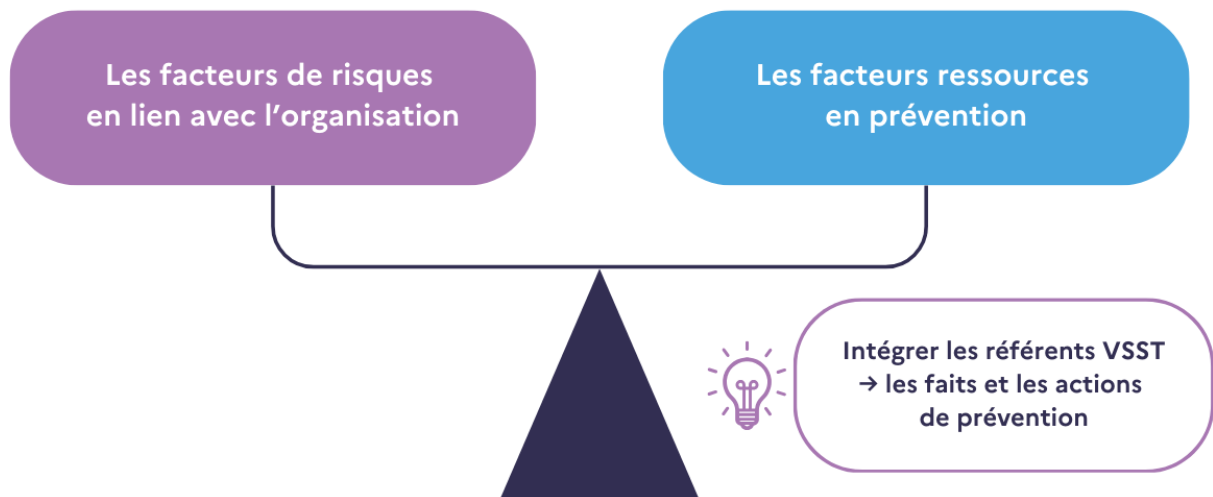
- les facteurs de risques qui au niveau de l'organisation du travail peuvent favoriser l'apparition de VSST,
- et ceux qui peuvent la prévenir (facteurs ressources).

Certains sont déjà renseignés par la collecte préalable des données populations (ex : mixité, précarité, horaires atypiques). D'autres seront recueillis par des échanges avec les participantes et participants à l'évaluation de l'unité de travail.

C'est également au cours de ces échanges que seront évoqués l'existence ou non de faits préexistants de VSS ou de ressentis ainsi que l'efficacité des actions de prévention mises en place.

PHASE 3

Évaluer si la situation de travail expose plus ou moins à la survenue de VSST



Les facteurs de risques organisationnels et les ressources en prévention sont à questionner sous l'angle :

- de l'organisation du travail ;
- des conditions d'emploi et de travail ;
- des parcours professionnels, des relations et des collectifs de travail ;
- de l'articulation des temps.

L'évaluation spécifique des VSST pourra être intégrée à celle des RPS.

A RETROUVER

En partie 3 :

- une liste répertoriant des facteurs qui peuvent contribuer à exposer le personnel aux risques de violences sexistes et sexuelles en lien avec l'organisation du travail ;
- une liste répertoriant des facteurs ressources qui seuls, ou combinés peuvent contribuer à prévenir les risques de violences sexistes et sexuelles.

Ces éléments seront détaillés dans le kit pour les référentes et référents VSST à paraître sur le site de l'Anact en 2025.

PHASE 3

Quel système d'évaluation pour les VSST ?

Concernant la cotation de ces risques, on peut se rapprocher du système de cotation déjà mis en œuvre pour l'évaluation des risques psychosociaux.

On peut indiquer la nécessité d'y intégrer :

- l'évaluation des facteurs de risques organisationnels et des facteurs ressources en prévention,
- la nécessité de prendre en compte l'éventuelle existence de faits préexistants de VSST,
- l'importance d'être à l'écoute du ressenti du personnel sur l'exposition à ces risques (peur, inquiétude, dévalorisation...).

Exemple de grille de cotation utilisée dans une entreprise

NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4
Pas de faits de VSST passés recensés Ni de situation particulière à risque (actuellement)	Faits de VSST passés gérés de manière satisfaisante et/ou situation à risque possible (actuellement)	Faits de VSST passés partiellement gérés et/ou situation à risque probable (actuellement)	Faits de VSST passés peu ou pas gérés et/ou situation à risque élevée (actuellement)
Ressentis d'un risque faible Effets mineurs ? (sur la santé individuelle / sur le collectif, sur l'entreprise)	Ressentis d'un risque possible Effets +/- importants possibles ?	Ressentis d'un risque probable Effets +/- importants passés ou possibles ?	Ressentis d'un risque très probable Effets importants passés ou possibles ?
Pas de facteurs de risques particuliers	Des facteurs de risques existent	Des facteurs de risques +/- importants existent	Des facteurs de risques importants existent
Risque connus et/ou maîtrisés de façon optimale par les facteurs ressources existants	Les facteurs ressource en prévention peuvent être complétés pour mieux maîtriser le risque	Les facteurs ressource en prévention sont à compléter pour mieux maîtriser le risque	Les facteurs ressource en prévention sont à compléter en priorité pour mieux maîtriser le risque

Phase 4 : formaliser le DUERP

Il n'y a pas de modèle unique et imposé de DUERP. L'idée est d'enrichir la présentation existante lorsque celle-ci est jugée satisfaisante pour l'entreprise. Nous présentons ci-dessous les éléments qui peuvent être joints au document pour rendre visibles les éléments pertinents pour la prévention tenant compte de l'approche différenciée.

La présentation de la méthode

Pour que le DUERP soit exploité et que les acteurs de l'entreprise se l'approprient, il doit pouvoir être compris par des non spécialistes et des personnes qui n'ont pas participé à son élaboration.

Il doit donc être simple, clair et reprendre un langage adapté à l'entreprise.

Il est important de prévoir une note explicative de la (ou des) méthodologie(s) employée(s) : acteurs associés, liste des unités de travail, modalités de recueil, référentiel d'évaluation des risques, etc. afin de faciliter la compréhension et d'asseoir la légitimité des informations présentées.

Les résultats de l'analyse des données populations sexuées

Pour préparer la démarche d'évaluation différenciée, un ensemble de données a été recueillie et analysée précédemment (cf. phase 2 page 28). Elles permettent une première analyse, au niveau de l'entreprise, des expositions différenciées aux risques professionnels et des impacts sur la santé pour les hommes et les femmes, avec des constats ou des hypothèses sur des problématiques de GRH et de santé au travail pour les femmes et les hommes.

C'est le cas par exemple des répartitions des femmes et des hommes selon les services, les postes, la nature des contrats ou les temps partiels ou encore des indicateurs en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'absentéisme, de restrictions d'aptitudes, de turnover, etc.

Présenter les résultats de cette analyse peut permettre d'éclairer la situation de l'entreprise :

- sur les unités de travail potentiellement les plus concernées par des expositions ou des impacts différenciés aux risques professionnels ainsi que les secteurs les plus propices à l'avènement d'agissements sexistes ou de violences sexuelles ;
- sur les éventuelles marges de progression existantes dans des domaines comme la mixité, les parcours professionnels, les conditions de travail et d'articulation des temps.

Le recensement et l'évaluation par unité de travail

Cette partie doit au moins comporter :

- la situation ou l'activité concernée par les risques analysés ;
- le degré de mixité ²⁹ de l'activité ou de l'unité de travail (Mixte/MM/MF) ³⁰ ;
- la nature des risques recensés ;
- les éléments issus de l'analyse ayant permis de conclure à l'existence d'un risque et à son évaluation (voir encadré ci-dessous) ;
- les mesures de prévention existantes pour améliorer la situation à risque ;
- l'évaluation du risque pour la situation concernée (Il s'agit là de se référer au(x) système(s) de cotation existant dans l'entreprise (pour les VSST voir page 39) ;
- les mesures de prévention à mettre en œuvre pour améliorer la situation à risque.

Ces éléments pourront utilement être complétés par des caractéristiques de la population selon le sexe (en nombre ou en pourcentage) : statut précaire, ancienneté, AT, MP, absences, restrictions aptitudes, par exemple.

Les éléments d'analyse adaptés à la situation de travail à risque

Il s'agit là de présenter les éléments qui ont permis d'aboutir à l'évaluation des risques. Ils devront permettre aux personnes qui n'ont pas participé à la démarche de s'en approprier les résultats.

Exemple 1 : Pour un risque de chute de hauteur, on pourra mentionner la hauteur et les circonstances de travail, le matériel utilisé, les protections existantes, les formations, le travail seul ou non, la fréquence, la nature des activités...

Exemple 2 : Pour un risque de VSST, on pourra mentionner les facteurs de risques organisationnels, les facteurs ressources en prévention, les événements existants, les conséquences possibles ou avérées...

Un exemple de formalisation du DUERP pour une unité de travail dans le secteur industriel est présenté dans les pages suivantes.

²⁹ On considère souvent le ratio 40/60 (cela peut être 35/65) : à l'intérieur de cette fourchette, l'activité est considérée comme mixte, en dessous ou en deçà, on identifie la prédominance d'un sexe

³⁰ MM (Majoritairement Masculine) : activité attribuée ou réalisée principalement par des hommes
MF (Majoritairement Féminine) : activité attribuée ou réalisée principalement par des femmes

Exemple de document unique d'évaluation des risques professionnels - V1

Entreprise : Équipementier auto
Date de création du DUERP : 16/12/2020
Date de révision : 30/11/2024
Unité de travail : référence / périmètre / infos générales
Atelier d'assemblage petites pièces (ateliers 1, 5 et 8)

	FEMMES	HOMMES
Composition	7	15
Restriction d'aptitudes	-	-
MP (3 dernières années)	3	0
AT (3 dernières années)	2	4
Ancienneté moyenne	6	3
Emploi en CDI	4	10
Emploi CDD / interim /	3	5

SITUATION / POSTE / ACTIVITE DE TRAVAIL	MIXITE DE L'EFFECTIF ³¹	NATURE DU RISQUE	ÉLEMENTS D'ANALYSE	MESURES DE PREVENTION EN PLACE	ÉVALUATION /PRIORITE ³²	MESURES DE PREVENTION A METTRE EN ŒUVRE	GROSSESSE – ALLAITEMENT
Toutes activités dans l'atelier	Mixte	Bruit	Mesures = 92 dB Source principale = emboutisseuse WM22 Bruit constant	Casques anti-bruit/ Bouchons d'oreille	Fréquence : 4 Gravité : 3 Maîtrise : 3 Cotation risque = 2	Étude acoustique de l'atelier Étude acoustique de l'emboutisseuse WM22	
Alimentation des composants sur rack	MM	TMS - Manutention /Port de charge lourde répété	De 1 à 1,8 T / jr principalement mécanisé. 1 personne pour l'atelier. Préparation manuelle en stock.	Transpalette Formation PRAP Circulation et racks adaptés	Fréquence : Gravité : Maîtrise : Cotation risque = 2	Installer un poste de préparation en zone de stock	A aménager (Vibrations conduite transpalette)
		Ambiance thermique	Travail dehors/dedans en alternance.	Vêtements chaud fournis Cheminement protéger de la pluie	Fréquence : 4 Gravité : 1 Maîtrise : 3 Cotation risque = 1	Réaménager le cheminement atelier / stock Réaménager le quai	
		Écrasement blessure des mains	Par les cartons - Dépalettisation manuelle - Gants peu portés.	Gants fournis (dits peu adaptés manque de précision)	Fréquence : 3 Gravité : 2 Maîtrise : 1 Cotation risque = 3	Améliorer les gants	

³¹ MM (majoritairement masculine) : activité attribuée ou réalisée principalement par des hommes
MF (majoritairement féminine) : activité attribuée ou réalisée principalement par des femmes
On considère souvent le ratio 40/60 (cela peut être 35/65) comme seuil de mixité ou de prédominance
³² Chiffres fictifs, système de cotation et de priorisation propre à l'entreprise

SITUATION / POSTE / ACTIVITE DE TRAVAIL	MIXITE DE L'EFFECTIF 31	NATURE DU RISQUE	ÉLÉMENTS D'ANALYSE	MESURES DE PREVENTION EN PLACE	ÉVALUATION /PRIORITE 32	MESURES DE PREVENTION A METTRE EN ŒUVRE	GROSSESSE – ALLAITEMENT
Assemblage sur poste	MF	TMS-Gestes répétitifs	Peu de polyvalence. 3 tendinites sur les postes. Postes peu adaptés (gestes au-dessus des épaules et en torsion). Postes grands pour certains opérateurs / opératrices. Peu d'autonomie. Peu d'évolution sur ce poste., Risque d'usure professionnelle accru pour les salariés femmes-hommes anciens sur le poste. Pas de formation PRAP (réservée aux ports de charges lourdes)		Fréquence : 4 Gravité : 3 Maîtrise : 0 Cotation risque = 4	Étude ergonomique des postes pour amélioration et adaptation aux différentes morphologies. Envisager une rotation entre les assemblages Formation PRAP Analyser les différences de parcours sur ce poste et favoriser les mobilités pour tous et toutes...	A aménager (travail debout / position statique)
Conditionnement	MF	TMS-Gestes répétitifs	Pas de polyvalence. 5 restrictions d'aptitude. Postes peu adaptés (gestes au-dessus des épaules et en torsion). Dysfonctionnements machine récurrents. Cycle court - Cadence élevée Absentéisme important. Pas d'évolution sur ce poste, risque d'usure professionnelle accru pour les salariés anciens à ce poste. Pas de formation PRAP (réservée aux ports de charges lourdes).		Fréquence : 4 Gravité : 3 Maîtrise : 0 Cotation risque = 4	Étude ergonomique des postes pour amélioration et adaptation aux différentes morphologies. Envisager une rotation entre les différents types d'assemblage Formation PRAP Analyser les différences de parcours sur ce poste et favoriser les mobilités pour tous et toutes.	A aménager (travail debout / position statique)
		RPS	Stress lié aux dysfonctionnements machines. Cadence élevée. Absentéisme important.		Cotation risque = 3		
		VSST	Principalement occupé par des intérimaires et CDD. Peu d'autonomie. Forte dépendance à la hiérarchie. Un cas d'agissement sexiste remonté auprès du référent CSE en 2021 (pris en charge). Procédure de signalement VSST peu connue des intérimaires.	Pas de travail isolé. Réfèrent CSE nommé et formé. Existence d'une procédure d'alerte et de traitement des situations.	Cotation risque = 3	Sensibiliser encadrement et personnels Intégrer un module d'information sur les VSST dans l'accueil au poste en lien avec les sociétés d'intérim.	

Phase 5 : mettre en œuvre des actions de prévention

De la vue d'ensemble des risques aux actions de prévention

La démarche d'évaluation des risques a vocation à couvrir au mieux l'ensemble des situations de travail vécues par les salariés. Le DUERP permet d'avoir une vue d'ensemble des risques repérés dans les différentes activités de l'entreprise avec des éléments d'évaluation des conséquences possibles sur la santé des salariés.

Les actions doivent en priorité viser à combattre le risque le plus en amont possible, afin de le supprimer ou de le diminuer autant que possible. Mais elles se confrontent à des critères de faisabilité technique, financière ou en termes d'acceptabilité sur le terrain.

Définir un programme d'actions de prévention se fait au niveau de l'entreprise, avec le concours (a minima l'avis) du CSE, de la CSSCT ou des représentants du personnel selon la taille de l'entreprise.

DUERP et Papripact sont les principaux outils de pilotage de la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail de l'entreprise.

Cette fonction de pilotage et de suivi doit s'articuler avec un travail de définition et de déploiement des actions de prévention en proximité avec les personnes qui devront les mettre en œuvre.

Des critères pour prioriser

Les situations de travail identifiées comme "à risques" ne peuvent généralement pas être toutes traitées à court terme. Il faut les prioriser les unes par rapport aux autres.

Les critères de priorisation sont classiquement :

- la gravité du risque encouru ;
- le nombre de personnes touché ;
- l'efficacité en termes de prévention ;
- la faisabilité et la simplicité de mise en œuvre ;
- les impacts positifs attendus sur le terrain.

Au cours de cette étape de priorisation, le risque demeure de minimiser les risques, généralement moins visibilisés, en particulier dans les activités à prédominance féminine ; il reste donc important lors de cette étape d'accorder une importance aux risques peu pris en compte habituellement (par exemple activités de nettoyage, ou de maintenance, travail dans les bureaux) ou qui semblent constituer moins de dangers à court terme.

Une fois priorisées les situations à risque sur lesquelles agir, il convient de définir des actions de prévention qui permettent une amélioration concrète du niveau de risque auquel les salariés sont exposés et de leurs conditions de travail.

Une règle incontournable : une situation à risque grave ne doit pas perdurer

Si certaines solutions à des situations de risques graves s'avèrent difficile à mettre en œuvre pour des raisons techniques ou financières, ne rien faire n'est pas une solution envisageable. Il faut prévoir une solution d'attente qui permettra de réduire le risque ou d'augmenter le niveau de protection à un niveau acceptable avant de pouvoir mettre en œuvre une solution durable - qu'il convient d'étudier et de programmer dans le temps.

Des situations qui peuvent nécessiter une analyse plus fine

La démarche d'évaluation des risques a vocation à couvrir au mieux l'ensemble des situations de travail vécues par les salariés. Le DUERP offre une vue d'ensemble des situations à traiter mais cet objectif d'exhaustivité permet rarement de faire une analyse suffisante de chaque situation pour définir des actions adaptées au poste de travail.

Il peut ici être pertinent de prévoir dans le plan d'action de mener une analyse approfondie pour définir et mettre en œuvre les mesures adaptées avec la participation des salariés concernés.

Des mesures adaptées à la réalité du travail, sur différents périmètres d'action

Une évaluation des risques permet d'identifier des situations à améliorer à différents niveaux. La bonne mise en œuvre des actions et leur pertinence relève de la responsabilité de l'employeur, elle est à suivre par la direction, en associant le CSE.

Niveau entreprise

Exemples d'actions : engagement, politique thématique, dispositif global (signalement, soutien, écoute, suivi/pilotage/animation, communication, sensibilisation/formation, accueil, etc.).

Où se construisent les actions de prévention concernées ? Ces actions peuvent être proposées au niveau des fonction supports (RH, prévention...), en participation avec les instances de représentation du personnel (CSE ou C2SCT). La participation des acteurs qui mettront en œuvre ou bénéficieront de ces actions est essentielle. La décision et le portage relèvent de la direction de l'entreprise.

Niveau de proximité (équipe, service...)

Exemples d'actions : aménagement local de l'organisation et des conditions de travail, clarification dans une équipe des attributions, des rôles et processus, adaptation des postes et outils de travail, etc.

Où se construisent ces actions de prévention ? Elles doivent se construire autant que possible au niveau où elles seront mises en œuvre, avec les personnes donc les femmes et les hommes dont le travail va être modifié. Elles peuvent nécessiter des soutiens ou décisions relevant d'autres niveaux mais doivent partir du vécu du terrain pour être le plus adaptées et acceptées possible.

Dans tous les cas, il est essentiel de clarifier qui est chargé de mettre en œuvre l'action.

Quelques questions pour apprécier la pertinence des actions envisagées :

- L'action est-elle stable dans le temps ?
- Est-elle facilement intégrable au travail quotidien ?
- N'entraîne-t-elle pas le déplacement du risque ou l'apparition d'un nouveau risque ?
- Permet-elle d'agir le plus en amont possible pour éviter le risque ?

S'autoriser le droit à l'ajustement et à l'erreur

Quelles que soient les précautions à prendre au préalable, toute action de prévention doit être confrontée à la réalité du terrain pour vérifier que :

- elle est adaptée aux situations réelles,
- elle ne génère pas de nouveaux risques,
- elle permet d'obtenir les effets recherchés.

Si cela n'est pas le cas, il faut pouvoir procéder à des ajustements.

Chaque fois que possible, lorsqu'une action de prévention est décidée, il est nécessaire :

- de définir ensemble ce que l'on en attend (critères d'évaluation) ;
- d'envisager une première mise en test réduit pour pouvoir l'éprouver et l'ajuster avant déploiement ;
- de fixer un délai de test au terme duquel un point sera programmé pour faire un bilan ;
- De se donner la possibilité d'ajuster en route selon les contraintes du terrain.

Le vrai "échec" n'est pas d'avoir testé une action qui se révèle inadaptée mais de la laisser en place malgré cela.

Des registres et des niveaux d'actions à articuler

Il est utile de distinguer :

4 grands champs d'action

- Actions tournées vers **la dimension des ressources humaines** : formations, statut, accueil, suivi/accompagnement, etc.
- Actions tournées vers **le matériel** : équipements de protection, adaptation des matériels, outils, équipements de travail, changement de produit, etc.
- Actions tournées vers **l'environnement de travail** : aménagement des locaux, circulation, ambiance thermique, lumineuse, sonore, etc.
- Actions tournées vers **l'organisation du travail** : répartition du travail, adaptation des cadences et objectifs, développement de marges de manœuvre organisationnelles, régulations, entraide, soutien, travail en équipe, processus de travail, circulation de l'information, objectifs, modes de management, etc.

3 niveaux d'action

- **La prévention primaire** qui consiste à supprimer ou limiter autant que possible le risque à la source et qui est prioritaire (cf. les 6 premiers principes généraux de prévention de l'article 4121-2 du Code du travail).
- **La prévention secondaire** qui consiste à limiter les conséquences des risques qui ne peuvent être supprimés.
- **La prévention tertiaire** qui consiste à "réparer" les dommages d'une exposition avérée à un risque.

PHASE 5

3 niveaux de prévention pour des actions qui se complètent



Une fois le programme de prévention établi et validé, il doit être présenté et mis à disposition des salariés et de chaque manager pour mise en œuvre et suivi de ce qui concerne les équipes dont il a la charge.

Dans cette mise en œuvre, un soutien extérieur peut être nécessaire selon la technicité ou l'implication qu'elle demande.

Un suivi portant sur la mise en œuvre effective et sur l'efficacité des mesures est à prévoir pour nourrir la mise à jour annuelle de l'évaluation des risques.

Les différents acteurs de la démarche

Employeur : il porte l'engagement de l'entreprise dans la démarche, en fixe les objectifs et attribue les moyens nécessaires. Il décide de qui doit organiser et mener l'évaluation, valide le Papripact et veille au bon déroulement de la démarche de prévention de l'entreprise. Il porte la responsabilité générale de « protéger la santé physique et mentale des travailleurs » et, à ce titre, est responsable in fine de la mise en œuvre des obligations juridiques, d'évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés et de mettre en œuvre les mesures adaptées pour les prévenir.

Membres du CSE, CSSCT ou représentants du personnel : ils participent à l'évaluation des risques professionnels et à ce titre peuvent par exemple contribuer au choix de la méthode et du déploiement, ainsi qu'à l'analyse des résultats et sont force de propositions pour des actions de prévention. Leur avis est à minima sollicité sur les résultats de l'évaluation des risques et sur le Papripact. Ils portent la démarche auprès des salariés et peuvent alerter en cas de besoin.

Management / encadrement : il a en charge de veiller aux bonnes conditions de santé, sécurité et conditions de travail des équipes qu'il encadre. Il a la charge au minimum de s'assurer que les difficultés identifiées dans ces domaines sont instruites.

Dans le cadre de l'évaluation des risques, sa mobilisation est utile pour :

- permettre la participation des équipes à la démarche ;
- contribuer à la détection et l'évaluation des risques pour l'unité de travail à laquelle il est rattaché ;
- participer à la priorisation des actions qui concerne ses équipes ;
- suivre et permettre la mise en œuvre du plan d'actions, en impliquant ses équipes dans la construction des actions qui impactent leur travail ;
- s'assurer de la mise en œuvre effective et de la pertinence des actions dans le temps.

Au quotidien, le management de proximité a la charge d'être à l'écoute des difficultés de les instruire et de faire cesser les situations à risques qui sont détectées, par l'évaluation des risques ou d'autres façons.

Dans ce cadre, il peut animer des temps d'échanges sur le travail pour faciliter l'expression des salariés, identifier les difficultés le plus en amont possible et améliorer les façons de travailler au plus près du terrain.

Par ailleurs, le manager est un salarié à part entière avec des risques et difficultés propres à son travail qu'il s'agit également de prendre en compte.

Salarié : il contribue, par sa connaissance du métier et de ses conditions d'exercice, à la détection des situations à risques, à leur analyse et à la recherche de solution adaptée.

Il met en œuvre les actions de prévention et fait remonter les difficultés rencontrées dans la réalisation de ses activités.

SPSTI : Il doit être associé à la démarche d'évaluation des risques, a minima en tant qu'expert des atteintes possibles à la santé. Il produit également des documents qui peuvent être des sources d'information pour détecter et évaluer les situations à risques :

- le suivi des salariés et avis d'aptitude ;
- les comptes-rendus de ses activités en situations de travail (visite d'ateliers, études de poste de travail, enquêtes...) ;
- la fiche entreprise qui doit consigner les risques professionnels détectés par le médecin du travail avec l'équipe pluridisciplinaire et contient des données sexuées.

En s'appuyant sur leurs équipes pluridisciplinaires, de nombreux SPSTI proposent également un accompagnement méthodologique à la réalisation de la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Fonction prévention, santé sécurité et conditions de travail interne : lorsqu'elle est suffisamment dimensionnée et formée, elle propose et est garante de la méthodologie d'évaluation des risques. Elle conseille et soutient l'ensemble des acteurs de prévention (direction, partenaires sociaux, services et managers...) dans cette démarche et dans les différentes actions de prévention.

Consultant privé : il peut accompagner l'entreprise sur tout ou partie de la démarche. Il est nécessaire qu'il soit en capacité d'accompagner l'entreprise en s'appuyant sur l'analyse du travail réel et la prise en compte des situations de travail. L'approche différenciée de la prévention est encore très peu pratiquée. Celle-ci doit être spécifiée dans le cahier des charges rédigé pour faire appel à un consultant.

3

Partie 3 – Fiches pratiques pour questionner les expositions et impacts différenciés des risques selon le sexe dans le DUERP

25 QUESTIONS POUR VERIFIER QUE LES COMPOSANTES D'UNE APPROCHE DIFFERENCIEE FEMME-HOMME SONT PRISES EN COMPTE DANS L'EVALUATION DES RISQUES (DUERP)

Pilotage de l'évaluation différenciée des risques

- Le groupe de travail qui évalue les risques professionnels et actualise le DUERP est-il **mixte et, si possible, représentatif de la proportion des femmes et des hommes** dans l'entreprise ?
- Les **référénts harcèlement sexuel ou égalité** sont-ils associés à ce groupe de travail ?
- La méthode d'actualisation du DUERP différencié fait-elle l'objet d'une action de **sensibilisation ou d'une formation ad hoc du groupe de travail** ?

Préparation de l'évaluation différenciée des risques

- L'évaluation est-elle précédée d'un **recueil de données selon le sexe** sur la répartition dans les unités, les métiers, les différents types de statut d'emploi et la sinistralité (dont les faits de VSST) ? La formalisation du DUERP mentionne-t-elle a minima le nombre de femmes et d'hommes par unité de travail et des données de sinistralité pour les femmes et les hommes ?
- Les **unités de travail (UT) à prédominance féminine** (fonctions support, par exemple) sont-elles prises en compte dans l'évaluation des risques au même titre que les autres ?
- L'évaluation est-elle précédée d'un **repérage des dispositifs** de prévention des risques professionnels existants (dont les VSST) et des actions visant l'égalité professionnelle ou la mixité ?

Principaux points d'identification des expositions et impacts différenciés aux risques pour les femmes et les hommes (plus de détails dans les tableaux en partie 3)

- Y a-t-il des **vestiaires et sanitaires accessibles séparés** pour les femmes et les hommes ? Sont-ils accessibles à toutes et tous : personnel en travail posté, mobiles, hors site ou sur des sites temporaires ?
- Les **différences entre les sexes** sont-elles prises en compte dans l'évaluation des risques liés à la manutention et dans l'évaluation des postures pénibles, (y compris les stations debout ou assises prolongées) ainsi que dans les mesures de prévention ?
- Les **matériels, EPI, environnements thermiques** prennent-ils en compte les différences biométriques, morphologiques et physiologiques entre les femmes et les hommes ?
- Les **risques physiques** (port de charges, agents chimiques et biologiques, bruit, etc.) sont-ils évalués pour les activités à prédominance féminine ? Leurs impacts sont-ils différenciés selon le sexe si besoin ?
- **L'organisation du travail** (répartition du travail, rotation ou alternance des tâches, pauses, cadences, cycles, rythmes, coopérations...) est-elle adaptée aux femmes et aux hommes de l'unité ?
- Les **horaires atypiques** font-ils l'objet de mesures d'organisation ou de prévention pour limiter les risques d'isolement ou une exposition à des risques spécifiques (par exemple travail de nuit et risque de cancer du sein) ?
- Les **temps de travail permettent-ils une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale** (en cas d'horaires décalés, d'heures d'arrivée tôt le matin, tard le soir, de travail posté, de déplacements fréquents, de télétravail... ?)

- Les **contraintes organisationnelles** (travail dans l'urgence, sous pression, souvent interrompu, faibles marges de manœuvre...) sont-elles prises en compte dans l'évaluation des risques et les mesures de prévention ?
- Les impacts de la qualité des **relations de travail et des coopérations** (écoute, entraide, répartition du travail, gestion de la charge, régulation managériale...) sur les femmes et les hommes de l'unité sont-ils pris en compte ? Une attention particulière est-elle portée aux unités avec une faible mixité ou une mixité récente ?
- Les **expositions différenciées aux RPS et à la souffrance psychique** au travail dans les métiers à prédominance féminine et masculine sont-elles prises en compte dans l'organisation du travail et dans les mesures de prévention ? Les **exigences émotionnelles** (gestion de comportement agressif interne/externe, confrontation à la souffrance, nécessité de dissimuler les émotions...) liées à certaines activités réalisées sont-elles prises en compte ?
- La question de **l'usure professionnelle, des statuts d'emploi, de la formation** dans certains postes est-elle prise en compte dans l'évaluation ?
- L'évaluation intègre-t-elle les **risques pour la santé reproductive** (situation de grossesse, ou allaitement, fertilité des hommes et des femmes, etc.) ?
- Des **aménagements de postes** sont-ils possibles pour les femmes enceintes, allaitantes, ou pour des problématiques de santé reproductive ?
- Les **risques de harcèlement sexuel** et d'agissements sexistes sont-ils traités comme un risque professionnel ?
- Les **facteurs de risques organisationnels de violences sexistes et sexuelles (VSST)** sont-ils évalués ? Les postes ou situations de travail exposés sont-ils identifiés ? Les ressources existantes et à mettre en place pour prévenir les VSST sont-elles repérées ?

Mise en place de mesures préventives

- Le **plan de prévention (nouveau ou actualisé)** inclue-t-il des actions de prévention à destination des unités de travail à prédominance féminine ?
- Le plan de prévention inclue-t-il un volet sur la **prévention des VSST** ?

Suivi et actualisation

- Le **DUERP est-il régulièrement mis à jour** afin d'y intégrer les nouvelles situations à risques identifiées ?
- Les **mesures mises en place sont-elles évaluées** en associant les femmes et les hommes concernés pour en vérifier l'efficacité ?

6 TABLEAUX SUR LES ELEMENTS A INTERROGER EN UNITE DE TRAVAIL POUR ENRICHIR LA DEMARCHE D'EVALUATION DES RISQUES

1/6 : L'environnement physique de travail

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
Vestiaires et sanitaires séparés Homme/Femme	Pour les salariés en travail posté, mobile, hors site, sur des sites temporaires ou des chantiers, se pose souvent la question de l'accès aux toilettes pour les femmes. Des besoins spécifiques peuvent être à prendre à compte (menstruations, troubles urinaires liés à la grossesse, ménopause...).	- Tous les salariés, y compris postés, mobiles, hors site ou sur des sites temporaires ont-ils accès à des vestiaires et des sanitaires séparés pour les femmes et les hommes ? - En cas de déplacements ou d'activités à l'extérieur, y a-t-il des difficultés pour accéder aux sanitaires, notamment pour les femmes ?
Adaptation des équipements et postes de travail aux différences de tailles, de poids, de force et de morphologie.	<u>Taille</u> : les postes de travail sont généralement conçus pour un homme "moyen" (taille moyenne à 1,75 m en France³³). Les personnes de petite taille (taille moyenne des femmes à 1m62) ou de grande taille peuvent être contraintes à des postures contraignantes (ex : bras en l'air) ou à des manipulations supplémentaires. <u>Force musculaire</u> : la force musculaire est en moyenne plus élevée chez l'homme³⁴ que chez la femme. Ne pas prendre en compte les différences de masse musculaire et d'anthropométrie peut conduire à s'équiper d'outils, matériels et de postes inadaptés (ex : caisses de manutention trop lourdes, trop grandes, mouvements des bras de trop grande envergure). Attention les moyennes peuvent masquer une grande variabilité entre les personnes (et au sein du groupe des femmes, et du groupe des hommes). <u>Port de charge</u> : les femmes au travail portent le plus souvent des charges vivantes (enfants, personnes âgées, malades, animaux) ou fractionnées (des petites charges portées à répétition comme au poste de caissière, par exemple). Les charges unitaires maximales prévues à l'art. L.4541-9 du Code du travail sont différentes pour les hommes et les femmes mais restent toutes deux trop élevées. La norme NF X 35-109 fixe à 15 kg la valeur de référence maximale acceptable pour tous (au-delà une analyse complémentaire est nécessaire). Toute manutention manuelle de charge supérieure à 25 kg est considérée comme délétère³⁵.	- Votre poste / équipement / outil de travail vous semble-t-il adapté à votre taille, morphologie, force physique³⁶? Est-il adaptable ou pouvez-vous l'adapter ? - Quel geste / intervention / action est compliqué ou inadapté selon vous ? - Quelles sont les limites maximales de port de charges, les charges maximales portées (en unitaire ou en cumulé) ? Conseil : Ces sujets nécessitent généralement une observation de la situation de travail.

³³ Corps et appartenance sociale : la corpulence en Europe -Insee référence – 05/2006

³⁴ Dossier INRS Hygiène et Sécurité au travail INRS à paraître à l'automne 25 « Prévention des risques professionnels : vers une meilleure prise en compte des différences entre hommes et femmes ? »

³⁵ Méthode d'analyse de la charge physique de travail - INRS ED 6161 – 03/2019 (P. 12-13)

³⁶ Les femmes manutentionnaires. Un point de vue biomécanique et ergonomique – A. Plamondon et al - IRRST R 757 – 2012

1/6 : L'environnement physique de travail

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
	Le manque de prise en compte des différentes femmes-hommes dans la conception des équipements de travail peut créer des risques lors des phases de réglages, maintenance ou nettoyage : par exemple lorsque l'accès à un organe de commande ou de sécurité, ou une maintenance de machine devient compliqué ou difficile (ex : capot trop lourd ou commande trop éloignée). Tous les postes de travail (industrie, accueil, administratif, vente, restauration, soins...) peuvent être concernés.	
Adaptation des équipements et mesures de protection à la morphologie et aux besoins spécifiques des femmes et des hommes	Pour être porté et efficace un équipement de protection³⁷ doit être adapté à celui ou celle qui doit le porter. Cela concerne les vêtements de travail, les gants, les chaussures mais aussi des équipements plus spécifiques comme les masques ou les harnais de protection. L'inadéquation peut conduire à un non-port des équipements de protection ou créer des contraintes ou des risques complémentaires (ex : efforts augmentés pour des gants trop grands, trébuchement pour pantalon ou chaussures inadaptées, intoxication si masque non adapté, etc.). Des offres d'équipements adaptables peuvent exister, ce qui nécessite parfois d'élargir les fournisseurs ou modèles à disposition dans le cas où une équipe devient mixte, par exemple.	- Quels équipements et mesures de prévention/protection existent ? - Rencontrez-vous des difficultés à les utiliser, sont-ils adaptés à toutes les morphologies ? Aux différentes activités ?
Exposition à des températures chaudes ou froides / travail à la chaleur ou au froid	Les femmes et les hommes présentent des <u>capacités thermo-régulatrices</u> différentes³⁸. Pour des activités qui requièrent une mobilisation physique <u>en ambiance chaude</u> (à l'extérieur, en boulangerie, cuisine, blanchisserie, par temps de canicule...), les femmes transpirent moins³⁹, et les températures du corps et de la peau sont plus élevées.⁴⁰ Pour des activités <u>en ambiance froide</u> (extérieur ou entrepôts frigorifiques, par exemple), les femmes ont une tendance à l'hypersensibilité au froid et souffrent plus facilement du syndrome des "doigts blancs" (syndrome de Raynaud).	- Quels sont les postes qui sont exposés à du travail à des températures chaudes ? ou froides ? - Les EPI spécifiques au travail à la chaleur ou dans le cas de canicule (vêtements, chaussures, casquettes...) sont-ils adaptés aux différences entre les femmes et les hommes ? - Quels ressentis des femmes et des hommes concernant la température ambiante au travail ? - La température est-elle adaptée à la nature du travail (sédentaire, nécessitant des efforts, minutieux...) ?

³⁷ Disparités de genre en santé et sécurité : Comment les femmes sapeur-pompier sont défavorisées en matière de vêtements de protection - INRS - Réf NO43 – 10/2024

³⁸ Travailler dans des températures chaudes ou froides – Article Hygiène et sécurité du travail n°259 – 06/2020

³⁹ Dossier INRS Hygiène et Sécurité au travail INRS à paraître à l'automne 25 « Prévention des risques professionnels : vers une meilleure prise en compte des différences entre hommes et femmes ? »

⁴⁰ « Heat at work: Implications for safety and health » (La chaleur au travail : Implications pour la sécurité et la santé) (en anglais) – OIT - 07/2024

1/6 : L'environnement physique de travail

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
	Des différences femmes-hommes existent en matière de <u>perception thermique</u> ⁴¹ . Les femmes sont plus sensibles aux variations de température et ressentent un inconfort plus marqué dans les ambiances chaudes ou froides.	
Risques chimiques	Les connaissances restent lacunaires mais elles mettent en évidence que <u>certains agents chimiques et CMR</u> (dont formaldéhydes, résorcinol...) peuvent avoir des effets différenciés sur la santé des femmes et des hommes⁴² concernant la peau (majorité d'eczémas d'origine allergique pour les femmes, par exemple), les effets pulmonaires (« prédominance féminine dans les asthmes professionnels ou aggravés par le travail »⁴³), le système immunitaire, le développement de cancers, ou encore les effets sur la santé reproductive (cf. tableau 6/6) de certains perturbateurs endocriniens⁴⁴. Le SPST est compétent pour vous accompagner dans cette évaluation. Ils doivent être sollicités en ce sens.	- Quels risques chimiques peuvent avoir un effet différencié sur les femmes et les hommes ? - Une formation aux risques chimiques et à l'utilisation des produits en sécurité, adaptée au poste de travail, est-elle dispensée à tous les utilisatrices et utilisateurs (y compris, équipe de maintenance, nettoyage) ?
Risques physiques	Certains risques physiques ne sont "conscientisés" ni par l'entreprise ni par les salariés ou sont minimisés. Parmi les raisons : - l'attribution de certaines qualités innées à un sexe (force, empathie, attention), - l'assimilation d'activités professionnelles à des activités domestiques (entretien, soin, service...), - la sous-estimation des risques dans certaines cultures métiers, - la déconsidération de certains métiers souvent peu mis en visibilité (nettoyage, maintenance...). D'autres risques physiques peuvent être noyés dans l'apparente "banalité" des activités comme par exemple : - les postures pénibles prolongées (debout, piétinement, accroupie, penchée...), - le bruit en milieu scolaire (cour de récréation), restauration collective ou animation, - les risques chimiques (CMR, perturbateurs endocriniens, par ex.),	Conseil : <i>Pour aider à l'identification des risques peu visibles ou sous-estimés, il est utile de questionner les causes ressenties de la sinistralité (AT/MP, absentéisme, limitation d'aptitude) ou d'un fort turnover.</i> - Qu'est-ce qui selon vous crée de l'usure au travail ? - Identifiez-vous des facteurs d'usure récurrents et prolongés, du cumul de facteurs de façon générale ou à certaines périodes. - Qu'en est-il des activités réputées sans risque ? Des risques qui font "partie du métier", ou ceux "avec lesquels on fait" ? Conseil : <i>Considérer l'incidence des charges et postures en cumul journalier.</i>

⁴¹ Dossier INRS Hygiène et Sécurité au travail INRS à paraître à l'automne 25 « Prévention des risques professionnels : vers une meilleure prise en compte des différences entre hommes et femmes ? »

⁴² Recherche en santé au travail : prise en compte du sexe dans les études de toxicologie -INRS DC42 – Travail et sécurité du travail n° 276 – 10/2024 – Dossier INRS Hygiène et Sécurité au travail à paraître à l'automne 25 « Prévention des risques professionnels : vers une meilleure prise en compte des différences entre hommes et femmes ? »

⁴³ « Asthmes en relation avec le travail chez la femme : comparaison aux données masculines. Étude rétrospective des données issues du Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P) » - Anses - 2022

⁴⁴ Dossier web INRS Perturbateurs endocriniens : ce qu'il faut retenir

1/6 : L'environnement physique de travail

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
	• le risque de chute de hauteur ou d'amiante dans les métiers de l'entretien en école, à l'hôpital, en restauration, • le risque biologique dans les métiers de la santé, de la petite enfance ou dans l'agriculture, • les risques d'usure professionnelle liés à des manipulations et /ou des postures pénibles répétées. Individuellement, chaque geste semble peu impactant, les charges semblent acceptables, mais c'est souvent le cumul, associé à des contraintes d'organisation qui génère des risques forts de TMS. Les métiers à prédominance féminine cumulent souvent gestes répétitifs à forte cadence et port de petites charges (caissière...) - ce qui peut conduire à un cumul de poids important sur une journée.	

2/6 : L'organisation du travail et des process

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
Répartition du travail (réelle et supposée)	Certaines activités peuvent être pensées, même inconsciemment, comme réservées aux hommes ou aux femmes. Y compris dans un même métier, on peut observer des différences dans la répartition du travail entre hommes et femmes. Si, dans un métier, certaines activités sont faiblement accessibles aux femmes ou aux hommes, cette non-mixité peut être facteur d'inégalité ou de dépréciation, voire de RPS ou d'agissements sexistes. Les personnes réalisant occasionnellement des activités à risque peuvent être moins formées, informées des risques et mesures de prévention que les personnes les réalisant régulièrement.	• Comment s'organise la répartition des tâches entre les femmes et les hommes de l'équipe ainsi que la rotation et l'alternance des tâches ? • Cette organisation convient-elle aux hommes et aux femmes de l'équipe ? • Le rythme des pauses convient-il aux femmes et aux hommes de l'équipe ? • La répartition des tâches ou la polyvalence s'accompagnent-elles de la montée en compétences nécessaire pour occuper l'ensemble du poste ? • Si une activité requérant davantage de force physique est habituellement réalisée par le seul homme de l'équipe, que se passe-t-il en son absence ? Si une activité d'accueil du public est réalisée par la seule femme de l'équipe, que se passe-t-il en son absence ?
Aménagement des cycles de travail	Les cycles de travail / pause / cadences qui mobilisent le corps sont généralement pensés pour un homme "moyen", voire pour un homme jeune en bonne santé. Ils peuvent ne pas convenir aux capacités moyennes des femmes⁴⁵ - ni aux capacités de certains hommes. Par exemple : une société assurant des livraisons a calibré le nombre de colis et de kilomètres à pied ou cycle pour une capacité optimale d'un homme moyen et jeune. Ces normes de charge se révèlent usantes pour tous les salariés concernés et inadaptées pour les personnes avec des résistances physiques moindres, majoritairement des femmes dans ce métier mixte dans cette entreprise. La sinistralité et l'absentéisme des femmes occupant ces postes s'expliquent pour partie par ce calibrage. Le travail répétitif caractérise le travail de nombre d'emplois à prédominance féminine (chaîne, saisie...). Il se combine souvent avec des marges de manœuvre limitées. Or pouvoir disposer d'autonomie pour organiser son travail différemment ou pour faire varier les exigences temporelles ou délais constitue un facteur de prévention important.	• Comment sont ressentis les cycles et les cadences ? • Si différents cycles existent, certains sont-ils mieux perçus que d'autres ? Les rotations sont-elles équitables ? • Y a-t-il des postes en cycle de travail contraint particulièrement concernés par l'absentéisme ou la survenue d'AT / MP ? • Combien de gestes techniques sont réalisées par minute ? • Les pauses sont-elles adaptées ? L'accès aux équipements sanitaires est-il possible pendant les cycles de travail ? Conseil : <i>Etre particulièrement attentif aux métiers historiquement à prédominance masculine.</i>

⁴⁵ Dossier INRS Hygiène et Sécurité au travail INRS à paraître à l'automne 25 « Prévention des risques professionnels : vers une meilleure prise en compte des différences entre hommes et femmes ? »

Contraintes organisationnelles	Les métiers à prédominance féminine⁴⁶ (principalement de service) sont particulièrement soumis : • au travail dans l'urgence, sous pression temporelle ; • à des contraintes organisationnelles et des contraintes de rythmes (se dépêcher, devoir fréquemment interrompre une tâche, ne pas arriver à prendre de pause repas) ; • à un manque de moyens, de soutien ou de marges de manœuvre. Dans les emplois occupés par les femmes, ces facteurs de risques psychosociaux ⁴⁷ sont souvent minimisés du fait d'une moindre (re)connaissance du travail réalisé (professionnalisme, technicité, contraintes). Les temps de travail considérés comme connexes aux gestes métiers, mais qui font pleinement partie de l'activité, sont souvent oubliés dans le travail d'évaluation des risques. Il s'agit, par exemple pour les métiers à domicile des déplacements, du passage de relais, des temps d'écoute et d'échange avec les personnes aidées, de temps collectif pour les équipes dispersées...	• Avez-vous le sentiment de travailler souvent dans l'urgence ? • Êtes-vous régulièrement obligé d'interrompre une tâche ? • Avez-vous la possibilité de réguler ou prioriser les activités en cas de demande urgente ? • Vous sentez-vous en difficulté au regard de l'organisation du travail, du circuit de demande ? • L'organisation prévoit-elle des plages de travail adaptée à la nature de l'activité (par exemple : sans dérangement pour du travail nécessitant concentration, de l'analyse et du suivi) ? • Vous arrive-t-il fréquemment de ne pas prendre de pause repas ?
--	---	--

⁴⁶ Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ? - K. Briard – DARES – 2023

⁴⁷ Facteurs psycho-sociaux de risques au travail : une analyse par le genre des statistiques nationales – AM. Nicot – Anact - 2014

3/6 : L'organisation et l'articulation des temps

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
Horaires atypiques (du soir, du matin, coupés, week-end et jours fériés)	Les horaires atypiques sont fréquents dans les métiers à prédominance féminine (médico-social, commerce, entretien, culture, nettoyage...) et peuvent se combiner avec des situations d'isolement. Le travail en horaires décalés sur des sites d'interventions dispersés rend difficile la transmission des informations pour certains employés. Cela peut les exclure des temps de régulation, des échanges informels, des temps de soutien, des possibilités de résolution de problèmes, de formation et d'évolution professionnelle. En horaires décalés, les conditions de travail peuvent être différentes de la journée (moins d'éclairage, accès plus restreint aux équipements, organisation des secours plus complexe, etc.). Le travail en horaires atypiques est un facteur de surexposition aux risques de violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) et induit généralement des difficultés d'articulation entre temps de vie privée et vie professionnelle.	• Certains horaires induisent-ils des risques ou des prises de risques spécifiques ? • L'accès aux réunions d'équipes, aux temps d'échanges collectifs, de régulation, à la hiérarchie est-il possible pour toutes et tous ? • Les personnes en horaires atypiques se sentent-elles isolées au sein de l'entreprise ? • Cela a-t-il des répercussions sur les conditions de travail ? ... Conseil : Accorder une attention particulière aux situations de travail cumulant horaires atypiques et travail isolé.
Articulation entre vie professionnelle / vie personnelle	Les horaires décalés, coupés, les réunions tardives ou les déplacements fréquents peuvent contraindre les parents, les aidantes et aidants (a fortiori isolés) ou les personnes fortement engagées dans des activités extra professionnelles, à limiter leur temps de repos. Ces situations peuvent conduire à un cumul d'expositions à des facteurs de risque dans la vie privée et dans la vie professionnelle.⁴⁸ Si les aidants ou parents confrontés à ces situations sont majoritairement des femmes, toute la population peut être concernée.	• Les rythmes de travail posent-ils des difficultés dans l'articulation avec la vie personnelle ? • Des adaptations sont-elles existantes ou envisageables ?⁴⁹

⁴⁸ Audition de l'INRS par la délégation au droit des femmes du Sénat du 23/03/2023

⁴⁹ Guide pratique sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS – 11/2022

Travail de nuit	Le travail de nuit a été associé dans plusieurs études à un risque accru de cancer du sein ⁵⁰. L'INRS fait état d'effets probables du travail de nuit sur le cancer⁵¹. En région Grand Est, deux soignantes en hôpital ont vu leur cancer du sein reconnu en maladie professionnelle.	• Quelle fréquence et durée du travail de nuit ? • Quelle amplitude de travail entre 22h et 7h ? • Quels roulements dans les cycles de travail ? • Quelles possibilités d'évolution ? Quel impact sur la vie sociale ?
Organisation de travail hybride et télétravail	Les conditions de télétravail dégradées concernent plus souvent les femmes que les hommes⁵². Les personnes qui ne peuvent, ou ne souhaitent pas télétravailler (ex : poste d'accueil), peuvent être en difficulté pour mener leur activité quand leurs collègues sont à distance (report de tâches, pertes d'informations par exemple). Dans certains cas, le télétravail peut surexposer à des situations de violences à domicile.	Conseil : <i>Questionner l'impact du télétravail sur les risques et conditions de travail des personnes en situation de télétravail et sur site (beaucoup alternent les 2 situations).</i> <i>Prendre en compte les effets du télétravail sur les fonctions en présentiel et sur les possibles phénomènes d'isolement. Rappeler que le choix de ne pas télétravailler est un droit et ne doit pas affecter les conditions de travail.</i>

⁵⁰ Avis et rapport d'expertise collective – « Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit » - Anses –2016 5une expertise de l'Anses sur les poly-expositions liées au cancer du sein est en cours)

⁵¹ Le travail de nuit et le travail posté Quels effets ? Quelle prévention ? - INRS-ED 6305- 06/2022

⁵² Rapport HCE « Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes » -2023

4/6 : Les relations au travail et le management

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
Relations dans le collectif de travail	Dans des collectifs peu mixtes et/ou de forte culture métier sexuée, l'ouverture à la mixité peut se traduire par des difficultés d'intégration voire des comportements sexistes. Ces difficultés relationnelles peuvent venir : - d'a priori, de stéréotypes et d'attitudes discriminantes, - de matériel ou process de travail non adaptés au sexe minoritaire - d'habitudes de travail, - de processus d'intégration défaillants ou inadaptés (manque des formations, absence de soutien aux coopérations...). Ces difficultés relationnelles peuvent exister dans tout type de collectif.	- Y a-t-il de l'entraide, de la communication entre les membres de l'équipe ? - Y a-t-il à l'inverse des tensions, de l'isolement, des difficultés à coopérer ? - L'introduction de la mixité dans l'équipe peut-elle être une source de tensions ou d'incompréhension ? - Les activités sont-elles également réparties entre les femmes et les hommes et reconnues à compétences égales ? Conseil : Être attentif dans les échanges aux éventuels a priori sur la capacité de l'un ou l'autre sexe existant et s'ils sont sources de difficultés. Porter une attention particulière aux collectifs peu mixtes et/ou de forte culture métier sexuée. En cas d'enquête sur le climat social, veiller à traiter les données selon le sexe pour identifier les éventuelles différences de perception entre les femmes et les hommes.
Relation managériale	La qualité de la relation managériale peut conditionner l'intégration d'un salarié du sexe minoritaire dans l'équipe, l'équité dans la répartition des tâches, l'écoute, le soutien et la reconnaissance, ou encore la gestion des conflits ou le recadrage (en cas de propos à connotation sexiste ou sexuelle, par exemple).	- Les transmissions d'information, les temps d'échange et de régulation sont-ils accessibles à toutes et tous ? - Les critères et actions de reconnaissances sont-ils identiques pour tous ? - Quel accompagnement à la mise en place de la mixité dans une équipe ou un métier ? - En cas de tension ou de comportement inappropriée s'apparentant à du sexisme ou à un possible harcèlement sexuel, quelle position, quel soutien et quelle action de l'encadrement ? Conseil : Questionner les modes de relation et de régulation du management dans les équipes à prédominance féminine, masculine ou mixte : en matière d'organisation du travail, de répartition des tâches, de reconnaissance...
Relations externe, exigences émotionnelles : public, patient, client, usager	Dans de nombreux métiers à prédominance féminines (ex : métiers du soin, santé, du social, de l'enseignement, du commerce, de l'accueil), la relation avec l'extérieur (l'usager, le client, la famille, etc.) est au centre de l'activité et s'accompagne de fortes exigences émotionnelles. Il peut s'agir d'un facteur important de risques psychosociaux – susceptibles d'aggraver les risques de TMS, souvent ignorés ou minimisés. Les exigences émotionnelles peuvent prendre différentes formes :	- La confrontation à la souffrance, aux difficultés rencontrées vous pèse-t-elle ? Y compris après le travail ? - Des dispositifs sont-ils prévus pour pouvoir partager et mettre à distance ces vécus (ex : analyse de la pratique) ? - Êtes-vous confronté à des situations d'incivilités, d'agressions ou le craignez-vous ? - Le soutien en cas d'incivilités ou d'agression est-il prévu, organisé ? - Vous êtes-vous déjà trouvé seule ou seul en situation d'incivilités ou d'agression ?

4/6 : Les relations au travail et le management

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
	• confrontation à la souffrance, à des situations humaines difficiles (enfants en danger, personnes en précarité, en perte d'autonomie, malades) ; • exposition à des comportements agressifs ou violents ; • nécessité de maîtriser ses propres émotions ou de les cacher (accueil, vente, commerce). Les femmes peuvent être particulièrement exposées aux exigences émotionnelles car elles se voient attribuer une "empathie naturelle". Certaines personnes manifestent par ailleurs plus facilement leur agressivité vis-à-vis du personnel féminin.	

5/6 : Les parcours professionnels et les compétences

Éléments à questionner	Pourquoi ? Exemples	Quelles questions poser ou aborder ? Exemples
Evolutions professionnelles	L'exposition aux mêmes risques dans la durée est un facteur de risque et d'usure important. Des postes, souvent peu qualifiés et majoritairement féminins, offrent peu d'évolution et augmentent les risques d'usure professionnelle. <i>Exemple :</i> Dans une imprimerie, les postes de finition sont occupés principalement par des femmes. Ils sont exposés au travail répétitif et au port de charges. Les hommes embauchés sur les mêmes postes évoluent au bout de 3 ans vers des postes plus durs physiquement puis vers des postes de surveillance de machines. Les femmes, elles, n'évoluent pas et restent durablement exposées aux mêmes facteurs de risque. Elles développent en nombre des TMS avec un risque fort d'inaptitude.	- Comment sont envisagés les parcours professionnels en interne ? - Y a-t-il une réflexion sur les parcours dans la durée ? - Des différences entre hommes et femmes existent-elles dans l'accès aux différents postes ? Pourquoi ? - Est-ce lié à des conditions de travail difficiles sur certains postes ? - Existe-t-il des différences d'accès aux formations, aux promotions ? Pourquoi ? Conseil : <i>Questionner les parcours professionnels (les mobilités possibles, l'accès aux dispositifs de montée en compétences, etc.) en cas de forte sinistralité associée à une ancienneté importante dans un poste.</i>
Statuts d'emploi	Les personnes en statut précaire et les contrats courts (CDD, intérim, vacation...) sont généralement plus exposées aux risques professionnels et connaissent des conditions de travail moins favorables (accueil et connaissance des risques limités, externalisation des activités les plus contraignantes et des risques, recherche d'une opérationnalité immédiate...). Elles peuvent prendre davantage de risques pour ne pas perdre leur emploi. Les personnes en statut précaire peuvent également être surexposées aux agissements sexistes et aux violences sexuelles (notamment en cas de forte dépendance hiérarchique).	Conseil : <i>Porter une attention particulière aux services présentant un fort taux d'emplois précaires.</i> <i>Pour une même activité, veiller à l'équité d'accès aux dispositifs d'accueil, d'intégration, de transmissions d'information, de formation et à la fourniture de matériel adapté entre le personnel précaire et le personnel permanent.</i>
Accès aux compétences nécessaires à l'activité	Lorsque l'aspect professionnel d'une activité est peu reconnu (ex : répondre au téléphone, rassurer un client, faire le ménage etc.), les compétences nécessaires pour l'exercer peuvent être ignorées ou invisibilisées. Reconnaître ces compétences, s'assurer qu'elles soient partagées, transmises et tenues à jour constituent contribue à la prévention des risques. - Exemples : - Le personnel d'entretien peut être soumis à des manutentions, des postures contraignantes et exposé à des risques chimiques. Il est cependant fréquent que peu de formations soient proposées pour ces tâches assimilées à des activités du quotidien. - Un agent d'accueil doit être en capacité de renseigner des clients / usagers et peut faire face à des situations difficiles (agressivité, souffrance). Or certains de ces postes sont confiés à des personnes sans formation adaptée.	- Les compétences nécessaires aux différents postes et aux activités sont-elles identifiées ? - Un accompagnement est-il prévu l'acquisition de gestes et de techniques lors des prises de postes, des changements de postes ? Conseil : <i>Considérer que tout geste professionnel peut nécessiter une formation.</i>

6/6 : Les risques impactant la santé reproductive des femmes et des hommes

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
Situations de maternité et d'allaitement	Pour la santé de la femme et de l'enfant, certaines situations de travail ⁵³sont interdites aux femmes enceintes et allaitantes ou aménagées par la réglementation. Les expositions ci-dessous sont interdites aux femmes enceintes dans le code du travail : • exposition à certains agents chimiques et CMR classés toxiques pour la reproduction (exposition aux reprotoxiques, benzène, antiparasitaire, plomb...); • exposition à certains agents biologiques (ex : rubéole, toxoplasmose); • usage d'un diable pour le transport de charges ; • usage d'engins de type marteau-piqueur à air comprimé ; • travaux en milieu hyperbare ; • rayonnements ionisants. D'autres situations doivent être évaluées avec le SPST : • Port de charge ; • Postures contraignantes (penchée en avant ou accroupie, bras levés, station debout prolongée...); • Travail de nuit, posté ou en horaires atypiques ; • Travail au chaud ou au froid ⁵⁴ ; • Bruit ou ultrasons ; • Facteurs organisationnels ou RPS, stress, pression liés à l'activité. <u>La femme allaitante</u> doit être préservée de certains risques chimiques et biologiques. Le Code du travail prévoit également des aménagements horaires en cas d'allaitement. La période après la naissance peut être marquée par la dépression post partum.	. Pour la femme enceinte • Les risques listés dans la colonne de gauche sont-ils évalués et pris en compte dans le DUERP ? • Font-ils l'objet d'une information à la prise des postes concernés ? • Des aménagements de poste ou des changements temporaires d'affectation sont-ils mis en oeuvre pour les femmes enceintes à des postes à risques ? • La possibilité de s'allonger, d'adapter les pauses est-elle prévue ? Pour la femme allaitante • Les expositions aux risques chimiques et biologiques font-ils apparaître des risques pour les femmes allaitantes ? • Les aménagements d'horaires sont-ils mis en oeuvre (avec local dédié pour l'allaitement) ? Conseil : Le SPST est compétent pour vous accompagner dans cette évaluation.
Santé reproductive, fertilité des hommes et des femmes	Les principaux facteurs et risques connus sont : • Les rayonnements ionisants • Les risques chimiques (exposition aux reprotoxiques) • Les perturbateurs endocriniens • L'amiante • Le travail de nuit (qui peut être un facteur de risque pour le cancer du sein), le travail posté (qui peut perturber le cycle menstruel) • Le plomb • L'exposition à de fortes chaleurs ou au froid	• L'information sur la nature et la toxicité des produits est-elle disponible et exploitée ? • Le cas échéant, un produit CMR ou un perturbateur endocrinien peut-il être substitué par un produit moins dangereux ? • La formation/sensibilisation nécessaire aux salariés concernés pour identifier, connaître et se prémunir des risques rencontrés est-elle dispensée ?

⁵³ Voir l'article sur [la réglementation en cas de grossesse](#) sur le site de l'INRS

⁵⁴ En Suisse, le travail en dessous de 5 degrés et au-delà de 28 degrés est interdit pour la femme enceinte

6/6 : Les risques impactant la santé reproductive des femmes et des hommes

Éléments à questionner	Pourquoi ? <i>Exemples</i>	Quelles questions poser ou aborder ? <i>Exemples</i>
	Outre l'exposition à certains agents chimiques, les CMR, et perturbateurs endocriniens (PE) sont susceptibles de provoquer des effets nocifs pour les individus exposés et leur descendance. Les substances répondant aux critères définis dans le règlement européen sur la classification et l'étiquetage des produits chimiques doivent porter la mention « Perturbation endocrinienne pour la santé humaine » ou « Perturbation endocrinienne pour l'environnement ». Cette nouvelle obligation s'appliquera également aux mélanges dès mai 2026. <u>Les produits suspectés</u> sont : - Des dérivés phénoliques dont bisphénols et parabène- (plastiques, cosmétiques, papier thermique, lentilles de contact, désinfectants...) - Certains pesticides (ex : organochlorés) - Des produits biocides comme les anti-poux ou les traitements des animaux domestiques ; - Des retardateurs de flammes (polybromodiphényles) (mousses pour les mobiliers, tapis, équipements électroniques...) - Des phtalates (jouet en plastique, barquette alimentaires, produits d'entretien...) - Des alkylphénols (nonylphénols) (ex : emballage, lingettes lessive...). <u>Des expositions aux risques liés à l'amiante</u> sont possibles dans le secteur de l'entretien (ex : monobrosse sur dalles amiantées) ou le tri des déchets par exemple. Le cancer des ovaires dû à l'amiante est reconnu en maladie professionnelle⁵⁵. <u>Les activités qui exposent au plomb</u> et à ses composés⁵⁶ ont un impact différencié sur la santé reproductive des femmes (avortement, accouchement prématuré...); et des hommes (altération de la production des spermatozoïdes). <u>L'exposition à de fortes chaleurs</u> impacte la fertilité masculine⁵⁷ et l'exposition au froid⁵⁸ peut perturber les cycles menstruels des femmes.	- Les salariés bénéficient-ils de l'information obligatoire concernant leur exposition à des risques pour leur fertilité ? - L'information sur la présence d'amiante dans les environnements d'intervention est-elle disponible et exploitée ? - Des interactions avec des matériaux amiantés sont-elles possibles au cours du du travail ? <i>Le service de santé au travail est l'acteur à solliciter pour toute question sur ce sujet</i>

⁵⁵ Page web Ameli - Amiante : de nouvelles pathologies désormais reconnues comme maladie professionnelles

⁵⁶ Les valeurs limites biologiques à ne pas dépasser sont fixées dans le Code du travail à :400 microgrammes de plomb par litre de sang pour les hommes ; 300 microgrammes de plomb par litre de sang pour les femmes.

⁵⁷ Dossier Web INRS « Reproduction »

⁵⁸ Mergler, D., & Vezina, N. (1985). Dysmenorrhea and cold exposure. The Journal of reproductive medicine, 30(2), 106–111. Et Messing, K., Saurel-Cubizolles, M. J., Bourguine, M., & Kaminski, M. (1993). Factors associated with dysmenorrhea among workers in French poultry slaughterhouses and canneries. Journal of occupational medicine, 35(5), 493–500.

Ressource complémentaire : Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques

Secteur d'activité	Les facteurs de risques et les problèmes de santé couvrent les domaines suivants			
	Biologique	Physique	Chimique	Psychosocial
Soins	Maladies infectieuses, notamment par le sang, respiratoires, etc.	Manutention manuelle et positions difficiles; radiation ionisante	Agents nettoyants, stérilisants et désinfectants; drogues; gaz anesthésiques	«Travail à forte exigence émotionnelle»; travail par équipe et de nuit; violence chez les clients et le public
Crèches et maternelles	Maladies infectieuses, notamment respiratoires	Manutention manuelle et positions difficiles		«Travail à forte exigence émotionnelle»
Nettoyage	Maladies infectieuses; dermatite	Manutention manuelle, positions difficiles; glissades et chutes; mains humides	Agents nettoyants	Travail en dehors des heures normales; violence, par exemple en cas de travail seul ou tardif
Production alimentaire	Maladies infectieuses, notamment transmises par les animaux, les moisissures, les spores, la poussière organique	Mouvements répétitifs, notamment dans les travaux d'emballage ou les abattoirs; blessures par couteau; températures froides; bruit	Résidus de pesticides; agents stérilisants; épices et additifs sensibilisants	Stress associé au travail répétitif sur des chaînes d'assemblage
Restauration	Dermatite	Manutention manuelle; coupes répétitives; coupures par couteau et brûlures; glissades et chutes; chaleur; agents nettoyants	Respiration de la fumée; agents nettoyants	Stress dû à un travail agité, au contact avec le public, à la violence et au harcèlement
Textiles et vêtements	Poussières organiques	Bruit; mouvements répétitifs et positions gênantes; blessures par aiguille	Teintures et autres produits chimiques dont le formaldéhyde pour les tissus sans repassage et les dissolvants pour enlever les taches; poussière	Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage
Blanchisseries	Linges infectés, notamment dans les hôpitaux	Manutention manuelle et positions difficiles; chaleur	Dissolvants pour nettoyage à sec	Stress associé à un travail répétitif et rapide
Céramique		Mouvements répétitifs; manutention manuelle	Poussières d'émail, de plomb et de quartz	Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage
Fabrication «légère»		Mouvements répétitifs, notamment dans les chaînes d'assemblage; positions gênantes; manutention manuelle	Produits chimiques dans la microélectronique	Stress associé aux activités répétitives sur des chaînes d'assemblage
Centres d'appel		Problèmes de voix pour conversation incessante; positions gênantes; position assise excessive	Mauvaise qualité de l'air intérieur	Stress dû au contact avec les clients, au rythme de travail et au travail répétitif
Éducation	Maladies infectieuses, notamment respiratoires, rougeole	Position debout prolongée; problèmes de voix	Mauvaise qualité de l'air intérieur	«Travail à forte exigence émotionnelle», violence
Coiffure		Positions difficiles, mouvements répétitifs, position debout prolongée; mains humides; coupures	Pulvérisateurs chimiques, teintures, etc.	Stress associé aux contacts avec les clients; rythme de travail rapide
Tâches de bureau		Mouvements répétitifs, positions gênantes, douleur du dos consécutive à la position assise	Mauvaise qualité de l'air intérieur; émanations du photocopieur	Stress dû au manque de contrôle sur le travail, interruptions fréquentes, travail monotone
Agriculture	Maladies infectieuses, notamment transmises par les animaux, les moisissures, les spores, la poussière organique	Manutention manuelle et positions difficiles; équipement de travail et vêtements de protection inadéquats; conditions chaudes, froides, humides	Pesticides	

(Source EU-OSHA – Fact Sheet n°43) -

ZOOM SUR L'ENDOMETRIOSE ET LA MENOPAUSE

Le champ couvert par l'évaluation des risques peut être l'occasion d'une réflexion sur les **aménagements possibles pour faciliter le travail des personnels rencontrant des problématiques de santé reproductive comme des troubles menstruels, l'endométriose ou la ménopause.**

CONDITIONS DE TRAVAIL ET ENDOMETRIOSE

Certaines conditions de travail sont défavorables aux femmes souffrant d'endométriose (en moyenne 10% des femmes). Celles-ci peuvent faire face à :

- des difficultés lors des changements de position ou en cas des positions tenues dans la durée (assise/debout, marche/position statique),
- des interruptions fréquentes de l'activité pour des passages aux toilettes urgents, fréquents, prolongés,
- des périodes de crise durant lesquelles les manifestations de la maladie sont très aiguës et peuvent susciter des douleurs intenses,
- une baisse de la capacité de concentration, de la capacité de travail, une perte de l'efficacité ou mise en place des stratégies pour effectuer le travail au détriment de la santé,
- de la gêne, du stress, de la culpabilité, de l'irritabilité, voire de la dépression.

Dans des unités de travail ou établissements accueillant une population féminine importante, l'organisation peut réfléchir à des aménagements de type :

- **poste de travail** : aménagement ou équipement permettant de limiter les manipulations de charges, les positions pénibles, les déplacements ; accès aux sanitaires (de façon à ce qu'ils soient facilement accessibles et que les soins y soient possibles) ; endroit calme pour se reposer : salle au calme équipée d'un canapé, de bouillottes, etc.
- **activité** : mise en place d'une organisation du travail permettant la répartition de certaines activités avec l'équipe : par exemple les activités qui exigent des déplacements longs, celles susceptibles d'aggraver les douleurs ou la fatigue (par exemple, le port de charges lourdes, les positions debout ou assise dans la durée), celles basées sur la relation au public/client (incompatibles avec les interruptions fréquentes) ; adaptation partielle ou complète des objectifs, résultats, délais dans l'activité.
- **rythme de travail** : possibilité de mise en place d'horaires décalés, flexibles ou fractionnés (arrivées plus tard ou départ plus tôt) ; aménagement des pauses (plus fréquentes, plus longues, à la demande, auto-pause...) pour faciliter le repos, les soins, les rendez-vous médicaux ; aménagement du télétravail (jours, horaires), à la demande.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET MENOPAUSE

Certaines conditions de travail peuvent aggraver les symptômes de la ménopause (sévères pour 20 à 25 % des femmes), par exemple :

- **Sur le plan physique** : un environnement chauffé ou un espace non ventilé, une conception ergonomique des postes non adaptée, des postures statiques (assise, debout), des difficultés d'accès aux sanitaires, un niveau élevé de bruit, du travail de nuit, des tenues professionnelles en synthétique.
- **Sur le plan organisationnel ou psychosocial** : exposition au stress, interruptions constantes d'activité, horaires longs ou imprévisibles, forte charge de travail...

Si certains établissements ou UT accueillent une population féminine importante (notamment de plus de 50 ans), il peut être utile de réaliser des aménagements, par exemple, au niveau :

- **des postes de travail** : possibilité de régulation de la température, accès à des zones fraîches, à de l'eau, adaptation ergonomique des postes, limitation des positions pénibles, accès sanitaires, EPI respirants...
- **de l'activité** : intégrer la possibilité d'aller régulièrement aux toilettes, de ne pas rester debout longtemps...,
- **du temps de travail** : flexibilité des horaires, pauses, télétravail, etc.

RESSOURCES SUR LES QUESTIONS « TRAVAIL, GROSSESSE ET SANTE REPRODUCTIVE »

Anact

- [Etat des lieux de la situation des femmes enceintes dans la grande distribution](#)
- [Brochure Anact 10 questions/réponses sur la conciliation grossesse et travail](#)
- [Endométriose et travail : 3 ressources pour comprendre et agir en entreprise](#)

INRS

- Dossier web [« Femmes enceintes »](#)
- Focus juridique web [« Femmes enceintes au travail : quelle réglementation applicable ? »](#)
- Brochure INRS ED 6261 [« Produits chimiques. Protégez votre grossesse »](#) -
- Dossier web [« Risques pour la reproduction »](#)
- Aide-mémoire juridique [« Grossesses, maternité et travail »](#) - brochure INRS TJ 14
- Brochure INRS ED 4216 - [« Grossesse et exposition professionnelle aux champs électromagnétiques »](#)
- Webinaire INRS ANIM 418 - [« Risques biologiques et grossesse : le cas du personnel en établissement d'accueil de jeunes enfants »](#) -
- Dossier web [« Prévenir les expositions professionnelles au plomb »](#)

PRST Normandie - kit grossesse et travail

- Brochure [« Guide : comment concilier grossesse et travail »](#)
- Fiche sur [« Les risques professionnels et leur prévention durant la grossesse »](#)
- Fiche sur [« Les perturbateurs endocriniens et leur prévention avant et durant la grossesse »](#)
- Affiches [« Vous envisagez une grossesse ? »](#)

Ministère de la Santé

La ménopause en France, rapport de S. Rist, députée du Loiret

- Dossier de presse [Résumé et Recommandations](#)
- [Rapport complet](#)

Ressources internationales sur la ménopause

- [The Menopause Society : Menopause and the workplace : consensus recommendations](#)
- Rapport du parlement britannique [« Menopause & the Workplace » - 2022](#)
- Guide du Wales TUC (organe de coordination des syndicats du Pays de Galle) [« The menopause in the workplace »](#)
- Guide [« La ménopause, une question syndicale et du milieu de travail »](#) de l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie restauration, du tabac et des branches connexes)

INTEGRER LES RISQUES DE VSST DANS L'EVALUATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL A RISQUES

Les listes ci-après ne sont pas exhaustives, elles reprennent les facteurs qui sont issus des travaux menés par l'Anact.

Les VSST ne sont pas un risque à lien causal direct et systématique.

Le fait qu'une situation comporte un ou plusieurs facteurs de risques listés ci-dessous ne signifie pas que les employé(e)s concerné(e)s sont victimes de VSS mais que le terrain est plus ou moins favorable à leur manifestation. Cela signifie qu'une action de prévention peut être menée par l'employeur pour diminuer ce risque ou renforcer les ressources en prévention.

Liste des facteurs de risques organisationnels de violences sexistes et sexuelles au travail –

Cette liste établie par l'Anact n'est pas exhaustive.

Axe 1 : organisation et répartition des activités

- Secteur professionnel (de l'entreprise) ou unité de travail à **faible mixité** (à prédominance masculine ou féminine).
- **Répartition sexuée du travail** : des métiers, des postes, des tâches.
- Culture métier basée sur **l'esprit de compétition, les objectifs chiffrés, la pression de l'urgence** et des délais, une forte orientation satisfaction client.
- **Dévalorisation de certaines activités**
 - à prédominance féminine (ex. assistante, métiers du soin, social, de la relation, etc.),
 - à prédominance masculine (ex. gestion des déchets, services généraux, etc.).
 - ...

Axe 2 : conditions d'emploi et de travail

- **Statut d'emploi précaire** : CDD, intérim, stage, apprentissage, période d'essai, cumul d'emplois, temps partiel imposé, etc.
- Situations de **co-intervention**, travail fréquent avec des prestataires, intérimaires, sous-traitants.
- Métier avec une **composante relationnelle forte** : en contact avec le public, des clients, des fournisseurs, patients usagers, bénéficiaires etc.
- Contexte de **travail en grande proximité** : soin, toilette, aide à domicile, cuisine, attente dans un véhicule, surveillance, spectacle, tournage etc.
- Situations de **travail isolé**.
- **Manque de soutien** pour faire son travail.
- **Manque de moyens** pour faire son travail.
- **Manque d'autonomie**.
- **Rythmes de travail contraints**.
- Travail très **dépendant d'autres personnes** (ex. poste d'assistant ou assistante).
- Travail en relation avec des **personnes influentes**, renommées, à forte personnalité.
- Situations de **télétravail ou utilisation des technologies numériques au travail** (e-mails, messagerie instantanée, réseaux sociaux...) exposant à des risques de cyberharcèlement.
- **Tenues de travail** (hôte ou hôtesse d'accueil) ou **scénographies sexuées** (bar, boîte de nuit).
- **Locaux exigus**, clos, sans vitres.
- ...

Axe 3 : parcours professionnels et relations de travail

- **Périodes d'essai, entretiens de recrutement, entretiens annuels d'évaluation, de promotion.**
- **Manque de mixité aux postes de management** / inégalités dans les parcours ascendants.
- **Pratiques discriminatoires** (femmes, LGBTQIA+, seniors, jeunes, personnes malades ou handicapées, etc.).
- **Culture sexiste ou viriliste.**
- Fonctionnement de l'organisation ou du service **très hiérarchisé ou au contraire, très peu hiérarchisé.**
- Mode de **management autoritaire** ou à l'inverse, **laxiste**, peu de régulation managériale.
- **Faible possibilité d'expression** sur les conditions de travail.
- Faible possibilité d'expression dans les équipes (absence de réunions, réunions descendantes, etc.).
- **Faible soutien** du collectif.
- **Rapports sociaux** dégradés, conflits.
- Difficultés dans le **dialogue social** ou absence de représentants du personnel.
- **Situations de convivialité fréquentes**, peu cadrées (apéro, afterwork, bizutage, soirées, etc.).
- ...

Axe 4 : temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle

- **Travail de nuit.**
- **Horaires atypiques** du soir ou du matin.
- Étendue de la **disponibilité des salariés** (horaires tardifs, astreintes).
- Culture du **présentisme** (travail au-delà des heures).
- **Déplacements fréquents, hébergements collectifs** (chantiers, séminaires)
- Absence de **dispositifs facilitant l'articulation des temps.**
- ...

Exemples d'actions qui constituent des facteurs ressources en prévention des risques de violences sexistes et sexuelles

Cette liste, établie par l'Anact, n'est pas exhaustive.

PRÉVENTION PRIMAIRE
Politique générale et engagements de l'entreprise - Formaliser, communiquer et mettre en œuvre les engagements de la direction portant l'enjeu d'égalité femmes-hommes et mentionnant une tolérance zéro vis-à-vis des VSST (charte éthique RSE, HSE, qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), lutte contre les discriminations, etc.). - Former le top management et les managers de proximité à la prévention des VSST.
Dispositifs RH et relations sociales - Mettre en place un accord ou un plan égalité professionnelle et/ou QVCT incluant des mesures en faveur de la prévention des VSST. - Développer un plan et/ou s'assurer des possibilités d'évolution professionnelle pour toutes et tous. - Mettre en place un dispositif d'intégration et de tutorat des nouveaux, et particulièrement des personnes en statut précaire. - S'assurer des pratiques de non-discrimination (en raison du sexe, de l'âge, de l'état de santé...) et de prévention des VSST lors des entretiens d'embauche, d'évaluation, de promotion. Appuyer les managers en matière de prévention des VSST. - Promouvoir des pratiques de dialogue social permettant des remontées d'informations du personnel (CSE) fluides et fréquentes. ...
Dispositif de prévention des VSST - Nommer et former des référénts VSST au niveau du CSE et de l'entreprise (obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés). - Réaliser un autodiagnostic des facteurs de risques organisationnels et des ressources en prévention. - Prendre en compte les risques de VSST dans le DUERP. - Intégrer le plan de prévention des VSST dans le Papripact⁵⁹. ...
Mesures organisationnelles Axe 1 : organisation et répartition des activités - Favoriser la composition mixte des équipes, la répartition femmes-hommes équilibrée des activités, l'organisation de rotations et de polyvalence sur les activités les moins appréciées. - Dans les équipes de travail non-mixtes, privilégier l'intégration de binômes de femmes ou d'hommes (plutôt que l'intégration d'une femme seule ou d'un homme seul). - Reconnaître et valoriser les activités et postes à prédominance féminine en tenant compte de la valeur égale du travail. - Mettre en place si besoin des actions de sensibilisation auprès des bénéficiaires, clients, usagers, patients. ...

⁵⁹ Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Mesures organisationnelles

Axe 2 : conditions d'emploi et de travail

- Limiter la **précarité des emplois et des contrats de travail**.
- Intégrer dans les **processus RH** (périodes d'essai, entretiens de recrutement, embauche ou promotion) des règles pour prévenir les VSST.
- Agir sur l'**amélioration des conditions de travail** : développer les marges de manœuvre, limiter la dépendance à une seule personne pour réaliser une activité, adapter l'ergonomie des postes selon les capacités de chacune et chacun, etc.
- Limiter le **travail seul ou isolé**, notamment dans des situations à risques (horaires décalés ou de nuit, accueil du public, RV dans un lieu privé clos, etc.).
- Prévenir l'**isolement de certains postes de travail** par des contacts réguliers, **des réunions ou espaces de discussion sur le travail**.
- Organiser les rendez-vous à l'extérieur et les transports pour limiter les situations à risques.
- Encadrer et réguler l'**utilisation des technologies numériques au travail** par rapport au risque d'isolement et de cyberharcèlement.
- Aménager les **espaces de travail** : vestiaires et toilettes séparés femmes-hommes, cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, éclairage des couloirs, aménagement permettant l'alerte ou le retrait en situation d'accueil, etc.
- **Proscrire les tenues professionnelles, scénographies de travail** ou affichages qui renforcent les stéréotypes de sexe ou à connotation sexuelle.
- ...

Mesures organisationnelles

Axe 3 : parcours professionnels et relations de travail

- Mettre en place des actions facilitant l'**accès des femmes aux postes de responsabilité** : régulation de la charge de travail, horaires des réunions, régulation de la parole en réunions, égalité dans les promotions, etc.
- Mettre en place des **actions de prévention des discriminations** (vis-à-vis des femmes, des personnes LGBTQIA+, seniors, souffrant de problèmes de santé, de handicap, etc.).
- Renforcer les possibilités d'**échanges dans le cadre d'un collectif de travail** : mettre en place des espaces de discussion, analyses de la pratique, réunions de service participatives, etc. accorder une attention particulière à l'expression des personnes occupant des postes en contact avec le public, avec du travail isolé, en horaires atypiques, etc.
- Renforcer et outiller les managers dans leur rôle d'écoute et de **régulation managériale** (capacité à recadrer en cas de dérapage sexiste ou discriminatoire, à alerter en cas de risque de harcèlement sexuel, etc.).
- Organiser l'**entraide et la coopération**.
- Mettre en place des dispositifs spécifiques **pour les situations de télétravail** afin de permettre de garder le lien et la cohésion d'équipe et éviter l'isolement.
- Mettre en place des **règles pour encadrer les moments conviviaux au travail** ou dans la continuité du travail (séminaire extérieur, etc.).
- ...

Mesures organisationnelles

Axe 4 : temps de travail, conciliation vie privée-vie professionnelle

- Mettre en place **des dispositifs facilitant l'articulation des temps**.
- Prévenir le **présentisme** (longues journées de travail, rester tard le soir...)
- **Adapter les conditions de trajet** domicile-travail la nuit.
- Limiter au strict nécessaire les **périodes de travail de nuit**.
- Mettre en place des mesures pour éviter l'isolement pour les postes sur des **horaires atypiques** (tôt le matin, tard le soir, la nuit...)
- Mettre en place des mesures pour que **la vie privée soit préservée lors de missions à l'extérieur ou en huis clos** : conditions d'hébergement préservant l'intimité, articulation temps professionnel/ temps personnel, etc.
- ...

PREVENTION SECONDAIRE

- Mettre à jour le **règlement intérieur** pour intégrer la définition des actes prohibés par la loi et/ou par l'entreprise, les interlocuteurs internes ou externes à contacter, les sanctions disciplinaires associées.
- **Inform**er le personnel : actes prohibés par la loi, dispositif de signalement pour témoin ou victime de VSST, coordonnées des référents, personnes ou structures ressources.
- **Sensibiliser régulièrement** la direction, les managers, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés.
- **Former** les élus CSE, les préventeurs, les managers.
- Intégrer les mesures de prévention des VSST dans le **parcours d'intégration des nouveaux arrivants** : livrets, réunions d'accueil, etc.
- Intégrer des mesures de sensibilisation aux VSST **dans les parcours d'intégration des personnes en situation de handicap** (visible ou pas).
- Partager des **clauses de bonne conduite** auprès des **fournisseurs, client, usager** (charte, actions de sensibilisation...).
- ...

PREVENTION TERTIAIRE

- Mettre en place un dispositif de recueil, signalement et traitement des plaintes.
- Former les personnes concernées.
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement des personnes concernées par des situations de VSST (victimes, personnes mises en cause, témoins, collectifs).
- Instruire et traiter rigoureusement les événements relevant des VSST.
- Identifier les sanctions disciplinaires à appliquer, les mettre en œuvre le cas échéant.
- Si des signalements sont traités, organiser des retours d'expérience pour améliorer les dispositifs de recueil et traitement.

POUR COMPLÉTER

- [Outils pour intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque professionnel à part entière – PRST4 Occitanie](#)
- [Kit pour les référentes et référents VSST à paraître sur le site de l'Anact en 2025](#)
- [La santé au travail des femmes : des ressources pour s'informer et agir – PRST Bretagne](#)

A retenir sur l'évaluation différenciée des risques

Des enjeux multiples

Évaluer les risques de manière différenciée pour les femmes et pour les hommes comme l'exige le Code du travail présente de forts enjeux pour les entreprises, les secteurs, les branches ou les territoires, parmi lesquels ;

- **un enjeu de santé et de QVCT** : améliorer l'égalité d'accès de toutes et tous à la qualité de vie et des conditions de travail, en prenant en compte l'exposition spécifique des femmes et des hommes aux risques professionnels ;
- **un enjeu économique** : maîtriser les coûts liés à des problèmes de santé au travail (analyse des causes des arrêts maladie, des accidents du travail, etc.) en privilégiant la prévention primaire de ces problèmes pour le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- **un enjeu d'attractivité** : résoudre des problèmes de recrutement sur des métiers en tension, en adaptant les conditions d'emploi ou de travail et en développant la mixité ;
- **un enjeu organisationnel** : renforcer l'efficacité des organisations de travail en limitant l'absentéisme ;
- **un enjeu sociétal** : éviter la désinsertion professionnelle et favoriser l'égalité femmes-hommes en tenant compte des enjeux de santé reproductive des femmes (grossesse, endométriose, ménopause, etc.) ;
- **Un enjeu juridique** : prévenir des risques juridiques notamment sur le volet Égalité Professionnelle en limitant les risques de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Pour répondre à ces enjeux, les principes présentés dans ce guide permettent d'enrichir globalement la démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, le plus en amont possible des risques, en prenant en compte les métiers et les spécificités des femmes et des hommes au travail.

Au-delà de l'évaluation des risques

La meilleure prise en compte des conséquences différentes du travail sur la santé des femmes et des hommes relève d'une démarche complète, qui associe :

- **la prévention** (dont l'évaluation des risques) ;
- **la gestion des ressources humaines** (suivi des données sociales gestion des parcours, gestion des temps...) ;
- **les actions en faveur de l'égalité professionnelle** (reconnaissance du travail à prédominance féminine, lutte contre les stéréotypes, contre les agissements sexistes et les violence sexuelles...).

9 recommandations pour agir en prévention en prenant en compte les différences d'exposition femmes-hommes

1. Produire **des données sexuées en santé au travail**
2. Développer des dispositifs de prévention en lien avec **les situations de travail et les populations au travail**
3. S'appuyer sur (et soutenir) **le management de proximité** pour développer de manière concertée une organisation de travail de qualité prenant en compte les problématiques de santé des femmes au travail
4. Renforcer **la prévention primaire** en adaptant l'organisation du travail pour diminuer l'exposition aux risques, notamment RPS.
5. Proposer **des EPI, matériel, modalités d'organisation du travail** qui prennent en compte les différences biologiques femmes-hommes.
6. Développer **la prévention primaire des violences sexistes et sexuelles au travail** en identifiant les facteurs de risques organisationnels de VSST, les postes exposés et en renforçant les ressources collectives en prévention
7. Développer **des parcours professionnels limitant l'exposition à la pénibilité et à l'usure** – en étant attentif à la prise en compte des pénibilités dans les métiers à prédominance féminine.
8. Développer **des dispositifs de maintien en emploi** en s'appuyant sur les managers pour anticiper les risques de désinsertion liés au travail et/ou en lien avec la vie personnelle : grossesse, endométriose, ménopause, cancer, troubles de la santé mentale, difficultés d'articulation du temps professionnel / personnelle, violences conjugales etc.
9. Développer des politiques **d'articulation des temps** : souplesse et horaires choisis, soutien télétravail, limitation des horaires atypiques, préservation de la vie privée.



Nicolas Catel, chargé de mission Anact

Florence Chappert, responsable de la mission Egalité intégrée Anact
avec la contribution des chargés de mission de l'atelier réseau Egalité de l'Anact

Anact - septembre 2025

