

## LES DROITS DES FEMMES AU TRAVAIL

Alors que le 8-Mars marque la Journée internationale des droits des femmes, les contraintes et risques spécifiques qu'elles connaissent au travail restent peu pris en considération

# Les femmes ne sont pas des travailleurs comme les autres

Le standard du travailleur masculin va-t-il continuer à dicter les règles de la prévention des risques professionnels? Et, ce faisant, à éclipser les risques spécifiques qui menacent la santé et la sécurité des femmes au travail? Depuis de nombreuses années, des travaux de recherche montrent les limites de ce modèle implicite. C'est le cas de la photographie statistique de la sinistralité selon le sexe, réalisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, depuis 2012, qui met en évidence des écarts significatifs, longtemps invisibilisés.

Malgré ces coups de projecteur, la question demeure. Il suffit, pour s'en convaincre, de consulter le dernier bilan de l'Assurance-maladie sur les accidents du travail, qui, derrière une baisse globale de 25 % depuis vingt ans, fait apparaître une évolution fortement asymétrique: une diminution de 40 % des accidents pour les hommes, mais une hausse de 26 % chez les femmes. Du côté des maladies professionnelles, comme les troubles musculo-squelettiques (TMS), les lésions cutanées ou les épisodes dépressifs en lien avec le travail, les travailleuses sont également les plus touchées.

### Espaces fragmentés

Ces écarts ne sont pas le fruit du hasard. La répartition sexuée des emplois reste marquée. Dans les secteurs où les femmes sont majoritaires (santé, soin, travail social, commerce, entretien, services aux personnes), les risques sont moins visibles. D'une part, parce que leurs effets sont différés: les TMS s'installent après des années de gestes répétitifs, les atteintes psychiques à la suite d'expositions prolongées aux risques psychosociaux.

D'autre part, parce que ces emplois, lorsqu'ils sont exercés au domicile des per-

sonnes aidées ou dans des espaces fragmentés, restent à distance des dispositifs de formation, d'évaluation et de prévention. Pourtant, le taux de gravité des accidents du travail dans les services est comparable à celui du bâtiment et des travaux publics. Quant aux agents d'entretien, elles manipulent des produits chimiques susceptibles de provoquer des atteintes oculaires, respiratoires ou cutanées.

Par ailleurs, même dans le cas où des femmes et des hommes exercent le même métier, réalisent la même tâche, la manière de tenir le travail, de s'y engager, de composer avec les prescriptions et les imprévus, peut engendrer, pour les unes et pour les autres, des coûts différenciés. Parce que les corps ne sont pas socialisés de la même façon, parce que les attentes

organisationnelles diffèrent, parce que l'accès aux ressources techniques et à la reconnaissance varie, l'effort requis pour « bien faire » son travail n'est pas équivalent. Les femmes ne sont pas des travailleurs comme les autres. De ce fait, les risques liés à la charge physique, aux agents chimiques ou encore aux températures extrêmes ont des impacts différenciés sur la santé, y compris sexuelle ou reproductive, des femmes et des hommes, compte tenu de leurs spécificités anthropométriques, morphologiques, physiologiques ou hormonales.

Le constat est le même s'agissant des risques organisationnels: le télétravail réassigne les femmes au cumul avec les tâches d'entretien ou du foyer, le travail de nuit est associé chez elles à un surrisque de cancers du sein, et elles sont les premières victimes des violences sexistes et sexuelles au travail. Enfin, c'est sur elles que reposent principalement l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et l'essentiel du travail domestique, parental ou d'aide. Cela alors même qu'elles disposent de moins de marges de manœuvre que les hommes dans l'organisation de leur travail. Pour autant, la prévention des risques professionnels reste centrée sur les hommes.

Dès lors, comment mettre en lumière ces différences et leurs effets afin de gommer ces inégalités? En la matière, la clé réside dans une volonté politique af-

firmée de produire et d'exploiter des données sexuées, y compris à l'échelle régionale ou à celle des entreprises. C'est la première condition d'une lecture plus fine de la santé au travail de l'ensemble de la population, et d'actions mieux ciblées sur certains métiers ou secteurs.

Au sein des entreprises et des administrations, c'est l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels qui représente l'étape opérationnelle cruciale pour intégrer une approche différenciée des conditions de travail selon le sexe, ainsi que les expositions spécifiques des femmes. Obligatoire depuis 2014, cet exercice se heurte au manque de méthodologie des acteurs chargés de sa mise en œuvre. Renforcer la formation de ces derniers, notamment en intégrant dans les référentiels les dimensions du sexe et du genre, est la première pierre d'une montée en compétences sur ces questions et d'une réduction des inégalités de santé.

Alors qu'il est maintenant bien établi que les femmes occupent majoritairement des métiers où elles engagent leur santé sur le long terme, compromettant leur maintien dans l'emploi jusqu'à la retraite et leur vieillissement sans incapacité, un effort particulier doit être engagé sur la prévention de l'usure professionnelle. Cela passe par une amélioration de leurs parcours afin de limiter l'exposition dans le temps, par la reconnaissance de la pénibilité inhérente à certains métiers, avec des mesures incitatives pour l'amélioration des conditions de travail, de la formation professionnelle, voire des dispositifs de cessation anticipée d'activité.

Enfin, n'oublions pas que faire progresser les droits des femmes en matière de santé au travail comme pour l'ensemble des droits, c'est faire progresser les droits de tous, femmes et hommes. Prendre en compte la diversité des personnes au tra-

vail – âge, sexe, handicap, statut... – pour penser les organisations en fonction de ces différences est un gage d'équité et de justice sociale. ■

**Premiers signataires :** **Sophie Binet**, secrétaire générale de la CGT ; **Eric Chenut**, président de la Mutualité française ; **Caroline Chevé**, secrétaire générale de la FSU ; **Thomas Coutrot**, économiste, chercheur associé à l'IRES ; **Sabine Dreyfus**, rédactrice en chef de « Santé & Travail » ; **Christine Erhel**, professeure d'économie du travail (CNAM) ; **Laurent Escure**, secrétaire général de l'UNSA ; **Sophie Fantoni-Quinton**, présidente de la Société française de santé au travail ; **Aitana Gari Perez**, directrice de l'Institut national de sécurité et santé au travail (INSST, Espagne) ; **Fabienne Goutille**, maîtresse de conférences en ergonomie (université Clermont-Auvergne) ; **Brigitte Grésy**, ancienne présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ; **Yannick Jadot**, sénateur (Les Écologistes) ; **Marylise Léon**, secrétaire générale de la CFDT ; **Loïc Lerouge**, professeur de droit (université de Bordeaux) ; **Esther Lynch**, secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats ; **Dominique Méda**, professeure de sociologie (université Paris-Dauphine) ; **Karen Messing**, professeure émérite (UQAM, Québec) ; **Laurence Rossignol**, sénatrice (Parti socialiste), ancienne ministre ; **François Ruffin**, député (Écologiste et social) ; **Céline Thiébaud-Martinez**, députée (Parti socialiste)... Retrouvez la liste complète des signataires sur [Lemonde.fr](http://Lemonde.fr)



DEPUIS VINGT ANS, LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ONT BAISSÉ DE 40 % CHEZ LES HOMMES, MAIS AUGMENTÉ DE 26 % CHEZ LES FEMMES

## Reconnaissons la ménopause comme une problématique professionnelle

La ménopause est un impensé de la vie des entreprises, alors qu'elle devrait être un enjeu organisationnel à traiter collectivement, soulignent les chercheuses **Lara Bertola**, **Akanksha Jalan** et **Belinda Steffan**

D'ici à mars 2029, les comités exécutifs des grandes entreprises devront comprendre 40 % de femmes. Pour se mettre en conformité avec la loi Rixain, qui impose ce quota, un effort sans précédent de promotion des femmes est en cours au sein des firmes. Mais, alors que la plupart des cadres qui sont pressenties approchent ou dépassent les 50 ans, le fait qu'elles soient le plus souvent ménopausées reste un impensé.

Les femmes cadres de haut niveau seraient-elles immunisées contre les bouffées de chaleur, les nuits perturbées et la fatigue qui en résulte? Capables d'être toujours à leur maximum? Les témoignages que nous avons recueillis montrent une réalité bien différente. Comme les 17 millions de Françaises ménopausées, les vies des femmes cadres se trouvent chamboulées par les changements hormonaux qu'elles tra-

taînent, avec des conséquences notables sur leur sommeil, leur niveau d'énergie, leur capacité de concentration, leur apparence.

Aucune des participantes à notre enquête n'a demandé à bénéficier d'aménagements particuliers pour pouvoir mieux supporter les effets de la ménopause. Personne ne leur a d'ailleurs rien proposé de tel.

### Tabou durable

En revanche, la plupart ont affirmé que leur carrière était concrètement affectée par leur situation. Beaucoup se sentent moins reconnues parce que ménopausées. Celles dont le poste implique une forte visibilité publique se sentent particulièrement pénalisées par leurs transformations physiques.

Le rapport sur la ménopause rendu en avril 2025 par Stéphanie Rist, aujourd'hui ministre de la santé, pointait ces difficultés,

l'ensemble des femmes souffrant, à cette période de leur vie, tout à la fois de difficultés spécifiques, non prises en compte, et d'un regard sans aménité porté sur elles.

La situation des Françaises apparaît comme particulièrement préoccupante à cet égard, étant



L'INVISIBILISATION DE LA MÉNopause EST ENTRETENUE PAR DES NORMES QUI VALORISENT MAÎTRISE DU CORPS ET PRODUCTIVITÉ

donné l'importance traditionnellement accordée à l'apparence féminine dans l'Hexagone. Beaucoup des cadres que nous avons interrogées nous ont dit investir à ce moment de leur vie dans des vêtements plus coûteux, voire dans des opérations de chirurgie esthétique, afin de garder une apparence plus jeune et d'éviter ainsi d'être discriminées.

Demander que l'on ouvre la fenêtre pendant une réunion pour mieux supporter une bouffée de chaleur est considéré, dans ce contexte, comme une prise de risque attirant l'attention sur une situation perçue comme fragilisante. La plupart se gardent donc de révéler leurs malaises. Ce tabou durable nuit à la prise en compte de difficultés à travailler qui n'ont pourtant rien d'anecdotiques.

La question de la fatigue, en particulier, a été très souvent

certaines femmes à des postes hiérarchiques élevés, les journées de travail très longues, les rendez-vous qui s'enchaînent et les voyages fréquents deviennent des problèmes tels que certaines décident de renoncer précocement à leur carrière.

Un plus grand soutien social au sein des entreprises est-il impensable pour éviter ces départs anticipés de personnes par ailleurs compétentes et investies? Une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail est-elle hors de question? On pense à un accès facilité au télétravail, à des horaires plus souples, plus adaptables, à une sensibilisation des managers.

### Apprendre à dissimuler

Il s'agit aujourd'hui de faire sortir la ménopause de la seule sphère médicale pour la faire reconnaître comme une problématique professionnelle. Car son invisibilisation actuelle ne relève pas d'un simple oubli: elle est entretenue par des normes qui valorisent la maîtrise du corps, la disponibilité permanente et une productivité sans faille.

Dans ce cadre, les femmes apprennent à s'autosurveiller, à se discipliner, à dissimuler tout ce qui risquerait d'être lu comme une perte de contrôle. La compétence se confond avec la capacité

certains est un « problème personnel » à gérer en silence, et non un enjeu organisationnel à traiter collectivement.

Un changement de culture s'impose. Faute de lieux sûrs pour en parler, de nombreuses femmes cherchent de l'information et du soutien ailleurs – sur les réseaux sociaux, sur YouTube, dans des communautés en ligne, qui deviennent des espaces de parole et, parfois, de résistance à la stigmatisation.

Mais on ne peut pas durablement déléguer aux seules plateformes numériques ce que le monde professionnel devrait prendre en charge: informer, former, aménager, et cesser de faire comme si l'égalité se gagnait en exigeant des femmes qu'elles traversent cette période « comme si de rien n'était ». ■

**Lara Bertola** est professeure de ressources humaines et management à Rennes School of Business ; **Akanksha Jalan** est professeure de comptabilité et de finance à Rennes School of Business ; **Belinda Steffan** est professeure de ressources humaines et management à l'université