

La santé des femmes au travail

Association loi 1901, le Laboratoire de l'Égalité, a pour objectifs de lutter contre les discriminations de sexe au sein du monde du travail et de partager une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Observant de façon empirique que la pandémie de Covid 19 avait accru les inégalités entre femmes et hommes, le Laboratoire a souhaité réaliser une étude sur la santé des femmes au travail¹ auprès d'un échantillon représentatif de 750 femmes actives de plus de 25 ans, selon la méthode des quotas, équilibrant les critères d'âge, de catégorie socio-professionnelle, et de catégorie d'agglomération et région.

Réalisée en ligne entre le 24 avril et le 3 mai 2024, cette étude prend en compte les différents statuts - public, privé et indépendant-, les types de contrat -complet et partiel-, les secteurs d'activité et la taille de l'entreprise.

Les chiffres ont été partagés avec un groupe d'experts, lui-même composé d'acteurs publics et privés, représentatifs des différents secteurs afin d'analyser de façon circonstanciée la relation entre la santé des femmes et le travail : le travail a-t-il un impact sur leur santé ? Comment ? Les questions de santé, particulières aux femmes, sont-elles prises en compte dans le monde du travail ?

Pour rappel, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé *comme « un état de complet bien-être physique, mental et social [qui] ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »*. La santé des femmes se caractérise notamment par :

- le cycle de fertilité, de la puberté à la ménopause ;
- l'ensemble des questions relatives à la maternité (contraception ; fausses couches ; procréation médicalement assistée ; grossesses ; dépressions post-partum...) ;
- les pathologies spécifiquement féminines, telles que l'endométriose ou le syndrome des ovaires polykystiques – SOPK-, les cancers féminins (utérus, ovaires, sein...) ;
- les pathologies dont la prévalence est très significative chez les femmes par rapport aux hommes et peuvent avoir un impact sur le travail.

Comment conjuguer intimité et emploi, carrière professionnelle, alors que le premier écart de salaire entre femme et homme se matérialise à la naissance du premier enfant ?

La première partie de cet article dresse un état des lieux chiffré de la santé des femmes au travail, la seconde illustrant les leviers d'action susceptibles d'être actionnés pour améliorer la situation présentée.

¹ Etude menée par l'institut Verian.

I. Etat des lieux

1.1 Une inquiétude croissante autour de la santé

Quatre grands enseignements peuvent être tirés de l'étude réalisée :

1. Parmi les 750 femmes interrogées, 85% des femmes actives se disent être en bonne santé.
2. Cette santé se dégrade pour un certain nombre d'entre elles.
3. Les femmes jugent que le travail a une influence réelle et importante sur la santé.
4. Les employeurs pourraient davantage s'impliquer sur les sujets de la santé des femmes au travail.

Il paraît opportun de mettre en perspective la notion de « bonne santé ». En effet, cette expression peut être équivoque : l'appréhension de la santé se révèle différente d'une personne à une autre. Ainsi des femmes ayant une maladie chronique et maîtrisant leur pathologie à la fois en termes de connaissance et de traitement, peuvent se présenter comme étant en bonne santé. Enfin, la « bonne santé » exprimée peut masquer des carences en matière de prévention, de dépistage ou de traitement. Elle peut également renvoyer à un oubli de soi et à l'absence d'autorisation à évoquer ces sujets ou à se plaindre.

Il est à préciser que dans l'étude, l'expression de « bonne santé » diminue avec l'âge : les femmes actives de plus de 50 ans sont plus nombreuses que les autres à se déclarer être en mauvaise santé (18% contre 14%).

1.2 Santé physique et santé mentale

Concernant la perception d'une dégradation récente de leur santé, 36% des femmes interrogées constatent une altération au cours des derniers mois. 58% des femmes actives sont inquiètes pour leur santé en général, 30% des femmes actives sont inquiètes pour leur santé à la fois, physique et mentale. Ces chiffres sont proportionnellement plus importants en Ile-de-France (11% des femmes actives se déclarent très inquiètes pour leur santé psychologique ou psychique contre 6% en national) et parmi des femmes entre 35 et 49 ans (41% des femmes de cette classe d'âge ont vu leur état de santé se dégrader récemment).

Le groupe d'experts a souhaité mettre en exergue certaines populations de femmes plus particulièrement concernées par la dégradation de leur état de santé : dans le contexte hospitalier - 80% de femmes parmi les soignants, les femmes sont pleinement touchées au travers de la charge mentale et de la charge de travail. Par ailleurs, les aidants sont en très grande majorité des aidantes², davantage affectées par la dépression et l'anxiété. Ces femmes

² Etude « Aidante et salariée » du Laboratoire de l'égalité et Audencia, mars 2023 : « *les aidantes sont plus de 6 millions en France. Elles offrent quotidiennement des soins à un-e enfant ou un-e proche majeur-e atteint-e d'un problème de santé de longue durée, d'une incapacité physique ou de difficultés liées au vieillissement (...)* Les études ont révélé que le sujet des aidant-es touche majoritairement les femmes qui représentent 57 % de la population des aidant-es, et jusqu'à 74 % lorsque les soins des personnes aidées deviennent plus contraignants », p.3.

manquent de temps disponible pour mettre en place des comportements protecteurs et favorables à la santé.

II. Causes et modalités d'accompagnement et de prise en charge

2.1 L'impact de la conciliation des temps

Interrogées sur l'élément qui influence le plus leur santé, 24% des femmes citent spontanément en premier la conciliation des différents temps de vie. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est le critère le plus déterminant pour la santé des femmes au travail (42%). Les éléments liés aux conditions de travail rassemblent la moitié des réponses.



Si 75% des femmes déclarent avoir une bonne qualité de vie au travail, 1 sur 5 déclare qu'elle est mauvaise. L'expression d'une mauvaise qualité de vie au travail est corrélée à celle d'une moins bonne santé générale.

La qualité de vie au travail a un impact direct sur la santé de femmes, en termes de difficultés de sommeil, de migraines, d'anxiété et de dépression : près d'1 femme active sur 2 (45%) déclare avoir eu des problèmes de sommeil ces derniers mois et 26% avoir souffert de dépression ou anxiété. Ces symptômes sont plus prononcés chez les femmes présentant une mauvaise qualité de vie au travail.

2.2 Quels interlocuteurs ?

Le médecin (médecin traitant, médecin spécialiste, médecin du travail) reste une figure incontournable pour échanger sur sa santé (84%), avant l'entourage (59%) et loin devant les

collègues (10%).

Le groupe d'experts précise que selon l'entreprise, la fonction, le lieu et le contexte, le rôle du médecin du travail peut être complètement différent. A titre d'exemple, en Grande Bretagne, le médecin du travail suit une logique de référent, il désigne une personne qui accompagne et avec qui le salarié peut parler.

Par ailleurs, de façon plus globale, les rendez-vous chez un médecin se prennent uniquement en cas de nécessité (54% des femmes contre 48% des hommes). S'ajoute la difficulté d'obtenir même un rendez-vous, notamment chez un spécialiste. Enfin, une fois en rendez-vous, certaines femmes se disent être « mal à l'aise » pour évoquer des problèmes féminins avec un professionnel de santé en raison d'un manque d'écoute ressenti sur ces sujets.

Ainsi une des raisons qui a prévalu à la création de l'Institut de Cancers des femmes est la moindre diminution de la mortalité par cancer des femmes par rapport aux hommes (deux fois moindre chez les femmes). Certes, ce phénomène s'explique par de multiples facteurs. Toutefois, les difficultés de diagnostic sont évoquées dans ce cadre. Le développement de produits de santé adaptés aux spécificités physiologiques et psychologiques des femmes est également nécessaire.

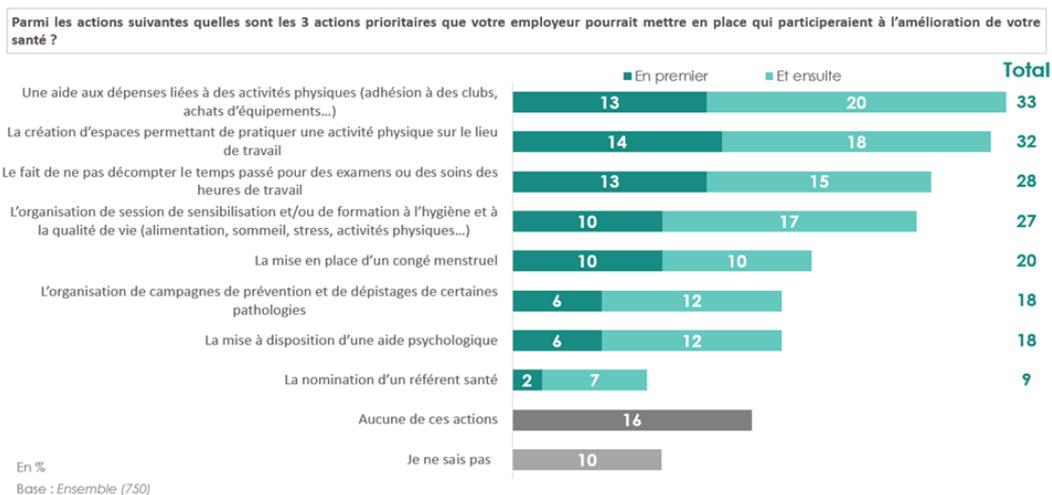
Au travail, les supérieurs hiérarchiques sont consultés de manière marginale sur les sujets de santé et 1 femme active sur 2 pense que le bon état de santé du personnel n'est pas une préoccupation concrète de son employeur. L'identification de référents formés auprès de qui une femme peut s'adresser dans l'entreprise ou la fonction publique, représente d'ailleurs une étape importante pour recueillir sa parole et jouer un rôle de prescripteurs de relais.

Par ailleurs, la question se pose différemment selon le degré de mixité des professions au sein de l'entité concernée (82 % des professions ne sont pas mixtes dans le sens où elles présentent un ratio inférieur à 40% de l'autre sexe). Concrètement, la santé des femmes au travail est susceptible d'être abordée différemment selon le niveau de féminisation des métiers. De façon spécifique, les enjeux de prise en compte de la santé des femmes dans l'emploi militaire nécessitent une adaptation particulière.

III. Identification des leviers

3.1 Des actions de prévention pourraient être développées par les employeurs

Les femmes actives ont des attentes fortes en matière de soutien à l'activité sportive de la part de leur employeur : 33% souhaiteraient une aide aux dépenses liées aux activités physiques et 32% la création d'espaces pour pouvoir pratiquer une activité sportive sur leur lieu de travail.



Le fait de ne pas décompter le temps passé pour des examens ou des soins des heures de travail (28%) et l'organisation de session de sensibilisation et/ou de formation à l'hygiène et la qualité de vie (27%) sont également plébiscités par les femmes actives. L'aide psychologique et l'organisation de campagnes de prévention seraient particulièrement appréciées par les femmes déclarant une mauvaise qualité de vie au travail.

Or les entreprises peuvent opportunément accompagner en ce sens, le sport étant bénéfique pour la santé et un mieux-être au travail. Si l'entreprise prend en charge cette activité matériellement et budgétairement, cela peut représenter à la fois un gain de temps et un gain financier, et ainsi un effet levier pour les femmes dont l'activité physique diminue au cours du parcours de vie et de la vie professionnelle. Cela offre à l'employeur un nouveau rôle d'amélioration de l'état de santé globale des salariés et peut améliorer les résultats de sa stratégie d'attractivité des talents (valorisation de la marque employeur, diminution de l'absentéisme, réduction du turn-over). Les organismes complémentaires d'assurance maladie (OCAM) peuvent également proposer des services adaptés de prévention et d'accès aux soins.

3.2 Des disparités fortes selon les entreprises malgré une inscription dans un cadre global, à accompagner de façon plus ciblée par les pouvoirs publics

La dimension relative à la santé publique pénètre toujours davantage l'obligation générale de santé de l'employeur vis-à-vis de ses salariés ou agents.

Toutefois, des différences significatives peuvent survenir dans l'accompagnement de la santé des femmes selon la taille de l'entreprise et l'environnement de travail, créant ainsi des inégalités de santé au travail.

Aujourd'hui, les exemples d'accompagnement les plus poussés se situent dans les grandes entreprises, bénéficiant de moyens financiers plus importants. Celui-ci peut prendre plusieurs formes :

- Des accords en matière de télétravail ou de maintien de l'emploi ;
- La mise en place d'un protocole dédié au sein d'une équipe.

Dans les différentes actions mises en œuvre, les thèmes développés portent notamment sur le maintien de l'emploi : comment accompagner les femmes dans l'entreprise malgré leur pathologie, a fortiori lorsqu'elles sont impactées par des risques invisibilisés ? La question de la prévention pour les femmes seniors confrontées à une usure professionnelle, est également posée. Enfin, la distance domicile-travail et le temps de transports qui en résulte, le travail de nuit et ses risques particuliers, sont des sujets complémentaires.

En termes de politique publique, la santé au travail des femmes est appréhendée à plusieurs niveaux :

- à l'échelle nationale, des travaux sur la santé des femmes sont conduits, notamment par l'ANACT ; le plan de santé au travail (PST 4) intègre des mesures dédiées à la santé des femmes et présente des connexions avec la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose ;
- à l'échelle régionale, le sujet de la santé des femmes au travail est inscrit dans les PRST. Deux actions sont mises en œuvre : d'une part, prévenir les violences, les agissements sexistes et sexuelles au travail ; d'autre part un module spécifique aux médecins et aux acteurs de la santé du travail.

L'accompagnement des entreprises pourrait opportunément être adapté à la taille et à la répartition des sexes au sein de l'entreprise.

En conclusion, dans le prolongement de cette synthèse et dans la perspective d'ateliers à organiser prochainement dans les territoires par le Laboratoire de l'égalité, plusieurs actions sont susceptibles d'être proposées :

- **Au sein des entreprises**
 - Sensibiliser la direction générale, et notamment les DRH, à l'importance du sujet
 - Accompagner les salariées et les agents à évaluer leur état de santé, les besoins étant hétérogènes selon l'âge, la profession, le secteur d'activité...
 - Attribuer une aide aux dépenses pour soutenir l'activité physique des salariés
 - Créer des espaces pour pouvoir pratiquer une activité sportive sur le lieu de travail
 - Mettre en place une souplesse dans l'organisation des horaires afin de permettre de réaliser des dépistages ou un suivi de sa santé
 - Organiser des sessions de sensibilisation et/ou de formation à l'hygiène et la qualité de vie
 - Accompagner la santé mentale des salariées et des agents par des dispositifs dédiés
- **Par les institutions publiques**
 - Développer une approche par sexe et genre de la santé du travail
 - Sensibiliser et former les étudiants et les personnels soignants à la prise en compte les spécificités et les discriminations de genre des pathologies
 - Proposer une liste de pistes multiples pour aiguiller les employeurs.
En effet, les congés menstruels, traitant notamment la question de l'endométriose, sont régulièrement mis en place (ex : Carrefour, Johnson&Johnson, Promod) car il présente une solution simple à un sujet complexe. Or la santé des femmes nécessite d'être prise dans sa globalité.

- Réviser les critères de pénibilité pour améliorer la reconnaissance des maladies professionnelles des femmes
- Multiplier les campagnes de sensibilisation, de prévention et de détection concernant les pathologies spécifiques aux femmes
- Sensibiliser les représentants du personnel aux enjeux de santé et de sécurité concernant les femmes qui travaillent

- **Dans le secteur de la recherche et de l'innovation**
 - Soutenir la recherche pluridisciplinaire sur le genre dans la santé
 - Inclure la prise en compte des spécificités des besoins des femmes à tous les stades de la recherche
 - Encourager la féminisation de l'innovation
 - Soutenir les technologies qui améliorent la santé des femmes
 - Former les professionnels des secteurs des médias et de la communication à ces enjeux.