

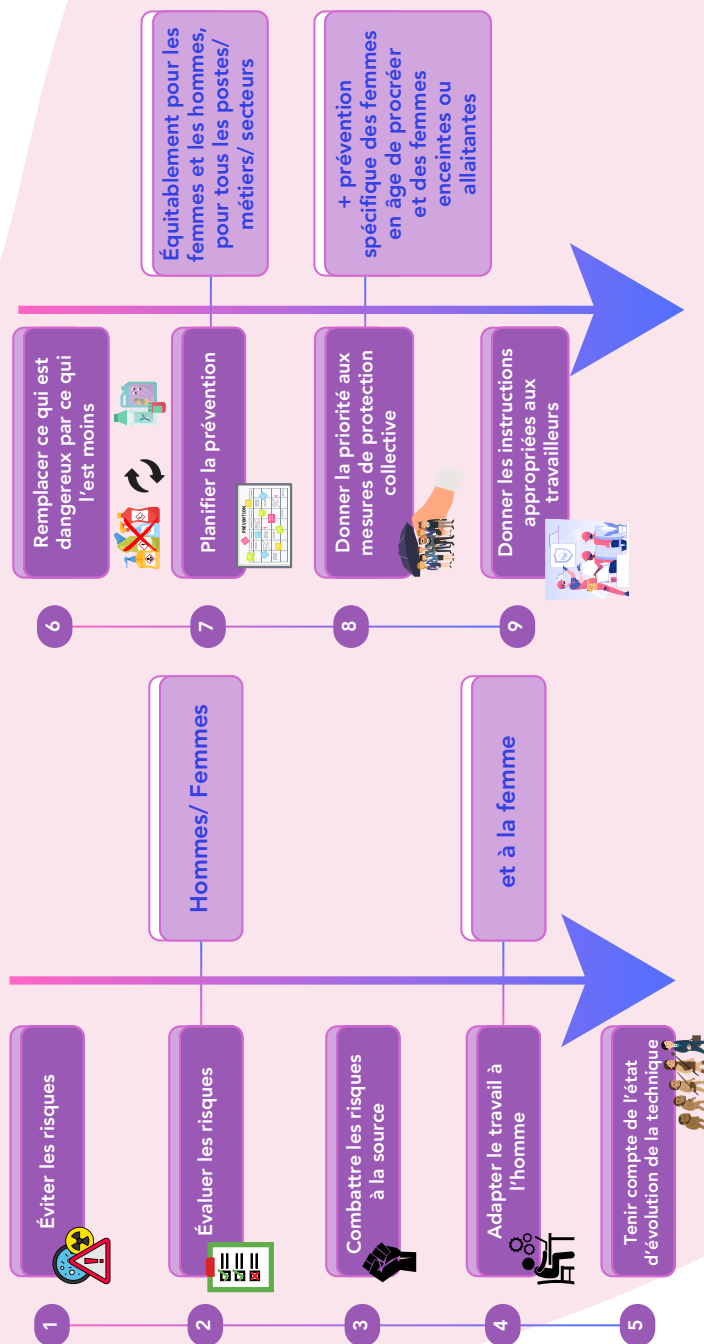


LIVRET EMPLOYEUR

SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES : UN ENJEU D'ACTUALITÉ !

**PRÉSERVER LA SANTÉ DE VOS
SALARIÉES, C'EST
GARANTIR LEUR EMPLOYABILITÉ**

LES 9 PRINCIPES DE PRÉVENTION



POURQUOI PARLER DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES ?

Aujourd'hui, les femmes représentent une part croissante des salariés, souvent dans des secteurs en tension, avec des risques professionnels parfois moins visibles et moins connus, mais pourtant bien réels (TMS, chutes, risque routier, agressions, RPS...).



Le cumul des contraintes physiques (postures, gestes répétitifs, manutention en particulier de personnes ...) et celles liées à l'organisation du travail (métiers à fortes exigences émotionnelles, horaires atypiques, postes peu qualifiés...) touchent particulièrement les femmes en emploi, **qui prennent leur retraite en moyenne un an plus tard que les hommes.**

Mieux repérer ces risques et cibler la prévention permet de réduire :

- l'absentéisme,
- les inaptitudes,
- les désorganisations de service,

et donc de sécuriser les compétences et la performance de l'entreprise.



Évolution du Code du Travail

Le Code du travail a évolué, et impose désormais à l'employeur de tenir compte de l'impact différencié des risques en fonction du sexe des salariés dans l'évaluation des risques (article L4121-3).

Concrètement, **adapter les postes, les contraintes physiques, l'organisation et les horaires de travail (notamment pour les femmes enceintes ou allaitantes, ou exposées au travail de nuit)** est une opportunité d'améliorer la qualité de vie au travail de tous, hommes et femmes, et de renforcer l'attractivité de l'entreprise.

DIFFÉRENCIER POUR MIEUX REPÉRER ET MIEUX PRÉVENIR



Grossesse et allaitement

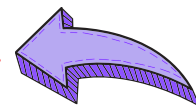
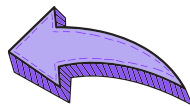
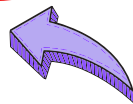
Les femmes susceptibles de **procréer ou allaitantes** représentent **¼ des travailleurs** et une grande majorité des femmes travaillent pendant leur grossesse. La réglementation protège la grossesse et l'allaitement et impose des affectations temporaires en fonction des expositions.



Cancer du sein et travail de nuit



L'exposition au travail de nuit et/ ou posté chez la femme non ménopausée est associée à une augmentation statistiquement significative du risque de cancer du sein. Le Centre international de Recherche sur le cancer a conclu à un effet cancérigène probable du travail de nuit sur le cancer du sein.



Risques psycho-sociaux (RPS)*

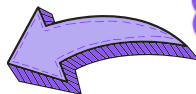


Plusieurs enquêtes en santé au travail (DARES, SUMER) , montrent que les RPS seraient plus fréquents dans les métiers à prédominance féminine : **discontinuité des parcours professionnels, exigences émotionnelles, travail en relation avec le public, postes peu qualifiés, horaires atypiques, travail morcelé.**

Dans les enquêtes, les femmes se disent plus souvent confrontées que les hommes au manque d'autonomie et de reconnaissance, aux interruptions de tâches en cours, aux demandes urgentes, au manque de reconnaissance et aux conflits de valeur.

Sphère extra-professionnelle

Certains paramètres relevant de la situation individuelle ont été identifiés comme ayant une incidence sur les problématiques de désinsertion et d'usure professionnelle : **violences conjugales, cumul des tâches domestiques, situation d'aidant familial ...**



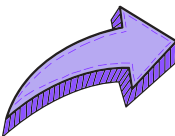
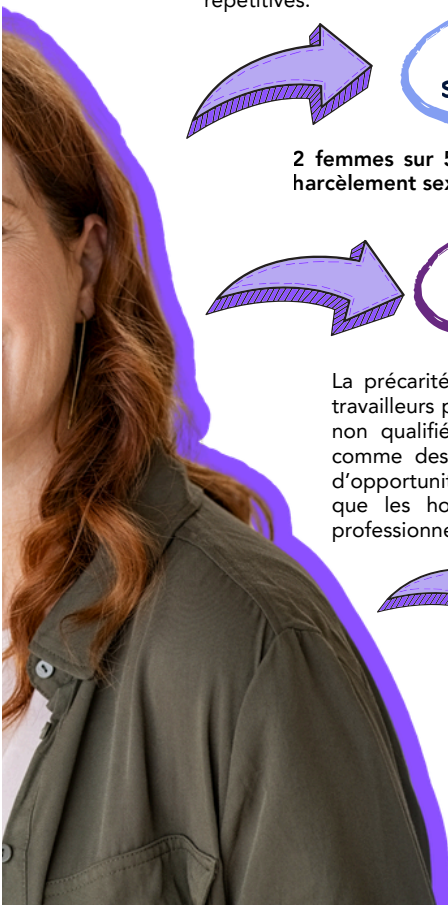
Bon à savoir



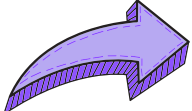
Les risques psycho-sociaux* : Les risques psycho-sociaux désignent, selon l'INRS, "des risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement psychologique des individus". Ils regroupent notamment le stress, le harcèlement moral, les violences internes ou externes.



Troubles Musculo-squelettiques (TMS)

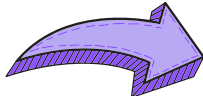


La taille moyenne, la proportion de la force, la morphologie en général, se confrontent à des outils, des machineries, des mobiliers de travail et des EPI conçus sur les standards de « l'homme moyen ». L'organisation du travail et la répartition sexuée des métiers emploient les hommes et les femmes souvent sur des tâches différentes : les hommes sur des tâches mécanisées et pour lesquelles la force physique semble nécessaire, et les femmes sur des tâches plus souvent minutieuses, rapides et répétitives.



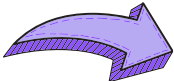
Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

2 femmes sur 5 disent avoir été confrontées à au moins une situation de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.



Carrière

La précarité du contrat de travail et les métiers peu qualifiés (70% des travailleurs pauvres en emploi précaire sont des femmes et 63% des postes non qualifiés sont occupés par des femmes) sont clairement identifiés comme des facteurs de risque d'inaptitude. Le manque d'évolution ou d'opportunités professionnelles, qui touche en moyenne plus les femmes que les hommes, est également identifié comme un risque d'usure professionnelle important.



Santé publique et maladies particulières

- Les enquêtes de santé publiques montrent que la santé globale des femmes manque de prise en compte et d'attention. Des campagnes de prévention leur sont spécifiquement destinées (cœur des femmes, etc).
- Certaines pathologies comme l'endométriose ou syndrome des ovaires polykystiques peuvent générer : **absentéisme, baisse de concentration, fatigue chronique ou douleurs intenses.**

En France, les métiers sont répartis de manière encore très sexuée. Certains métiers restent à prédominance féminine comme la santé, le commerce, l'entretien... et d'autres restent à prédominance masculine. Cette répartition entraîne une exposition à des risques professionnels bien différenciés.

Selon l'ANACT, les représentations que nous avons de la pénibilité des métiers peuvent conduire à un défaut de prise en compte. Par exemple, certains emplois à prédominance féminine comme le soin ou les activités d'entretien sont considérés comme « plus faciles et moins dangereux » alors que la pénibilité au travail masculin est associée à des contraintes physiques fortes (efforts physiques intenses, port de charges lourdes, bruit) qui sont plus identifiables.

QUELLES SOLUTIONS ? QUE FAIRE ?



VOTRE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Intégrez l'impact différencié des risques professionnels en fonction du sexe des salariés dans le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

1. Analysez les données de sinistralité par sexe (accident du travail, turn over...).
2. Intégrez la composition hommes/ femmes dans vos unités de travail.
3. Détectez les expositions moins visibles souvent perçues comme moins dommageables : gestes répétitifs, mouvements minutieux, travail de nuit, port de personnes, précarité de l'emploi, manque d'évolution professionnelle, manque d'autonomie, interruptions de tâches, contraintes du poste inadaptées à la taille ou la force...

Prévenir, c'est adapter !

PREVY vous accompagne dans la rédaction de votre DUERP en tenant compte des spécificités liées au sexe dans l'évaluation des risques professionnels.



ATELIERS DE PRÉVENTION COLLECTIFS PREVY

Participez à notre atelier de sensibilisation sur la "santé au travail des femmes", notre atelier sur "l'aide au DUERP" ainsi qu'à nos ateliers de prévention sur différentes thématiques de prévention via notre site internet en scannant le QR code.



S'INSCRIRE AUX ATELIERS



EVALUEZ LES EXPOSITIONS MOINS VISIBLES

QUELQUES EXEMPLES :

- Repérez les mouvements et les contraintes moins visibles et perçus comme moins traumatiques pour prévenir les risques professionnels des TMS des articulations des membres supérieurs.
- Repérez les possibles écarts entre le travail réel et le travail prescrit.
- Repérez les tâches dont la prescription est implicite.
- Repérez la répartition hommes/femmes, les emplois précaires, des postes en horaires atypiques, intégrez à la QVCT l'organisation équilibre vie professionnelle/ vie personnelle.
- Anticipez l'évolution possible des postes de travail avec moins de contraintes dans les métiers et limiter l'usure professionnelle et les risques d'inaptitudes.
- Analysez les perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise : repérer une possible différenciation de l'évolution professionnelle et les équilibrer.



QUELLES SOLUTIONS ? QUE FAIRE ?



ADAPTEZ LE TRAVAIL À L'HOMME ET À LA FEMME

- Adaptez l'ergonomie des postes de travail à la morphologie (taille, force des membres supérieurs, hauteur de prise nécessaire...) *par exemple avec tables à hauteur réglable, diminution des poids unitaires...*
- Repérez et prévenez les possibles manutentions manuelles de charges de plus de 25 kg.



La réglementation interdit toute manutention de plus de 25 kg pour les femmes de (+ de 18 ans), et la norme AFNOR recommande de limiter les manutentions à 12 kg pour les femmes de 18 à 45 ans et à 10 kg pour les femmes de 45-65 ans.

- Repérez les manutentions, de charges fragiles et de personnes, qui nécessitent un engagement corporel, source de TMS du dos.



L'IRSSST (Institut de Recherche en Santé au travail Québécois) a fait la démonstration que lorsque les femmes bénéficient d'une diminution de la charge relative ou d'une modification de la hauteur de prise, elles augmentent leurs performances au-delà de celles des hommes.



PROTÉGEZ LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES

Un suivi en santé au travail tout au long de la carrière professionnelle

Dès l'embauche et à chaque étape de leur parcours, vos salariés bénéficient de visites médicales avec le médecin du travail ou l'infirmière en santé au travail : visite d'embauche, visites périodiques, de mi-carrière, de fin ou post-exposition, ainsi que des visites occasionnelles à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail.

Des dispositions particulières protègent la maternité et l'allaitement

- Informez dès l'embauche les femmes en âge de procréer sur les risques liés au travail durant la grossesse et à l'allaitement.
- Encouragez la déclaration précoce de grossesse pour évaluer les risques et adapter le poste.
- Informez les salariées de la possibilité de visite occasionnelle à leur demande avec le médecin du travail dès le début de la grossesse et à tout moment durant leur grossesse.
- En cas de travaux interdits, un changement temporaire d'affectation peut être mis en place (art. L.1225-7 et D.4152-10).
- Organisez la visite de reprise obligatoire dans les 8 jours suivant le congé maternité.



PREVY EN ACTION

Dans le cadre du projet de service 2024-2028, PREVY fait de la Santé au travail des femmes une priorité. Nous renforcerons la prévention en ciblant les secteurs féminins à forte sinistralité (entretien-nettoyage, commerce).

QUELLES SOLUTIONS ? QUE FAIRE ?



CELLULE PDP

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE

La cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) vous accompagne pour anticiper la reprise d'activité et favoriser le maintien en emploi.

Pendant l'arrêt, **vous pouvez proposer un rendez-vous de liaison pour échanger avec votre salariée**, et vous avez l'obligation de l'informer de la **visite de pré-reprise**, qu'elle **peut solliciter auprès du médecin du travail**. Des dispositifs simples pour prévenir la rupture avec l'emploi et adapter le poste si nécessaire.



ENDOMÉTRIOSE

Comme près de 2 millions de femmes en France, certaines de vos salariées peuvent être impactées par l'endométriose. Des solutions existent : aménagements de poste ou, le cas échéant, une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) peuvent être envisagés avec l'appui du médecin du travail.



MÉNOPAUSE

La ménopause peut impacter le travail.

Souvent tabou en entreprise, ce sujet reste difficile à aborder. N'hésitez pas à en parler avec votre service de prévention et de santé au travail.



Consultez la brochure sur la ménopause en cliquant sur ce bouton ou en scannant le QR Code



PROMOTION DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Le dépistage sauve des vies. Au sein de PREVY, nous organisons chaque année des actions de sensibilisation et de dépistage du :

- cancer du sein,
- cancer du col de l'utérus,
- cancer colorectal.

Informations, gestes d'autopalpation, accompagnement au dépistage : la **Santé au travail des femmes** est au cœur de nos priorités.

Parmi nos temps forts : la "Journée Santé Entreprise", un moment dédié aux salariées pour réaliser un frottis, prendre rendez-vous pour une mammographie, bénéficier d'une consultation tabacologique ou obtenir un kit de dépistage colorectal.

Une heure pour la santé de vos salariées, aux côtés de nos partenaires comme la Ligue Contre le Cancer du Gard, la CPAM du Gard ou encore le CRCDC-Occitanie.



Informez et formez un réfèrent VSST (Violences Sexistes et Sexuelles au Travail)

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation d'informer vos salariés des mesures mises en place pour prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Vous devez former un réfèrent interne en matière de lutte contre les VSST.

[Cliquez pour visualiser la
brochure ménopause](#)



04.66.04.21.33



contact@prevy.fr



PREVY, Maison de la Prévention, Parc
Georges Besse, 215 rue Georges
Besse, 30 000 Nîmes

