



LES RDV
SÉCURITÉ
QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Les CCI d'Occitanie vous proposent une série de webinaires Santé-Sécurité au travail

WEBINAIRE N°5 > **JEUDI 06 JUILLET À 14H30**

« COMMENT INTÉGRER LE RISQUE GENRÉ DANS VOTRE ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ? »

- Définition et cadre réglementaire
- Méthodologie d'une démarche de prévention
- Questions du public

• Les intervenants:

Sophie PANTEL, chargée de mission PRST- DREETS Occitanie

Gwenaelle IARMARCOVAI, médecin du travail - SMTI82

Aline NEVEU, psychologue du Travail -PREVALY



Le risque genré, de quoi s'agit-il ?

DUERP genré vs DUERP sexué?

Gwénaëlle IARMARCOVAI
Médecin du Travail,
SMT182

DUERP genré vs DUERP sexué?

- ☞ Sexe : attributs biologiques (chromosomes, l'expression génique, les niveaux d'hormones et l'anatomie du système reproducteur). Sexe féminin ou masculin.
- ☞ Genre :
 - Selon l'OMS, « sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes ».
 - Variable d'une société à l'autre et modifiable, le concept de genre comprend cinq dimensions importantes : relationnelle, hiérarchique, historique, contextuelle et institutionnelle.
- ☞ Différencier ce n'est pas discriminer... ". Avec l'évaluation genrée il ne s'agit pas d'une nouvelle démarche mais d'enrichir la démarche d'évaluation existante. Les postes de travail et les équipements – y compris les équipements de protection individuels (EPI) – sont basés sur les références anthropométriques d'un « homme moyen ».



Le risque genré, de quoi s'agit-il ?

Définition et cadre réglementaire

Sophie PANTEL,
Chargée de mission PRST

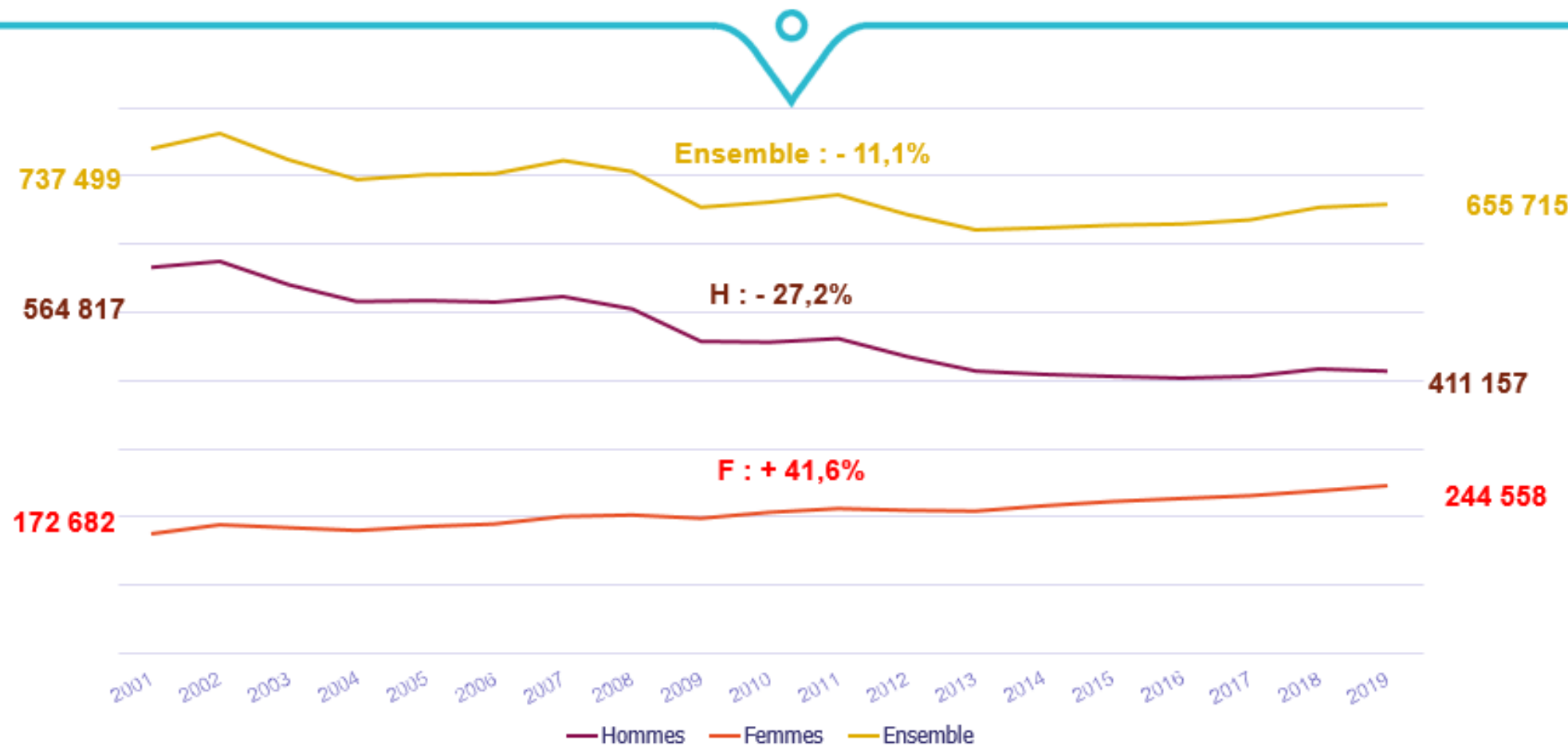
DREETS Occitanie

Cadre réglementaire

- La prise en compte du genre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels est obligatoire depuis la loi du 04 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- Obligation codifiée dans l'article L 4121-3 du code du travail
- Le DUERP doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe
- Les enjeux sont importants

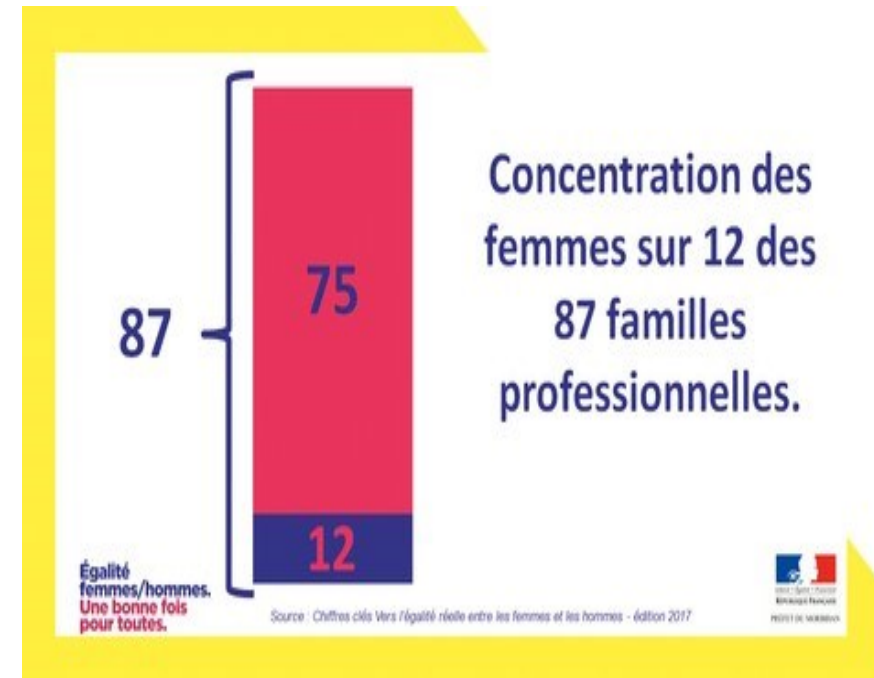
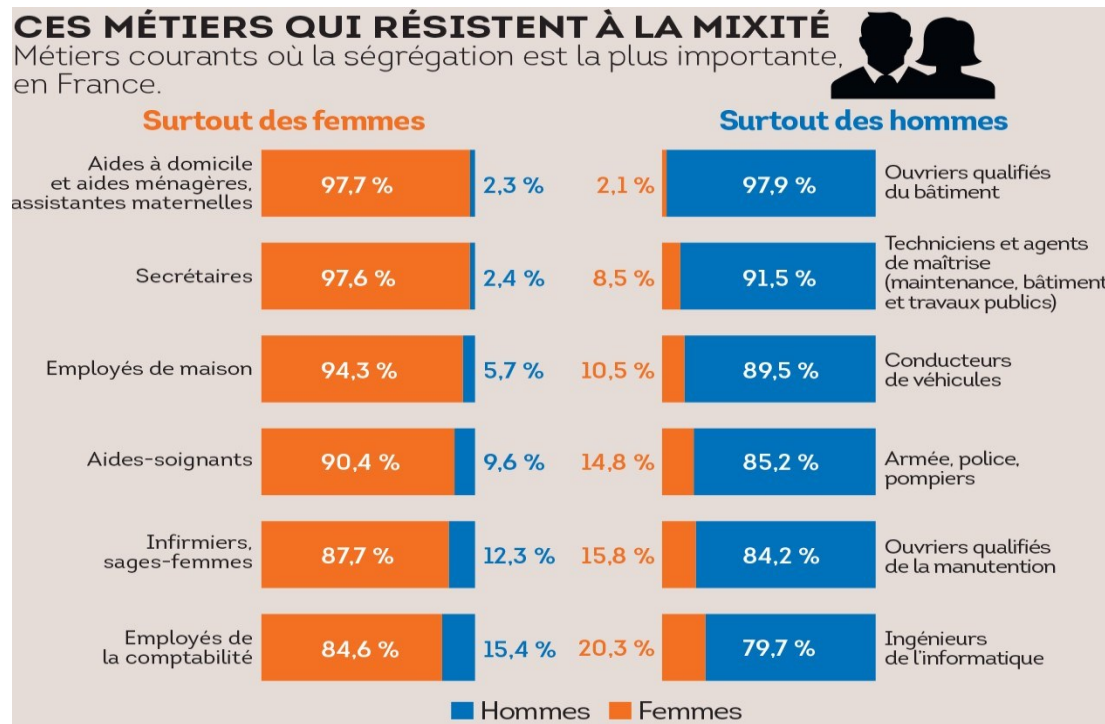
Des expositions professionnelles et des conséquences différenciées selon les genres

Évolution des accidents du travail selon le sexe entre 2001 et 2019

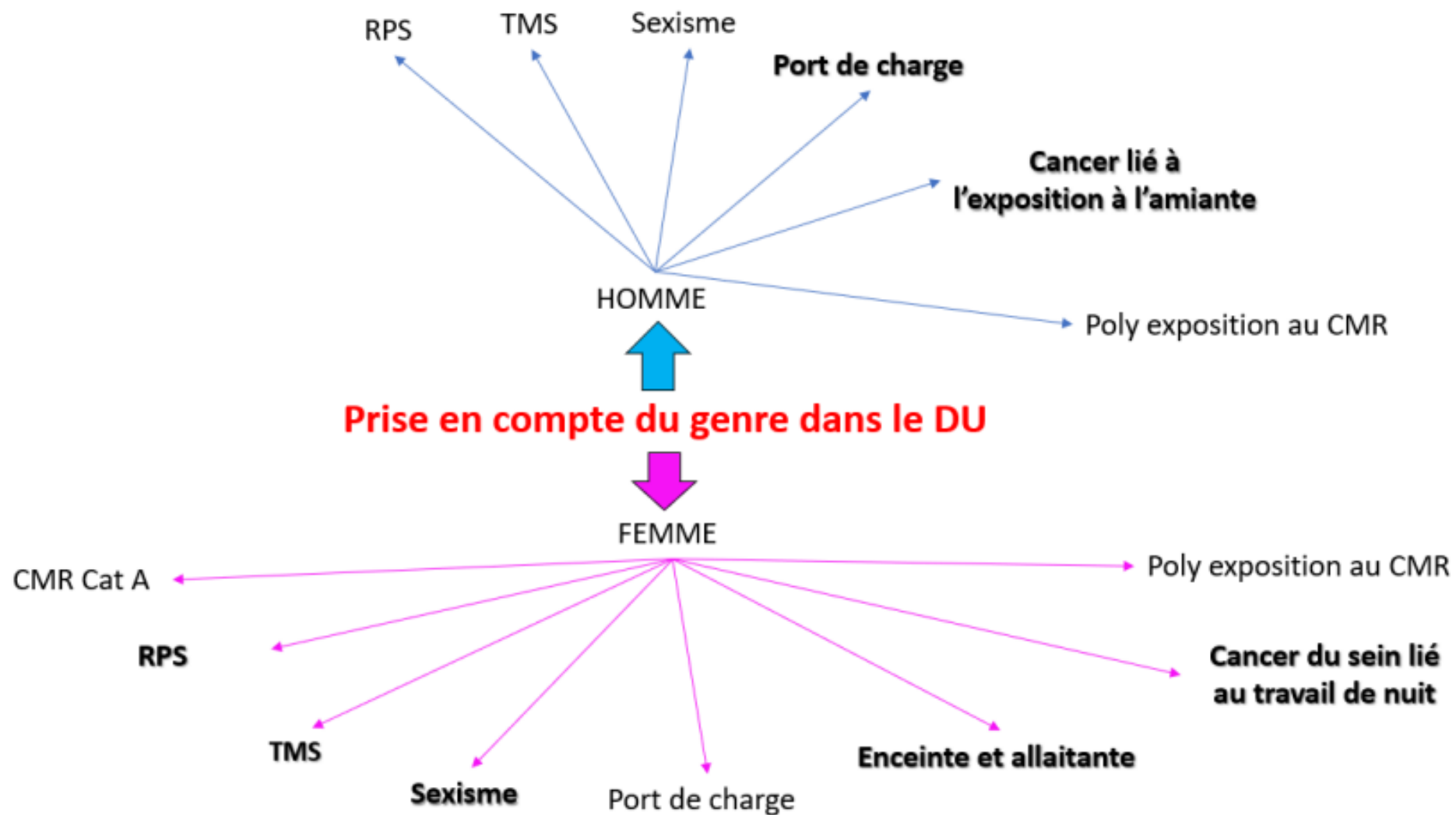


Une division sexuelle du travail qui conduit à des expositions différenciées

- Certaines professions et donc conditions de travail concernent davantage les femmes



Illustrations



L'évaluation des risques professionnels

- Elle consiste à identifier les risques auxquels sont exposés les salariés d'une entreprise, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles
- C'est l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail
- L'EVrp est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un « document unique »
- Loi du 02 août 2021 (applicable au 31 mars 2022) a renforcé le contenu du document unique
- L'EVrp relève de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés
- C'est un outil utile pour mesurer les axes de progrès

Un outil utile pour interroger

- Nécessaire d'identifier les unités de travail
- Nécessaire d'analyser les situations de travail et de l'exposition des salariés aux risques associés
- Nécessaire d'identifier des moyens de prévention et de protection existantes
- Ces éléments permettent d'élaborer un plan d'actions
- Un zoom sera fait en suivant pour illustrer les propos sur les risques suivants: grossesse, travail de nuit, TMS/port de charges et RPS/VSST

Comment intégrer le risque genré dans votre évaluation des risques professionnels ?

Méthodologie d'une démarche de prévention

Gwénaëlle IARMARCOVAI
Médecin du Travail,
SMTI82

Aline NEVEU
Psychologue du Travail,
Prevaly

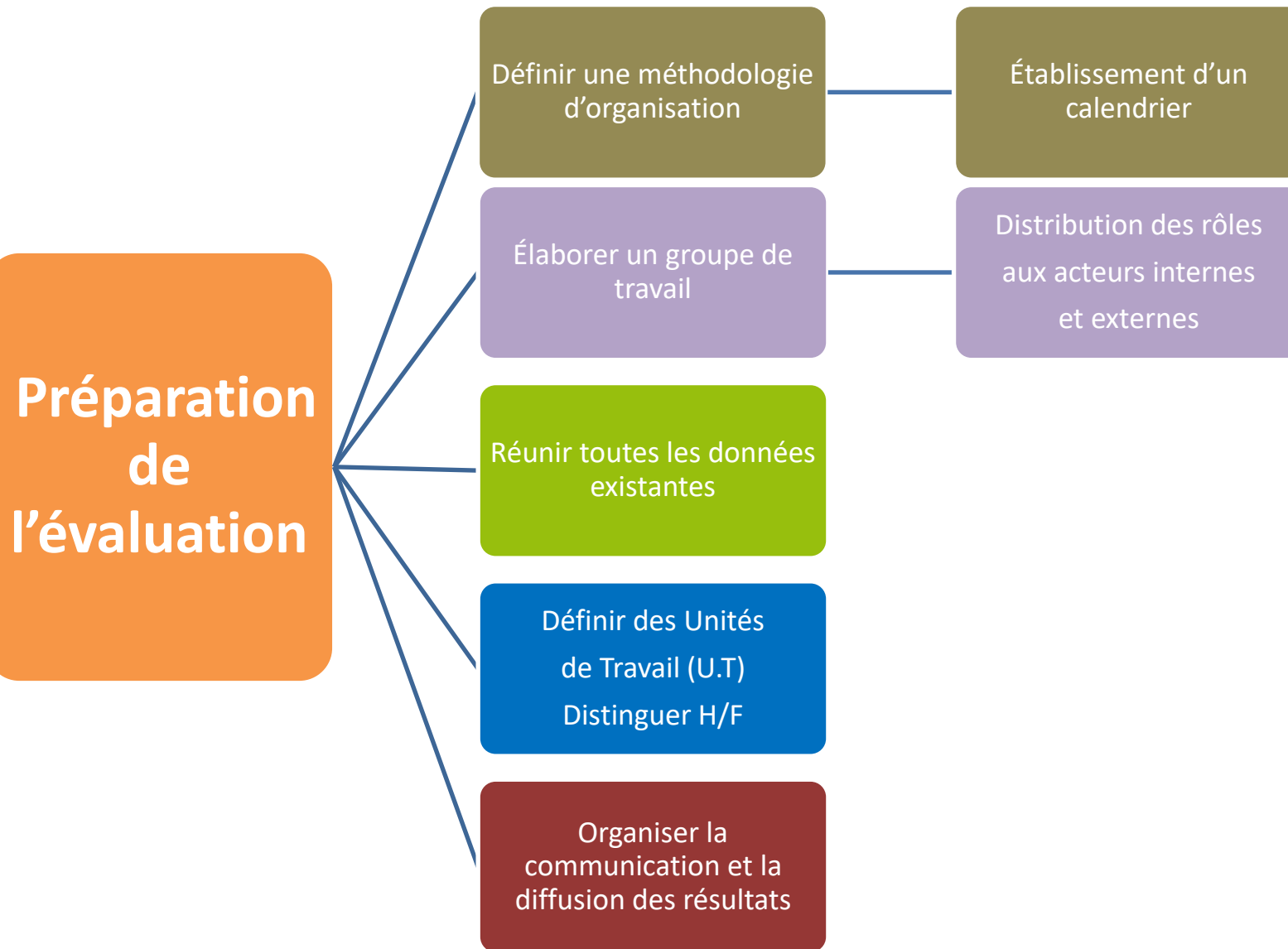
DUERP genré

- 🕒 Nécessité d'évaluer l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du genre depuis la loi du 4 août 2014

Un constat : la mise en œuvre de cette loi rencontre des difficultés de mise en application dans les entreprises par crainte de discrimination, défaut d'information ou absence de solution adaptée

- 🕒 Méthode d'utilisation de l'outil DUERP genré :
 - selon le même modèle que pour tout DUERP (méthode type ED INRS 6403) : préparer, évaluer, élaborer le plan d'actions et le mettre en œuvre... le suivre...
 - démarche participative (unités de travail) sollicitant le CSE, les représentants du personnel, l'encadrement intermédiaire... (et pas l'employeur seul) avec des acteurs externes (SPSTI, CARSAT, DREETS, UT...). Ainsi, dans la constitution des groupes de travail, on veillera à la représentativité des genres.
- 🕒 L'impact différencié de l'exposition aux risques ne concerne pas uniquement les différences d'exposition selon les sexes. C'est bien l'impact de l'exposition qui peut aussi être différent.





Méthodologie plus spécifique au DUERP genré



🔍 1er niveau d'exploration

Identifier l'intégration des obligations légales en matière d'égalité professionnelle (conformité avec les obligations règlementaires : index de l'égalité professionnelle par exemple pour les entreprises de plus de 50 salariés)

🔍 2ième niveau d'exploration

Analyser les indicateurs de sinistralité en fonction du genre : AT, MP, arrêts maladie...

🔍 3ième niveau d'exploration - Identifier des facteurs de risques propre à un genre

- Les conditions d'emploi (précarité liée au contrat de travail, précarité liée au temps de travail, âge...)
- Les conditions de travail réel avec une évaluation pour chaque risque professionnel avec les différentes expositions Homme / Femme et leurs conséquences
- Les conditions liées au dialogue social (remontée d'information depuis le CSE...)



Identifier l'intégration des obligations légales en matière d'égalité professionnelle

Obligations en matière d'égalité H/F (1)



- 👉 **Obligation #1 : La représentation équilibrée au sein des conseils d'administration**
 - loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011
 - pour les entreprises de plus de 250 salariés, cotées, ou avec un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions
 - quota de 40 % de femmes.
- 👉 **Obligation #2 : Le respect du congé parental et des négociations favorisant l'égalité professionnelle**
 - loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
 - pour toutes les entreprises.
- 👉 **Obligation #3 : La négociation annuelle portant sur l'égalité et la qualité de vie au travail**
 - loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
 - pour toutes les entreprises.
- 👉 **Obligation #4 : La rémunération égale entre hommes et femmes**
 - loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
 - pour toutes les entreprises.



Obligations en matière d'égalité H/F (2)



🔍 **Obligation #5 : L'accès égalitaire à la formation**

- loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Pour toutes les entreprises

🔍 **Obligation #6 : La publication de l'index de l'égalité hommes/femmes**

- loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel oblige à publier au plus tard au 1^{er} mars un index de l'égalité hommes/femmes qui permet de communiquer de manière transparente sur l'égalité salariale entre les sexes.
- pour les entreprises de plus de 50 salariés

🔍 **Obligation #7 : Le respect des quotas de femmes cadres-dirigeantes et membres des instances dirigeantes**

- loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.
- pour toutes les entreprises; spécificités pour les entreprises de plus de 1000 salariés.
- quota de 30 % de femmes cadres-dirigeantes et, en 2030, quotas de 40 %.

Source : <https://www.eurecia.com/blog/obligations-egalite-hommes-femmes-entreprise/>



Analyser les indicateurs de sinistralité en fonction du genre

Indicateurs de sinistralité



👉 AT/MP

👉 Selon des données du **rapport « Santé Travail des femmes, Rapport d'information n° 780 (2022-2023) du 27 juin 2023 »**

- les femmes seraient 30 à 40 % plus absentes que les hommes, soit quatre à cinq jours de plus par an, hors maternité et paternité.
- le Baromètre annuel Absentéisme 2022 de Malakoff Humanis montre que 48 % des femmes se sont vues prescrire un arrêt de travail au cours de l'année écoulée, contre 37 % des hommes

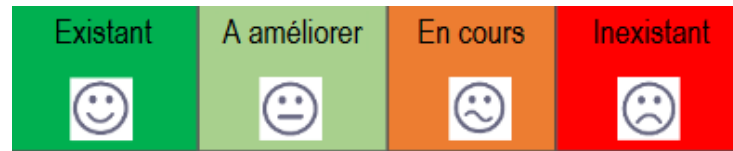


Identifier des facteurs de risques propre à un genre

- 1-Conditions d'emploi (ex : grossesse, travail de nuit)
- 2- Conditions de travail (ex : charges, TMS, RPS, VSST)

Cas des femmes enceintes et allaitantes (1)

- 🕒 Se référer aux conditions d'emploi : âge et genre et l'intégrer au DUERP
- 🕒 Code du travail : art. R 4152-2 à D. 4152-12 et D. 4152-29 suivi spécifique pour les femmes allaitantes ou enceintes
- 🕒 Importance de bien informer ces salariées sur les risques possibles (livret d'accueil). Changement temporaire d'affectation à prévoir si grossesse (anticiper++)



- 🕒 Bruit et vibrations : utilisation d'équipements de travail, précisément les travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé ;
- 🕒 Manutention des charges, précisément l'usage du diable pour le transport de charges ;
- 🕒 Interventions et travaux en milieu hyperbare ;
- 🕒 Travail de nuit ;
- 🕒 Risque de fatigue (repos « en position allongée, dans des conditions appropriées »).



Femmes enceintes et allaitantes (2)

- Risques biologiques : virus de la rubéole ou toxoplasmose ;
- Rayonnements ionisants ;
- Agents chimiques dangereux (ACD) et produits chimiques :
 - esters thiophosphoriques ;
 - mercure et ses composés ;
 - agents classés toxiques pour la reproduction (de catégorie 1 ou 2 selon la classification européenne préexistante, 1A ou 1B selon la classification CLP): produits soit à risque d'atteinte à la fertilité (cela concerne le personnel masculin et féminin), soit en cas de grossesse ;
 - benzène ;
 - certains dérivés des hydrocarbures aromatiques : dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques, dinitrophénol, aniline et homologues, naphtylamines et homologues ;
 - certains produits antiparasitaires
 - plomb métallique et ses composés

- Exemple : Femme âgée de 25 ans laborantine



Travail de nuit et risque de cancer du sein

- 🕒 Analyse des conditions de travail dans l'évaluation du DUERP genré
- 🕒 Les études montrent que :
 - parmi les femmes non ménopausées, le travail de nuit (défini comme un travail d'au moins trois heures entre minuit et 5 h du matin) augmente de 26% le risque de cancer du sein. Le risque semble particulièrement croître chez les femmes qui ont travaillé plus de 2 nuits par semaine pendant plus de 10 ans. Les résultats montrent également que le risque diminue après l'arrêt du travail de nuit.
 - en revanche, aucune association claire entre le risque de cancer du sein et le travail de nuit n'a été observée chez les femmes après la ménopause

Source : Pascal Guénel, INSERM, 2018

Santé Travail des femmes, Rapport d'information n° 780 (2022-2023) du 27 juin 2023

+26%
de risque de cancer du sein
en cas de travail de nuit



Port de charges



🕒 Il est précisé que l'employeur doit prendre des mesures spécifiques lorsque la manutention manuelle de charges ne peut pas être évitée. Il y est également indiqué les charges maximales pouvant être portées manuellement en fonction du genre et de l'âge de la personne (Code du travail articles R. 231-67 à R. 231-71).

🕒 Norme AFNOR

Hommes 16/18 ans : 12,5 kg,
Femmes 16/18 ans : 10 kg.

🕒 Norme CNAM

25 kg pour les hommes,
15 kg pour les femmes.

🕒 Quid dans les métiers du care?



TMS (1)

Parmi les causes médicales d'inaptitude, être une femme est associé aux cervicalgies/névralgies cervico-brachiales, aux pathologies musculosquelettiques des poignets ou des mains....

Être un homme est plutôt associé aux sciatalgies/lombalgies, aux pathologies musculosquelettiques des membres inférieurs.

Source : PROJET IODA. Inaptitudes au travail en Occitanie : diagnostics et analyses. Juin 2021

Les femmes sont plus concernées que les hommes par les TMS (MP ou MCP)

Fréquence des TMS en 2016	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres et chefs d'entreprise	1,1	5,4	2,7
Professions intermédiaires	0,4	2,4	1,3
Employés	4,2	14,1	11
Ouvriers	23,7	74,2	32,4
Total	11,5	17,8	14,1

Tableau Anact d'après tableau de suivi des TMS par sexe et catégorie socioprofessionnelle en 2016 de la Dares⁷



des personnes atteintes de TMS sont des femmes



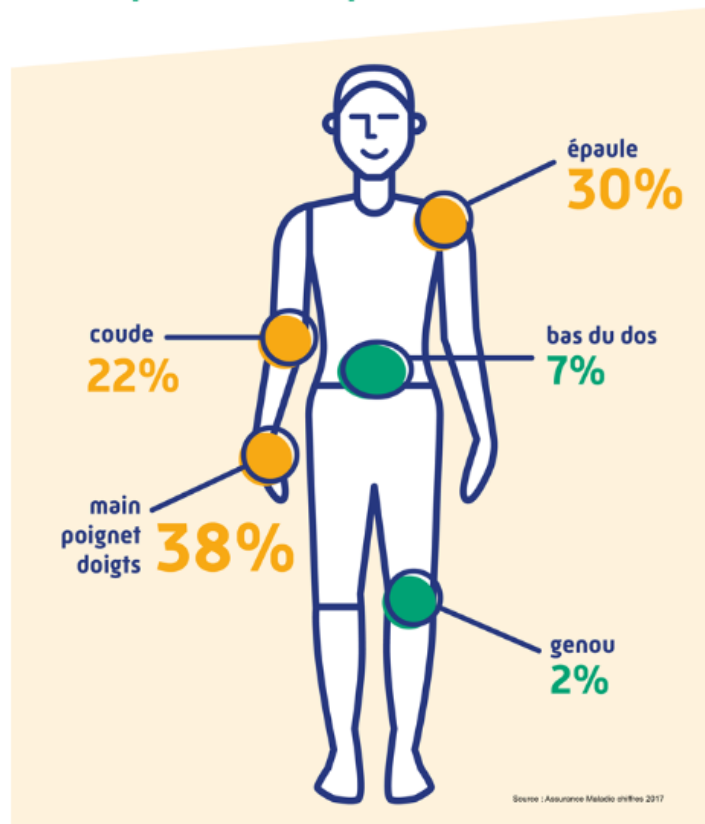
plus de signalements de souffrance psychique chez les femmes



TMS (2)



Les parties du corps les plus touchées par les TMS



L'apport de l'approche ergonomique de l'activité (et de l'évaluation des risques) vise à comprendre les contraintes internes et externes que rencontrent les hommes et les femmes dans leur travail et les manières de les réguler dans les situations de travail et dans la sphère extraprofessionnelle.

La détermination des actions de prévention doit également tenir compte des femmes et des hommes : actions de sensibilisation ciblées, choix d'équipements de protection individuelle adaptés à toutes les morphologies...

Source : [Travail, genre et sociétés 2013/1 \(n° 29\)](#), pages 49 à 67



GENRE ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Grenelle du 12 juin 2018 - DARES

Focus sur les inégalités professionnelles entre hommes et femmes :

- Les femmes sont **moins présentes** que les hommes sur le marché du travail (83% contre 93%)
- Les femmes travaillent **beaucoup plus souvent** à temps partiel (26% contre 6%)
- Les femmes occupent **des postes moins qualifiés**, en dépit de leur niveau d'étude plus élevé 15% de cadres contre 21% chez les hommes
- On retrouve les femmes sur des **postes administratifs, enseignement, santé et action sociale** 45% contre 19% pour les hommes
- Les hommes sont nettement plus nombreux sur des métiers de **l'industrie** : 19% contre 8% de femmes

Mais la mixité des métiers s'améliore lentement depuis 1995

➔ Métiers féminisés = moins rémunérateur : salaires inférieurs de 17% en 2014 (pour des temps plein)

DES EXPOSITIONS DIFFERENTES AUX RPS SELON LE GENRE

Hommes

- Travail de nuit
- Horaires alternants
- Manque d'informations claires
- Désaccord avec les tâches à réaliser
- Intensité du travail (tâches minutieuses)

Femmes

- Moins de possibilité d'organiser le travail par elles-mêmes
- Moins d'opportunités de développer leurs compétences
- Moins de possibilité de s'interrompre momentanément
- Plus soumises aux conflits de valeurs
- Manque de soutien et de reconnaissance
- Instabilité sur le poste

Sources :
INSEE, 2019 – Conditions de travail et pénibilité
Dares, 2023 – Conditions de travail et mixité

COMMENT ÉVALUER LES RPS : LES MÉTHODES



Méthodes quantitatives Questionnaires

- **Expression générale** : remontée d'informations du terrain.
- Vision **quantitative et objective des facteurs de risques et des facteurs de protection**
- Déterminer le **niveau d'exposition** aux risques **par segments** (catégorie de personnel, services, âge, ancienneté, genre ...)
- Possibilité de répondre à des **questions ouvertes**



Méthodes qualitatives Les entretiens individuels ou collectifs

- **Vécu des salariés** (contraintes et ressources dans le travail, les relations avec les collègues, le sens donné au travail, etc...)
- **Libérer la parole** des salariés/ développer de la **reconnaissance**
- **Favoriser les échanges**, la dynamique de groupe et les liens sociaux
- **Échantillonnage représentatif**

RPS : VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

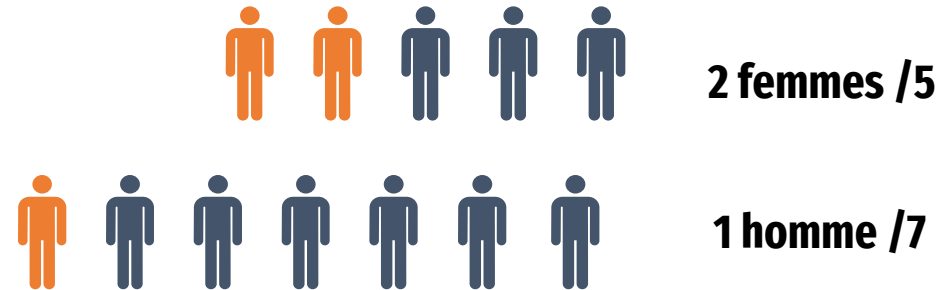


GENRE ET VSST

Enquête HS au travail réalisée par l'IFOP du 26 au 29 janvier 2018 pour le compte du Défenseur des Droits : **1 femme sur 3** est concernée.

A l'origine du HS : 41% des cas c'est un collègue, 22% l'employeur, 18% le supérieur hiérarchique et 13% le client.

Violences sexistes et sexuelles au travail (Enquête Genese, 2021)



DES FACTEURS LIÉS À L'ORGANISATION DU TRAVAIL



Secteur d'activité

Secteurs professionnels à faible degré de mixité du personnel, métiers particulièrement genrés, faisant l'objet de stéréotypes



Conditions d'emploi

Statuts précaires : CDD, intérimaire, stagiaire, alternant, étudiant, en situation de mobilité, recrutement, etc.



Relations Humaines

Relations de travail très ou trop peu hiérarchisées
(ex : secteur associatif)



Conditions de travail

Travail de nuit, isolé, déplacements, manque d'autonomie, rythme contraint, relations avec le public, patients, clients, etc.

ZOOM SUR L'ÉVALUATION DES VSST

01

Faire un état des lieux :

Analyser l'existant

Mise en conformité avec
le **cadre réglementaire**

Prendre les mesures
nécessaires
(orienter, enquêter ...)

02

**Evaluer les facteurs
de risques** présents
dans l'organisation
de l'entreprise

Repérer des
situations de travail
concrètes

03

**Mettre en œuvre un
plan d'actions** pour
prévenir le risque de
violences sexistes et
sexuelles au travail

ZOOM SUR L'ÉVALUATION DES VSST



Evaluer les risques afin de repérer les espaces et les temps où des situations de VSST peuvent se produire.



A ce jour, il n'existe pas d'outils spécifiques standardisés sur la prévention des VSST.

Cependant, le **Plan Régional Santé Travail Occitanie**, expérimente actuellement un nouvel outil d'évaluation.



La méthode d'évaluation consiste à **s'appuyer sur un groupe de travail** afin de questionner l'organisation du travail et les facteurs de risques de VSST.

MÉTHODE DÉPLOYÉE EN ENTREPRISE

- **Contexte** : entreprise de 80 salariés, soumise aux violences sexistes des clients
- **Demande initiale** : former les salariés au repérage des VSST
- **Proposition reformulée** : identifier et prévenir les VSST au sein de la structure

Méthode déployée :

- 1- Création d'un groupe de travail paritaire, dédié au projet
- 2- Sensibilisation du groupe de travail
- 3- Identification des facteurs de risques par petit groupe métier
- 4- Restitution des résultats au groupe de travail
- 5- Priorisation des actions
- 6- Construction du plan d'action en s'appuyant sur des salariés volontaires
- 7- Formalisation des actions dans le DUERP

DES OUTILS POUR VOUS AIDER

Des **fiches pratiques** reprenant les définitions, la réglementation, des conseils en termes de postures etc...

Un baromètre dit « **préventomètre** » pour repérer et sensibiliser sur l'existence de VSST

Un outil **d'aide à l'évaluation des risques** venant interroger les situations de travail

En ligne, très prochainement sur le site du PRST Occitanie : [Accueil - Plan Régional Santé Travail Occitanie \(prst-occitanie.fr\)](https://prst-occitanie.fr)

Les membres du groupe de travail PRST 4 – Travail des femmes, accompagné.e.s par le cabinet ID3



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Acteurs et ressources mobilisables



**PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL**

Occitania



LES RDV SÉCURITÉ

QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Les liens utiles :

- **Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion :**
 - [Prévention des risques pour la santé au travail](#)
 - [La protection des femmes enceintes et les risques liés à la grossesse](#)
- [INRS](#) : démarche de prévention des risques professionnels
- [DREETS Occitanie](#)
- [PRST Occitanie](#)
- [SMTI 82](#)
- [PREVALY](#)
- [CCI Occitanie](#)- reVISIONNER les webinaires RDV sécurité
- [CCI Occitanie](#) – accompagnements entreprise



LES RDV
SÉCURITÉ
QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Les liens utiles :

- **Article de Karen Messing : Genre, sexe et exigences physiques des emplois. Faut-il choisir entre égalité et santé ?**
- **SONDAGE IFOP 2019 : observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail**
- **Rapport INSERM 2021 : Santé et environnement : comprendre les différences entre les femmes et les hommes**
- **Rapport 2023 par la délégation aux droits des femmes : la santé des femmes au travail**
- **Etudes DARES 2023 : Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?**



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Agenda



**PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL**

Occitanie



LES RDV
SÉCURITÉ
QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Le programme des RDV Sécurité en semestre 2- 2023

- RDV N°7 : **21 septembre à 14h30** – Prévention des addictions – [lien inscription](#)
- RDV N°8 : **19 octobre à 14h30** – Archivage du DUEvRP et Papripac – [lien inscription](#)
- RDV N°9 : **16 novembre à 14h30** – Prévention des accidents graves et mortels – [lien inscription](#)

NOS REPLAYS sont disponibles [ICI](#)



Le programme du **PRST** Tour - 2023

PRST n°1 18 avril Cahors

PRST n°2 23 mai Mende

PRST n°3 13 juin Foix

PRST n°4 03 octobre Rodez

PRST n°5 21 novembre Tarbes



PROGRAMME

de 10h à 12h30

suivi d'un cocktail déjeunatoire
autour du **Village des partenaires** NOUVEAUTÉ 2023.

- . **Présentation des enjeux du territoire**
par votre CCI locale
- . **Présentation du Plan Régional Santé Travail**
par la DREETS Occitanie
- . **Focus : risques prioritaires du territoire**
par les acteurs locaux de la Santé au Travail
- . **Echanges sur les enjeux de la santé au travail**
avec les entreprises présentes



LES RDV
SÉCURITÉ
QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Vos intervenantes :

- **Sophie PANTEL, chargée de mission PRST– DREETS Occitanie**
- **Gwenaëlle IARMARCOVAI, médecin du travail – SMTI82**
- **Aline NEVEU, psychologue du Travail -PREVALY**



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Questions / Réponses:

[Redacted]

[Redacted]



**PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL**

Occitania



LES RDV SÉCURITÉ

QUALITÉ | ENVIRONNEMENT | RSE



Merci pour votre attention

Questionnaire de satisfaction

