RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Nouvelle-Aquitaine

Rapport d'étude

ELSA
Etude sur La Santé des Actives en Nouvelle-Aquitaine

Remerciements

Nous tenons à exprimer nos plus sincères remerciements à l'ensemble des personnes et institutions qui ont rendu possible la réalisation de cette étude.

En premier lieu, nous remercions la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) pour sa confiance, son accompagnement constant et son soutien décisif.

Son engagement a permis de mettre la santé des femmes au travail de Nouvelle-Aquitaine au cœur des priorités régionales et de donner une portée concrète aux ambitions d'égalité professionnelle et de prévention.

Nos remerciements vont également aux membres du comité d'études, partenaires institutionnels et associatifs, acteurs-relais, stagiaires qui ont apporté leur expertise, partagé leurs connaissances, leurs données, et facilité l'accès aux terrains d'enquête. Leur implication active a enrichi la démarche et permis de multiplier les angles d'analyse.

Enfin, nous adressons une gratitude particulière aux participantes, agricultrices, professionnelles du numérique, artistes, techniciennes, ingénieures, dirigeantes et cheffes d'entreprise, qui ont accepté de livrer leurs témoignages.

Parfois intimes et douloureux, toujours constructifs, leurs récits de la réalité du travail en tant que femme en Nouvelle-Aquitaine apportent une valeur inestimable à ce rapport.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction Régionale aux droits des femmes et à l'égalité Nouvelle-Aquitaine

E.L.S.A
Étude sur La Santé des Actives par l'Aract Nouvelle-Aquitaine

Résumé

L'étude montre que les femmes actives en Nouvelle-Aquitaine font face à un cumul d'expositions, qui majorent certains risques en matière de santé au travail.

Les données statistiques disponibles restent trop fragmentées pour valider ou invalider toutes les hypothèses initiales.

En revanche, les témoignages recueillis donnent à voir des réalités communes : une usure physique et mentale plus rapide, une charge mentale plus lourde, et des inégalités structurelles persistantes.

Les secteurs étudiés – agriculture, numérique, culture – ainsi que le zoom sur les dirigeantes, confirment l'importance d'une approche sectorielle pour comprendre les difficultés vécues.

Ces constats plaident pour des actions ciblées, adaptées aux environnements professionnels concrets.

Parmi les pistes prioritaires, on retrouve :

- la nécessité de concevoir des outils et des environnements de travail plus inclusifs,
- de considérer les incidences de la santé gynécologique et hormonale dans les démarches de prévention,
- de renforcer les réseaux de soutien et de sororité,
- et d'outiller les managers et institutions afin qu'ils puissent mieux identifier et prévenir les inégalités structurelles.

Sommaire

P.5
Introduction

Contexte d'émergence de l'étude
Déroulement du projet d'étude

P.6
Méthode

Comité d'étude
Phase quantitative
Phase qualitative

Hypothèses de travail formulées par le Comité d'étude

P.8
Résultats de l'étude - phase quantitative

Données collectées et traitements réalisés
Revue des données disponibles et rappel des hypothèses
Bilan de la phase quantitative

P.14
Résultats de l'étude - phase qualitative

Terrains approchés, méthode de recueil, thèmes de la grille d'entretien, organisation et communication
Préambule : trames de restitution sectorielles, précautions de lecture des résultats

- Zoom sur le secteur Agricole
- Zoom sur le secteur Numérique
- Zoom sur le secteur Culturel
- Zoom sur la population Dirigeante

P.40
Synthèse globale

P.41
Conclusions

Conclusions sur les méthodes et outils de collectes de données et les suites
Conclusions sur le fond

Introduction

Contexte d'émergence de l'étude et lancement

Pourquoi conduire une enquête sur la santé des femmes au travail ?

En 2024, des constats préoccupants apparaissent : la dégradation de la santé mentale au travail s'avère significativement plus marquée chez les femmes depuis quelques années.

(Référence : BEH du 10 décembre 2024 – Suicides et pensées suicidaires chez les actifs occupés)

Une intention : comprendre les dynamiques des inégalités de santé au travail liées au genre et développer des démarches de prévention tenant compte des spécificités féminines en Nouvelle Aquitaine

La santé au travail des femmes reste encore trop souvent invisibilisée.

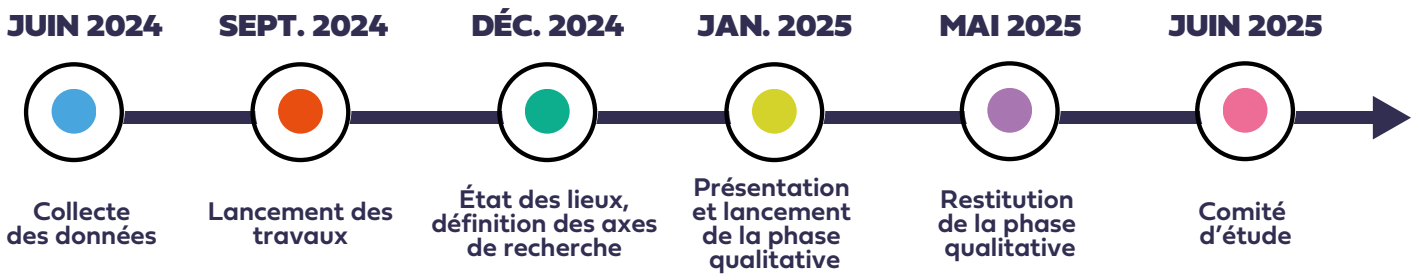
En soutenant cette étude, la DRDFE et l'ensemble des partenaires affirment leur volonté de faire émerger des constats clairs et des leviers d'action concrets en proximité du territoire et de ses spécificités.

L'étude ELSA constitue une étape pour documenter, comprendre et agir sur les déterminants de la santé des femmes actives de Nouvelle-Aquitaine, afin de réduire les inégalités et renforcer la prévention.

Elle a mobilisé une double approche, quantitative et qualitative, qui permet de mettre en lumière des réalités concrètes souvent tues ou minimisées. Comprendre la santé au travail suppose d'analyser le travail lui-même : ses organisations, ses exigences, ses marges de manœuvre, les rapports sociaux qui le traversent.

C'est dans la manière dont le travail est pensé, organisé et réalisé que se situent de nombreux déterminants de santé.

Déroulement du projet d'étude



Méthode

La méthodologie retenue pour l'étude ELSA répond à un double impératif : objectiver la situation à travers les données disponibles et, si cela s'avère nécessaire, rendre compte des expériences vécues grâce à des témoignages qualitatifs venant compléter l'analyse quantitative. L'étude accorde une attention particulière à la façon dont le travail est réalisé : charge, intensité, autonomie, reconnaissance, sécurité, exposition physique et psychique. Ces dimensions du travail constituent des leviers essentiels pour agir sur la santé des femmes et sur la qualité du travail rendu.

La démarche finale produite est hybride, avec deux phases d'analyse quantitative et d'enquête de terrain.

Membres du Comité d'étude :

- Anact
- DRDFE
- DREETS
- Région Nouvelle-Aquitaine
- Cap Métiers
- ORS
- MSA des Charentes
- SYRPIN
- Le LABA
- Réseau Présance
- Biotop
- Cap Emploi

Le Comité d'étude

Élément déterminant de la réussite de l'étude ELSA, la mobilisation d'un comité d'étude a rassemblé différents acteurs institutionnels, professionnels et associatifs.

Ce comité a joué un rôle clé à plusieurs niveaux :

- Il a facilité l'accès aux données existantes en mettant en lien les équipes de l'Aract avec les détenteurs d'informations statistiques et administratives ;
- Il a ouvert les terrains d'enquête en favorisant les mises en relation avec des participantes issues de différents secteurs ;
- Il pourra agir comme relais de l'étude auprès des acteurs locaux, permettant une diffusion plus large et une meilleure légitimation des démarches à mener pour améliorer le travail des femmes en Nouvelle-Aquitaine.

Calendrier des réunions du Comité d'étude :

- 04.09.2024
- 14.01.2025
- 17.06.2025

En tant qu'espace de réflexion collective sur les pistes d'action envisageables, en croisant les regards et en confrontant les réalités de terrain aux leviers institutionnels, ce comité d'étude assure une fonction de gouvernance partagée, garantissant à la fois la pertinence, l'efficacité et la portée des résultats de l'étude.

Méthode

Une approche quantitative exploratoire

La première étape a consisté à identifier, recenser et exploiter les bases de données existantes (INSEE, ORS, DARES, EVREST, Santé publique France, etc.).

L'objectif était de dresser un état des lieux statistique de la santé au travail selon le genre en Nouvelle-Aquitaine.

Nous avons appliqué plusieurs critères : disposer de données postérieures à 2022, genrées, exploitables au niveau régional et susceptibles de permettre des croisements avec des variables socio-démographiques ou organisationnelles.

Cette revue a montré les limites actuelles du système d'information : données trop anciennes, peu fines, difficilement comparables. Ce constat constitue en soi un enseignement fort sur l'invisibilité statistique de la santé des femmes au travail.

Une approche qualitative approfondie

En complément, une enquête qualitative a été menée afin de donner corps aux données et de documenter les réalités vécues.

Trente-cinq entretiens semi-directifs ont été conduits entre janvier et mai 2025 auprès de femmes exerçant dans quatre secteurs ciblés : agriculture, numérique, culture et direction d'entreprise.

Les entretiens, d'une durée moyenne d'une heure, se sont tenus en présentiel ou en visioconférence, dans un cadre garantissant la confidentialité.

La grille de questionnement couvrait l'ensemble des dimensions de la santé :

- état général,
- santé physique et musculo-squelettique,
- fatigue et sommeil,
- santé hormonale et gynécologique,
- santé mentale et risques psychosociaux,
- exposition aux risques professionnels,
- articulation vie privée - vie professionnelle
- suggestions de prévention.

Analyse et triangulation

Les verbatims recueillis ont fait l'objet d'une analyse thématique croisée. Chaque secteur a été étudié individuellement pour faire ressortir ses spécificités, puis comparé aux autres afin d'identifier des constats transversaux.

La triangulation entre les données quantitatives (même partielles) et les récits qualitatifs permet de consolider les enseignements et de formuler des pistes d'action étayées.

Hypothèses de travail

Formulées par le Comité d'étude : il s'agit d'hypothèses susceptibles d'expliquer la dégradation de santé au travail majorée chez la population féminine.

Premières hypothèses

- Charges familiales accrues
- Non-mixité persistante
- Violences sexistes et sexuelles

Hypothèses sociétales et organisationnelles complémentaires

- Baisse du pouvoir d'achat
- Détérioration des services
- Déprise médicale
- Digitalisation, manque de reconnaissance, faible représentation des femmes
- Incertitude sur l'avenir

Une hypothèse transversale sous-tend l'ensemble de l'étude : la santé des femmes ne peut être appréhendée sans considérer les conditions concrètes de réalisation du travail.

Les écarts observés en matière de santé traduisent souvent des différences dans l'exposition aux risques, l'accès aux ressources, la reconnaissance du travail et la possibilité d'exercer son activité dans de bonnes conditions.

Résultats de l'étude

Phase quantitative

L'exécution de cette phase quantitative reposait sur le présupposé suivant : il existe des données genrées sur la santé des femmes au travail.

Ces données, une fois croisées doivent éclairer la compréhension des causes de la dégradation majorée.

Les sources disponibles identifiées :

- DREETS,
- ORS,
- EVREST (plusieurs hypothèses explorées : invisibilisation, équilibre vie professionnelle - vie personnelle, incertitudes…).

Caractéristiques des données recherchées :

- Données genrées sur la santé au travail
- Et postérieures à 2022
- Et à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine (voire infra)
- Et exploitables (possibilité d'effectuer des tris croisés et de fusionner plusieurs bases)

Revue des données disponibles et rappel des hypothèses

Données	Recueillies	Genrées	Santé au travail	Post 2022	Nouvelle Aquitaine et infra	Tris croisés et fusion
INSEE	Oui	✅	❌	✅	❌	+/-
ORS	Géoclip	✅	❌	✅	✅	✅
DREETS / ORS	Santé public France / MCP	✅	✅	✅	✅	❌
DARES	Oui	✅	✅	❌	❌	❌
SPST - Présance	Oui	✅	✅	✅	✅	+/-
Eurostat	Oui	✅	✅	✅	❌	+/-
Evrest	INRS	+/-	✅	+/-	✅	+/-
TRACOV -DARES	Oui	+/-	✅	✅	❌	❌
INSEE - DARES	Oui	+/-	✅	❌	❌	❌
DARES Enquête ACEMO	Oui	❌	✅	✅	❌	✅

Comme le souligne le tableau supra, aucun jeu de données n'a satisfait les critères initialement posés pour analyser pleinement la situation. Malgré le caractère incomplet des jeux de données recueillis au regard des intentions de l'étude, certains enseignements peuvent retenir notre attention.

Données DREETS / ORS : souffrance psychique en lien avec le travail

A partir des données maladies à caractère professionnel

Plusieurs données extraites de ces statistiques permettent de faire progresser nos hypothèses :

- Les femmes sont bien plus touchées que les hommes (6% des femmes déclarent une souffrance psychique en lien avec le travail vs 2% des hommes).
- D'après la répartition des facteurs, selon le trouble psychique, chez les femmes, il y a une grande prévalence de "Relation de travail & violence" dans les situations de troubles de stress post-traumatique. Cela peut indiquer un lien entre des violences subies au travail et la souffrance psychique au travail.
- Mais à ce stade, nous manquons encore de données pour valider l'hypothèse quant aux VHSST comme principal déterminant de l'accélération de la dégradation de la santé des femmes au travail.

Étude EVREST : EVolution des RElation en Santé au Travail - 2024

Hypothèse : incertitude face à l'avenir, notamment dans certains secteurs d'activité.
Cette hypothèse ne semble pas être significative, en population féminine générale tout du moins.

Travailler avec la peur de perdre son emploi	Hommes	Femmes	Ensemble
Non pas du tout	69,9	71,4	70,6
Plutôt non	22,2	22,1	22,2
Plutôt oui	5,5	4,8	5,2
Oui tout à fait	2,4	1,7	2,1

Hypothèse : Des attentes nouvelles en matière d'équilibre des temps de vie / temps pour soi disponible. Celle-ci semble également peu significative.

Vous arrivez à concilier vie professionnelle et vie hors-travail	Hommes	Femmes	Ensemble
Non pas du tout	2,5	2,7	2,6
Plutôt non	6,1	6,8	6,5
Plutôt oui	40,6	43,2	41,8
Oui tout à fait	50,8	47,3	49,1

Hypothèse : invisibilisation du travail des femmes et de ses conditions de réalisation. Idem selon les résultats d'ensemble.

"Le travail est reconnu par l'entourage professionnel": 13,1% des femmes répondent "non pas du tout" ou "plutôt non". 13,1% des hommes donnent ces mêmes réponses. Ces résultats ne soutiennent pas l'hypothèse liée à l'invisibilisation, au manque de reconnaissance du travail des femmes.

Mais, en revanche, le détail donné par l'étude en matière d'exposition genrée au facteur « contact avec le public » révèle des écarts significatifs[1]

[1] Etude EVREST : EVolution et RElation en Santé au Travail – 2024

Exposition	Hommes	Femmes	Ensemble
Produits chimiques	27,5	19,6	23,7
Poussières, fumées	41,6	16,8	29,6
Rayonnements ionisants	4,4	2,4	3,4
Vibrations	27,9	4,7	16,6
Gêne sonore	42,8	25,4	34,4
Bruit > 80db	33,9	9,9	22,3
Contrainte visuelle	24,1	23,2	23,7
Conduite routière prolongée	19,5	5,7	12,8
Chaleur intense	20,8	10,1	15,6
Froid intense	16,2	7,3	11,9
Intempéries	23,7	5,2	14,7
Pression psychologique	16,6	18	17,3
Agent biologique	12,4	19,4	15,8
Contact avec le public	56,8	66	61,3

Les résultats de l'EVREST invitent également aussi à poser un regard attentif (et donc à inclure ce questionnement dans la phase qualitative d'ELSA) sur les notions de fatigue et de lassitude.

Lassitude, fatigue	Hommes ensemble n=7011	Femmes ensemble n=3737	Ensemble n=10748
Lassitude, fatigue	18,8	29,6	24
Plainte ou signes cliniques (population totale)	17,9	28,4	23
Gêne dans le travail (population totale)	7,4	13,9	10,5
Traitement ou autre soin (population totale)	2,2	4,3	3,2

Il en va de même pour l'accès aux formations et pour les interruptions de tâches.

Formation	Hommes	Femmes	Ensemble
En a bénéficié depuis 1 an	50,6	46,1	48,4
Si formation depuis 1 an, en rapport avec le travail actuel	93,8	91,1	92,6
Si formation depuis 1 an, en rapport avec le travail futur	19,6	18,2	19

Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue			
Oui	42,7	47,6	45,1
Si abandon, perturbe le travail	56,1	62,5	59,3
Si abandon, aspect positif du travail	44,7	38	41,3

Données collectées et traitements réalisés

Les critères retenus pour traiter les données n'ont pas permis de confirmer ou infirmer les hypothèses identifiées en amont.

Quelle forme d'expression des troubles pourrait-on repérer selon les genres ? Est-ce que les formes d'expression du mal-être varieraient selon le genre avec des modalités (plutôt interne chez les femmes (dépression, anxiété,...) et des plus externes chez les hommes (violence, agressivité, comportement à risque, addictions) ?

C'est ce que semble confirmer des études portant spécifiquement sur le sujet : Dares, 2023, Insee, Santé Publique France.

En cas de difficulté, la recherche de solution est, elle aussi genrée puisque les consultations et les demande de soutien psychologique sont majoritairement de sollicitations féminines.

Quant à l'équilibre des temps de vie, le statut parental, monoparental pourrait jouer comme hypothèse de perception différente des attentes. L'hypothèse de monoparentalité, qui concerne majoritairement les femmes, expose également à une forme de stress anticipatoire car cette situation expose directement au chômage.

Ainsi, quitter un conjoint, peut rimer avec des difficultés à conserver un emploi.

Hypothèse sur le contenu de la vie hors travail : pourrait-il impacter la santé mentale ?

Différence de ce contenu pour les hommes : loisirs, et les femmes : tâches domestiques.

Parmi les pistes ouvertes par les premiers traitements statistiques, citons également, les effets potentiellement dus à :

- l'invisibilisation du travail, à l'essentialisation des compétences,
- l'accès aux loisirs

Bilan de la phase quantitative

Les données identifiées et collectées à ce jour (de par leurs natures ou leurs formats) ne nous permettent pas de valider ou d'invalider nos hypothèses de travail.

Les principales difficultés rencontrées relèvent du caractère peu récent des informations, de l'impossibilité de croiser les données avec des variables démographiques et organisationnelles. L'accès à des données régionales et infrarégionales est également un écueil.

Les données sont encore insuffisantes, trop éparses, pour valider les hypothèses.

Les difficultés d'accès, et de croisement des données témoignent en elles-mêmes d'une invisibilisation des inégalités de genre.

Résultats de l'étude

Phase qualitative

Les terrains choisis l'ont été sur la base d'un travail de communication et d'appel à manifestation d'intérêt auprès de filières, têtes de réseau, institutions, souhaitant approfondir la compréhension des inégalités de genre au travail au sein de leur périmètre d'action.

Certaines caractéristiques ont présidé à la sélection des divers terrains : sollicitant physiquement, psychiquement et/ou peu mixtes et/ou faisant l'objet de stéréotypes sociaux, de pratiques sexistes avérées.

Voici les axes retenus :

- Agricole
- Numérique
- Culturel
- Population Dirigeantes.

Méthode de recueil :
entretiens semi-directifs
(8 à 10 par terrain)

Thèmes de la grille de questionnement :

- Ressenti au travail
- Épisodes impactant la santé
- Organisation du travail
- Travail soutenant
- Stratégies individuelles et collectives

Grille d'entretien

Informations générales :

- Poste occupé
- Parcours
- Type de contrat
- Horaires de travail (fixes, variables, télétravail, etc)
- Environnement de travail
- Charge de travail

Informations générales sur l'état de santé :

- Santé physique et troubles musculo-squelettiques
- Fatigue, sommeil et rythme biologique
- Santé hormonale et gynécologique
- Santé mentale et risques psychosociaux
- Exposition aux risques professionnels et prévention
- Conciliation vie professionnelle et personnelle
- Suggestions et recommandations pour vos (futures) consoeurs

Organisation des entretiens - communication

- Durée : 45 minutes à 1h
- Format : présentiel ou visio
- Confidentialité garantie
- Questions simples sur la vie professionnelle
- Objectif : mieux comprendre les inégalités pour agir localement

Préambule

Le choix de formaliser des restitutions sectorielles s'est finalement imposé car les réalités de chaque secteur s'imbriquent difficilement, et les axes de soutien, d'amélioration du travail des femmes méritent d'être réfléchies de façon spécifique et adaptée.

- Les verbatims proposés ont été retenus car récurrents et représentatifs de la majorité des personnes interviewées.

- Malgré la taille de l'échantillon, compte tenu de la récurrence et de la cohérence des propos, nous considérons que ce dernier est relativement représentatif

- Les propos retenus ne concernent que les facteurs distinctifs de santé entre les hommes et les femmes.

  Donc, les nombreuses données en matière de santé au travail qui concernent hommes et femmes ne sont pas retranscrites dans cette synthèse (aléas climatiques, filière en crise, agri-bashing, cohabitation dans des zones mixtes semi-urbaine, agricole, souhait de bien nourrir les animaux VS prix des matières premières…).

  Les constats ici présents se cumulent donc aux facteurs de risques non genrés.

- Certains facteurs de risques communs aux hommes et aux femmes peuvent néanmoins impacter plus fortement les femmes (ex : changement climatique et travail par fortes chaleurs).

Les constats présentés aujourd'hui sont les principaux points de difficultés relevés.

Comme indiqué précédemment, doivent venir s'ajouter les autres constats sur la santé des femmes au travail ET les constats pesant sur l'ensemble de la population.

Zoom sur le secteur agricole

Échantillon de 9 entretiens orientés par la MSA des Charentes.

Résumé : "tenir debout malgré l'usure et le déni du genre."

Les trajectoires des agricultrices révèlent un accès souvent contraint ou retardé à la profession, parfois après une première carrière.

Le sentiment de légitimité doit souvent être gagné face aux familles ou aux collègues masculins. Les conditions de travail reposent sur le port de charges lourdes, entraînant dorsalgies et pathologies articulaires.

Les équipements ne sont pas conçus pour les morphologies féminines, obligeant à "bricoler" ou à subir des contraintes accrues.

À ces contraintes physiques s'ajoutent des conditions de vie marquées par le cumul des rôles (cheffe d'exploitation, mère, aidante). La déprise médicale fragilise le suivi de santé. Les stratégies de protection mises en place vont de la kinésithérapie aux collectifs d'entraide, avec une sororité plus affirmée ces dernières années.

Les pistes d'action incluent la co-conception d'outils avec des ergonomes, la création d'un label «équipement inclusif » et le renforcement des réseaux de femmes agricultrices.

Trajectoires

Arrivée dans le secteur et pression sociale.

Des arrivées au forceps, dans la douleur ; parfois après une première carrière

« J'ai toujours voulu reprendre mais mon père ne voulait pas me la vendre. Finalement il a eu un triple pontage, j'ai dit j'y vais. Et depuis l'AVC de mon mari, je gère les deux fermes.»

« Nos grands-parents ne voulaient pas qu'on travaille dans ce secteur, ça a sauté une génération. »

« J'ai deux frangins qui sont aussi dans le milieu, ça a été compliqué. Le soutien je le trouve auprès des clients.»

« Mais finalement le secrétariat, ça me sert énormément aujourd'hui. »

L'accès au métier exige un engagement fort. Il nécessite parfois d'aller contre l'avis de sa propre famille (ascendants, fratrie) ; ou de subir une pression supplémentaire à celle des hommes consistant à devoir « faire ses preuves ».

Ce processus est souvent long, ce qui explique qu'une première carrière ou vie professionnelle puisse précéder le métier d'agricultrice.

Ce contexte d'accès au métier génère une pression psychologique chez les femmes pour se sentir légitimes.

Zoom sur le secteur agricole

Usure physique

« Je me trimbale entre 300 et 400 kg de grain par jour. À force de porter les sacs, j'ai eu un problème au bras, j'ai plein de déformations au niveau des phalanges. »

« J'ai pas du tout fait attention les premières années donc j'ai des douleurs, des tendinites à répétition, des douleurs lombaires… »

« Je me demande comment je vais faire pour aller jusqu'à la retraite, plus les années passent, plus je sens la différence de force physique avec les hommes.»

« À mon âge, depuis que je suis sur la gestion de l'exploitation, je ne fais plus de chantiers, je sais que je suis " désentraînée" physiquement et que je pourrais me blesser, je trouve d'autres solutions en cas d'absence dans l'équipe. »

L'usure physique est notamment liée au port de charges.

Il a pour principales conséquences des dorsalgies ainsi que des pathologies articulaires localisées au niveau des mains.

Ces phénomènes sont majorés chez les femmes par le volet précédent : en faire (ou en avoir fait) plus pour être reconnues (ou se sentir reconnues) comme légitimes.

Usure mentale

« En tant que femme, on se met plus la pression, un garçon lui il a le droit de se tromper. On fait un métier d'homme donc il faut être irréprochable. »

« On me le dit, tu veux être trop parfaite, il faudrait que j'arrive à lâcher prise parfois, je veux que le travail soit bien fait, et à trop vouloir bien faire, je m'en rends malade. »

« Je gère mieux le stress et les troubles du sommeil depuis que je suis suivie »

La charge mentale et les efforts supplémentaires pour se sentir légitimes génèrent un accroissement de la charge physique.

En retour, la charge physique et ses effets sur le corps génère un stress lié à la capacité à tenir physiquement jusqu'à la retraite.

Les états de santé physique et de santé mentale sont, pour les agricultrices, très interdépendants.

Zoom sur le secteur agricole

Conditions d'existence

Équilibre vie pro - vie perso

« En tant qu'entrepreneur, si j'ai un rendez-vous perso pour les enfants je le prends. Pour les salariées, c'est plus compliqué.»

« J'habite à 4km de l'exploitation, ça me permet de décrocher. Une jeune agricultrice, je lui conseillerai de ne pas habiter sur l'exploitation.»

« J'avais 2 enfants en bas âges, mais je devais aussi m'occuper de ma belle-mère dont la santé commence à chanceler.»

« Il n'y a pas assez de mode de garde vers chez moi, alors je mets des caméras de surveillance dans les chambres quand je vais dans la bergerie.»

« Les enfants sont autonomes, de toute façon ils n'ont pas le choix.»

« Les congés... Si on peut parler de congés : charge énorme avant de partir, reprise du rythme après et décompression brutale (maux de tête, douleurs) pendant ... »

Pour les exploitantes-dirigeantes, le statut de cheffe d'entreprise permet une souplesse que les salariées n'ont pas.

Le statut d'exploitante s'ajoute à celui de mère et parfois d'aidante pour sa famille, voire sa belle-famille.

Pour faciliter l'articulation des temps de vie certaines ont recours à la technologie (webcams, détecteur de vêlage,...) .

Il n'existe pas ou peu de réelle déconnexion, ni vis-à-vis du travail, ni entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Zoom sur le secteur agricole

Sécurité, accessibilité de l'activité

« Par contre si mon conjoint disparaît, c'est sûr que je ne pourrai pas reprendre parce que je n'ai pas de formation agricole » – « ce qui m'inquiète c'est de demander à une banque de m'installer seule, même avec une formation en gestion d'exploitation agricole obtenue haut la main, on va me dire non.»

« Celles qui sont seules n'y arrivent pas. »

« J'ai une apprentie, je lui dis de pas faire comme moi, de s'économiser »

Pour des questions d'absence de formations spécifiques, de force physique pour certaines tâches ou d'accès à des prêts bancaires un certain nombre d'exploitantes ressentent un sentiment d'insécurité vis-à-vis de la poursuite de l'activité en cas de défaillance du conjoint.

L'insécurité du secteur est majorée pour les femmes.

Santé gynécologique et cycles

« Quand on est à son compte, si c'est trop douloureux, on peut se dire, ce matin je n'y vais pas.»

« Depuis que je gère seule l'exploitation, mon cycle est complètement déréglé, j'ai même fait un test de grossesse.»

« Sur les gros chantiers, il y a des bases de vie équipées ; chez les particuliers, il y a souvent une bonne compréhension des besoins de l'équipe et une empathie pour les femmes qui font un métier physique.»

« Pour ma grossesse, mon médecin traitant n'avait pas fait tous les examens, j'avais une infection bactérienne, c'est le médecin du travail que j'ai vu par chance en tout début de grossesse qui l'a détectée.»

« Les bouffées de chaleur quand on est en été et qu'il fait 40° ou que je suis dans la fromagerie avec un taux d'humidité élevé, c'est ingérable, et ça me réveille la nuit donc ensuite je suis hyper-fatiguée »

L'intensité du travail est décrit comme ayant un impact sur la régularité des cycles menstruels.

Pour les femmes en situation de ménopause ou de péri-ménopause, le travail par fortes chaleurs s'avère éprouvant. Ce phénomène est accentué par le réchauffement climatique.

L'accès à des sanitaires (notamment dans les vignes) reste un problème récurrent.

La gestion en parallèle d'une exploitation et d'une grossesse est toujours complexe.

Il existe un lien étroit entre la nature de l'activité quotidienne et la gestion de la santé gynécologique féminine.

Zoom sur le secteur agricole

Sexisme : persistance du stéréotype, transmission intergénérationnelle et normalisation dans la société

« Je ne sors plus pour éviter que ça fasse des histoires si on me voit avec des hommes.»

« Mes voisins se sont organisés entre eux pour que je ne puisse pas avoir de terres : elle en a bien assez, en plus c'est moins noble les brebis comme élevage, ça va bien lui suffire. »

« Les représentants, clients s'adressent toujours à mon père ou à mon mari avant moi, mais bon maintenant on a l'habitude, on en rit.»

« Le fournisseur sur le salon, quand je lui ai demandé s'il existait un système plus automatisé pour réduire la pénibilité, il m'a ri au nez, je vous jure, il m'a dit : mais vous en avez beaucoup à faire ? »

« Je ne vais plus en rendez-vous commercial seule, j'ai eu un problème une fois donc maintenant je me fais systématiquement accompagner.»

« Pour avoir un crédit, même si vous êtes en couple, en tant que femme, un banquier va toujours vous en demander plus, ça ne va jamais alors que ma conseillère financière c'est une fille d'agricultrice et elle m'a octroyé le crédit, et j'ai pas fait couler l'exploitation depuis en fait ! »

Les agricultrices sont exposées à de nombreux stéréotypes sexistes de la part du voisinage (attribution de relations, incompétence liée au genre…), ou des vendeurs de matériels (moqueries, drague, …), ou des établissements bancaires (refus de crédit sans fondement, …).

L'environnement social et professionnel du secteur d'activité doit cheminer significativement vers le respect et la prise en compte des différences inter-individuelles.

Conditions d'existence : en milieu rural
(déprise médicale, mais aussi sociale et des forces de l'ordre)

« J'ai eu un problème à un sein il y a quelques années, mais là faute de médecin, il y a deux rdv de contrôle qui ont sauté » -- « c'est pas moi qui suis négligente, c'est l'accès aux soignants qui est problématique.»

« Pour le dépistage du col de l'utérus, je ne peux pas avoir de rendez-vous.»

« Quand les salariés demandent à s'absenter pour un RV médical, je dis oui, je sais bien comme c'est difficile »

En milieu rural, alors qu'un suivi médical renforcé serait important pour cette population, la déprise médicale a des conséquences directes sur l'espacement des rendez-vous en général et des dépistages mammaires et utérins en particulier.

L'hypothèse de la déprise médicale s'avère confirmée et renforce la charge des exploitantes pour réussir à maintenir un suivi médical régulier.

Zoom sur le secteur agricole

Conditions de travail

Une répartition genrée du travail

La polyvalence et la diversification comme levier pour prévenir l'usure : tant bien que mal…

« J'aime bien transformer et vendre un beau produit. » – « C'est aussi un moyen de sécurité économique.»

« Oui, on fait de la vente directe l'été. Je transporte 100 Kg de colis accroupie dans le fourgon et je fais beaucoup de Km.»

Division du travail

« Le travail le plus pénible physiquement, il est pour les femmes (le relevage, le tirage), les gars pendant ce temps-là ils sont sur les tracteurs.»

Les femmes semblent plus disposées à la polyvalence, la pratiquent davantage : transformation de la production, diversification, vente directe, …

Cette polyvalence limite la répétitivité de certaines activités et pourrait constituer un moyen de prévention des TMS.

Mais cette diversification implique aussi un coût physiologique lié à la logistique (transport, port de charge, amplitude horaire).

Perdure également une division inégalitaire du travail, notamment dans la viticulture où les activités motorisée (conduite d'engins, …) restent souvent l'apanage des hommes.

La polyvalence des femmes réduit la répétitivité mais implique des contraintes physiques, tandis que les tâches motorisées restent majoritairement masculines.

Un matériel genré (équipements, outils, bâtiments)

Les équipements motorisés

« Depuis le tracteur, j'ai pas les bras assez longs donc je dois monter et descendre environ 50 fois pas jour.»

« Le siège est pas adapté, il faut que je baisse le siège à fond, mais du coup, il n'y a plus d'amorti. Et il a fallu désactiver le système de reconnaissance de présence, ça bipait en permanence car le siège ne détecte pas les poids de moins de 70kg.»

« L'attelage des remorques au tracteur : 2 hernies inguinales.»

Les tracteurs ne sont pas adaptés aux morphologies féminines.

Ces inadaptations génèrent des impacts directs sur la charge de travail physique :

- être obligées de monter et de descendre en permanence du véhicule,
- devoir rabaisser le siège au maximum ce qui augmente les impacts et les vibrations,
- devoir shunter des équipements de sécurité,
- devoir « bricoler » en permanence…

L'inadaptation des équipements aux morphologies féminines augmente la pénibilité du travail, entraînant des efforts supplémentaires, des vibrations accrues et des stratégies de contournements.

Zoom sur le secteur agricole

Les outils

« Les pinces pour boucler les bêtes, c'est bien simple, je ne peux même pas m'en servir, j'ai pas la force et de toute façon elles sont trop larges. »

« Les attaches ont évoluées, avant, les fils métalliques faisaient saigner. »

« Pour la bétaillère, je suis obligée d'utiliser une barre de fer avec un effet de levier tellement c'est dur.»

« Le karcher pour nettoyer les grilles tous les jours, une heure, les vibrations, le bruit, c'est dur pour les TMS.»

« Je cherche une solution pour limiter le port de charges des seaux à grains à la main, mais c'est pas facile, et il faut trouver l'argent : ce serait bien de le faire, pas juste d'en parler.»

Les pinces pour boucler les animaux exigent une importante amplitude de la main ainsi qu'une force musculaire. De ce fait certaines éleveuses ont totalement renoncé à réaliser elles-mêmes cette activité pourtant fondamentale.

L'utilisation d'équipements tels que des nettoyeurs haute pression vont générer des impacts (vibrations, …) majorés sur les morphologies féminines. Il en va de même pour l'exposition au bruit, aux produits chimiques et aux ambiances thermiques.

La recherche et les investissements d'équipements tels que des brouettes électriques sont souvent ajournés.

Certaines éleveuses sont confrontées des tâches exigeantes en force et amplitude, tandis que les équipements amplifient les contraintes physiques et que les investissements en matériel adapté sont retardés.

Les bâtiments

« J'ai fait construire en 2019, mais si j'avais su j'aurais mis une rampe au lieu des marches pour faire passer une brouette électrique. Personne ne m'a rien dit.»

La répartition genrée de la gestion administrative est un facteur amplificateur des doubles journées

Les bâtiments

Les enjeux de pénibilité et d'usure professionnelles sont peu pris en compte dans la conception des bâtiments agricoles (installer des rampes à la place de marches…).

Zoom sur le secteur agricole

Stratégies de protection

Les stratégies individuelles (repos, métis, sport, kiné…)

1. A court terme

« J'ai beaucoup fait de kiné ou d'ostéo, mais les bénéfices sont très courts.»

« J'ai pris beaucoup d'antalgiques, eu des infiltrations.» -- « Je fais une cure pour les douleurs.»

« Après mon burn-out, j'ai eu recours à des solutions pas très recommandées par la médecine.»

« Quand j'ai des bouffées de chaleur, je compense en me couchant plus tôt pour avoir assez de temps de sommeil.»

Pour faire face ou pour gérer les impacts du travail sur la santé, les femmes sont amenées à consulter des kinésithérapeutes ou des ostéopathes.

Certaines vont recourir à des antalgiques. D'autres vont chercher des solutions du côté des pratiques de soins non conventionnelles.

En cas de douleurs trop importantes, le travail ne peut pas être réalisé.

2. A moyen, long terme

L'accès aux soins

« Suite à l'AVC de mon mari je vais voir une psy recommandée par la MSA, c'est comme une copine que je vais voir toutes les semaines, c'est très important.»

« J'avais consulté un chirurgien pour mon épaule (les tendons), maintenant je nage et je vais à la salle mais c'est pas naturel quand on a déjà un travail physique.»

L'organisation

« Je délègue tout ce qui est travaux des champs.»

Le recours aux équipements techniques, technologiques

« J'utilise un détecteur de contractions, si il y a quelque chose j'ai l'appli qui m'avertit.»

« Pour pas me faire bomber par les mères quand je boucle un veau, j'ai fait faire un outil spécial, un râtelier qui entoure le veau et qui s'adapte au tracteur.»

Sens du métier

« Je vais pas mourrir pour nourrir.»

« Faut pas bâcler la revue du troupeau en quad pour bien prendre soin du bien-être animal. Ça les hommes ils le font moins je trouve. »

À retenir

- **Consultation de psychologues indiqués par la MSA**
- **Déléguer les activités les plus pénibles physiquement**
- **Se doter d'équipements technologiques (webcams, applications, détecteurs connectés,…)**
- **« Bricoler » des équipements pour limiter la pénibilité ou renforcer la sécurité**
- **Se former à l'utilisation ou à la conduite de certains équipements**

Zoom sur le secteur agricole

Stratégies de protection

Les stratégies collectives d'entraide

« Les problèmes ont peut aussi en discuter avec la MSA et il y a le soutien entre agricultrices, on peut discuter du travail et de la santé au travail.»

« Parfois la MSA vient voir mais sinon, personne ne vient voir comme on travaille réellement.»

« Avant j'étais encore plus exigeante avec les femmes, aujourd'hui je suis plus dans la sororité.»

« Maintenant, quand j'ai des filles, elles osent me dirent qu'elles ont des douleurs menstruelles ; elles ne le feraient certainement pas avec un homme.»

« Les formations entre paires, salons, clubs, syndicat, travail en binôme : ça permet de discuter, de partager les soucis et les solutions et d'éviter notre isolement.»

La MSA est identifiée comme un espace d'expression pour évoquer entre paires les difficultés rencontrées.

Les collectifs d'agricultrices sont perçus comme une réelle ressource.

Les agricultrices rencontrées, de par leur vécu en termes d'usure professionnelle, sont particulièrement vigilantes auprès de leurs jeunes consœurs et les conseillent quant à la préservation de leur santé au travail.

Les jeunes agricultrices semblent plus enclines à faire part de douleurs relatives au cycle menstruel… auprès d'autres femmes tout du moins.

Conclusions

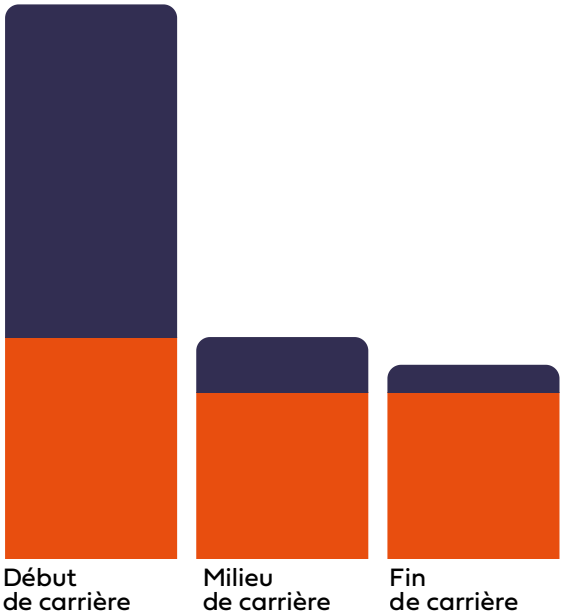
Les hypothèses de travail initialement formulées par le comité d'étude ELSA ne semblent pas se confirmer dans leur globalité dans le contexte agricole.

En revanche, 2 constats majeurs ressortent de l'étude qualitative :

- Une conception des équipements et outils qui tient peu compte du genre,
- Un secteur qui s'est féminisé dans les années 2000 : ces femmes ont ouvert la voie et ne se sont pas ménagées. Pour elles, aujourd'hui, le stock de santé "re-capitalisable" est fortement érodé. 1/4 des chefs d'exploitation, co-exploitants ou associés, sont des femmes (26% en 2020, contre 8% en 1970, Ministère de l'Agriculture).

Zoom sur le secteur agricole

Capital santé pouvant se régénérer moyennant du repos ou des soins légers



Nb : Cette représentation est purement symbolique et n'a aucune valeur scientifique ou médicale.

Propositions de pistes de réflexion ou d'action :

→ Une conception des équipements et outils qui tiennent compte du genre

- Appels à projet auprès de fabricants
- Etablir et communiquer des listes d'équipements non genrés
- Un label "équipement pour tou·te·s"
- Proposer aux fabricants l'appui d'un ergonome

→ Apprendre à préserver son stock de santé "re-capitalisable"

- Témoignages vidéo
- Interventions d'exploitant.e.s dans les formations initiales
- Généraliser la création de réseaux d'agricultrices
- Guides présentant l'ensemble des stratégies individuelles, techniques, organisationnelles et économiques

Zoom sur le secteur du numérique

Échantillon de 16 entretiens orientés par le Syrpin (Syndicat Régional des Professionnels du Numérique).

Résumé : "le télétravail comme planche de salut."

Les femmes arrivent dans le numérique par choix de flexibilité ou pour échapper à des conditions de travail trop contraignantes ailleurs.

La non-mixité persiste dans certaines formations, ce qui nourrit le sexisme.

La parentalité représente un tournant : elle s'accompagne de temps partiels subis, de projets moins stimulants et d'un ralentissement de carrière.

Plusieurs femmes témoignent d'un sentiment d'illégitimité et d'un « syndrome de l'imposteure ».

La porosité entre vie professionnelle et vie personnelle est exacerbée par le numérique. Le télétravail est perçu à la fois comme un facteur de soulagement et comme un rappel permanent du travail à domicile.

Certaines femmes s'appuient sur cette organisation pour gérer plus discrètement des douleurs liées à leur cycle ou à des pathologies gynécologiques.

Les pistes d'action recommandent de former les managers aux biais et discriminations, d'étudier plus systématiquement les causes de départ des femmes et de renforcer la prévention en santé mentale.

Trajectoires

Arrivée dans le secteur

« Pendant les études, il y avait une majorité de garçons. Il n'y avait pas vraiment de sexisme, juste ils ne nous incluaient pas dans leurs groupes de travail alors on avait un groupe de travail que de filles.»

« Quand j'ai visité l'école, j'ai pas vu une seule fille, j'ai fait demi-tour.»

« J'ai rejoint le numérique surtout parce que je suis partie de mon entreprise précédente car je ne supportais plus mon manager : la remise en question des compétences féminines, les blagues sexistes.»

« A l'école le sexisme venait surtout d'un prof.»

« Moi je souhaite rester dans ce secteur.»

In fine, deux types de trajectoires semblent concerner la plupart du panel rencontré :

- Des digital-natives, plutôt jeunes et dont le secteur du numérique constituait un projet d'orientation professionnelle construit,

- Des digital-hackeuses qui ont intégré le secteur du numérique après une première vie professionnelle dans d'autres univers. Certaines d'entre-elles sont venues trouver, a priori, dans le secteur du numérique un meilleur environnement relationnel de travail (moins de sexisme) ou des conditions d'emploi plus flexibles (télétravail) afin de pouvoir "gérer" parentalité ou santé.

Zoom sur le secteur du numérique

Conditions d'existence

Équilibre vie pro - vie perso

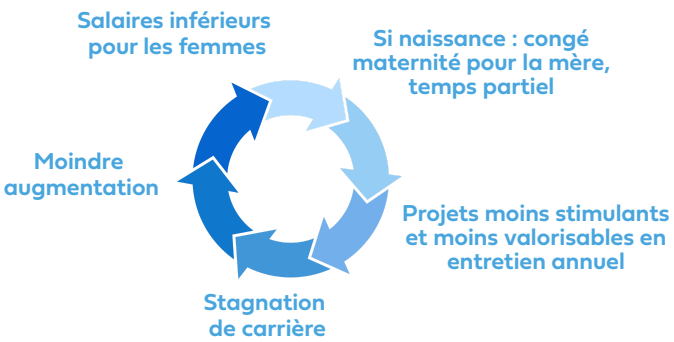
« J'ai vraiment compris que j'étais une femme le jour où j'ai eu mes enfants : la charge mentale, le temps partiel, plus d'afterwork.»

« On n'a conscience que ça creuse un peu plus les inégalités.»

« De toute façon on culpabilise tout le temps, soit on n'est pas assez au travail, soit on n' est pas assez avec les enfants.»

La parentalité rime souvent avec du temps partiel : ce qui éloigne de certains temps formels et informels (réunions, afterwork, …).

Cercle vicieux :



Cela entraîne un paysage d'inégalités (stagnation Vs progression) et surtout cela colore les équipes qui accèdent aux postes d'encadrement.

La population masculine est moins spontanément consciente et outillée d'un point de vue managérial pour prendre en compte les inégalités structurelles de genre.

Travailler en tant que femme

Le sexisme

« Au bureau ça va, les blagues un peu lourdes c'est surtout en soirées.»

« Je le vois, les collègues qui deviennent maman, elles sont moins mobiles, moins présentes et du coup elles ont des projets moins stimulants.»

« J'ai déjà eu des clients qui ne s'adressait par mail ou à l'oral, uniquement à mon collègue homme.»

« Il y a un peu de condescendance parfois, mais c'est des clients donc on ne dit rien.»

Les agissements ou les propos sexistes ne sont pas encore totalement identifiés comme tels. De par l'éducation, les femmes estiment avoir plus de difficultés que les hommes à valoriser le travail effectué auprès du management … ce qui a un impact sur l'évaluation et donc sur la progression professionnelle.

Être recrutée en tant que femme dans ce secteur peut être perçu comme une volonté de l'employeur de féminiser les équipes et donc d'être recrutée parce que femme. Cela génère chez certaines un syndrome de l'imposteure.

Un sentiment d'un manque d'écoute et de considération peut s'installer ou être conscientisé à postériori : parce que jeune ? Parce que Femme ? Parce que Jeune Femme ?

Apparaît ici un phénomène d'intersectionnalité genre / âge.

Zoom sur le secteur du numérique

Santé gynécologique et gestion des cycles

« Quand j'ai mal, je reste en télétravail.»

La souplesse permise par le télétravail est un facteur déterminant dans le souhait de rester dans le secteur… notamment car il permet de « faire avec » des pathologies féminines de manière discrète.

Conditions de travail

Une répartition genrée du travail

« J'ai l'impression d'être la « femme-quota. »

« Après le passage en temps partiel, les projets sont devenus moins intéressants et les tâches plus répétitives. »

« J'ai fini par avoir un syndrome de l'imposteure. »

Si les femmes représentent aujourd'hui 20 à 50% des effectifs, certaines activités restent peu mixtes (développeurs, managers, …).

Les intitulés de postes restent encore très genrés : développeur, manager, ingénieur…). L'anglicisation des postes permet de ne pas avoir à « multi-genrer » les intitulés.

Reconnaissance, évolution et parcours

« J'aimerai bien qu'en interne ou dans notre communication externe, on arrête de genrer les postes : on peut tout à fait mettre développeur / développeuse ou ingénieur.e. »

« Les hommes sont plus doués que nous pour valoriser leurs réussites.»

Le management

« Ça serait déjà bien de comprendre pourquoi certaines collègues partent.»

Écarts de perception genrées sur les critères du travail bien fait

Ces écarts sont-ils issus de processus de socialisation primaire et d'éducation (attentes qui pèsent sur les filles attentes qui pèsent sur les garçons) ?

Dynamiques de mobilités internes

Elles vont favoriser les carrières masculines. De fait le top management des entreprises du numériques est exclusivement masculin. Cela va générer des orientations dans les choix, les sujets, les priorités.

Avec l'arrivée du premier enfant, des femmes constatent que les projets confiés sont de moins en moins stimulants. Plus de volume de petits projets et moins de temps à consacrer à des « projets stratégiques avec des grands comptes » qui pourront être valorisés pour la progression de carrière.

Les départs de collègues féminines sont perçus comme liés à un manque de reconnaissance, de valorisation du travail et d'écoute.

Ce constat nécessite d'être davantage objectivé.

Zoom sur le secteur du numérique

Les Troubles Musculosquelettiques (TMS)

« Le fait d'avoir un prof de sports une fois par semaine c'est un vrai plus, parce qu'on a quand même des métiers très sédentaires. »

« J'ai des fourmillements dans les doigts mais ça passe.»

Santé mentale au travail

Usure mentale et cognitive

« Le multitasking, ça a été compliqué. »

« Je me suis réorganisée, j'ai coupé les notifications, c'était plus possible. »

« J'ai banalisé mon agenda partagé car c'était devenu open bar. »

« Les hommes vont plus facilement déléguer. »

« Comme je n'ai pas d'enfant, je peux travailler le soir. »

Pour beaucoup, il existe un dilemme permanent entre la présence (qu'elle soit physique ou numérique) et l'absence, entre la visibilité ou le contrôle de son temps, amplifié par la porosité des sphères de vie.

Stratégies de protection

Les stratégies individuelles

En l'absence de politiques d'entreprises, les dispositions organisationnelles existantes (télétravail, plages horaires flexibles, ...), sont utilisées pour gérer les pathologies du cycle et/ou les pathologies gynécologiques (endométriose, menstruations douloureuses).

Les stratégies collectives d'entraide...ou pas

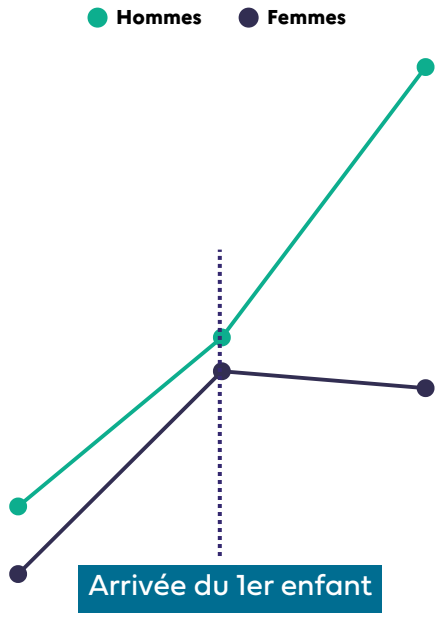
« Il y a des clubs de femmes sur la RSE ou l'égalité, mais ce ne sont que des femmes. »

« Il y a des collègues femmes qui s'en foutent de l'égalité. »

Le secteur ne possède pas une forte culture du dialogue social.
Pourtant, celui-ci permettrait de traiter de sujets qui touchent la santé de femmes au travail de manière moins individualisée.

Zoom sur le secteur du numérique

Différences de carrières perçues entre hommes et femmes



Hypothèses validées :

- Le renforcement de la non-mixité de certains métiers ;
- Le manque de reconnaissance de la qualité du travail féminin ;
- Représentativité des femmes dans les instances de décisions et d'influences sur le travail.

Proposition de pistes de réflexion ou d'action :

→ A l'instar de l'étude menée dans le secteur de l'Hôtellerie Restauration, mener une étude pour objectiver les causes de départs sur la base d'un questionnaire adressé aux personnes du secteur ayant signé des ruptures conventionnelles. Identifier s'il existe des causes genrées de départ ;

→ Formation des managers (diversité, inégalité, …) ;

→ Actions « Promotions compétentes » et renforcement des actions de communication dans cursus.

Zoom sur le secteur culturel

Échantillon de 9 entretiens orientés par le LABA, structure de coopération du secteur culturel.

Résumé : "le corps sous tension."

Dans le secteur culturel, le corps est à la fois l'outil et la source de vulnérabilité.

Les femmes y cumulent douleurs chroniques, burn-out et précarité liée à l'intermittence. L'écart salarial, déjà important, continue de se creuser.

Le sexisme s'exprime de manière persistante, que ce soit face aux techniciens, aux pairs ou aux élus. Les horaires atypiques et la charge mentale rendent difficile l'articulation avec la vie familiale.

Les pistes d'action consistent à conditionner les aides publiques au respect de l'égalité femmes-hommes, à renforcer les suivis médicaux et à développer des espaces de sororité intergénérationnelle.

Gestion de la santé

Le corps et la créativité comme outils de travail.

« Pour tenir à l'âge où j'arrive, c'est anti-inflammatoires et infiltrations.»

« Je suis allée voir une association de femmes pour le burn-out, toutes les autres étaient en arrêt, moi je ne pouvais pas, financièrement, ce n'était pas possible. »

« J'ai donné des cours jusqu'à 7 mois de grossesse, en me débrouillant pour les passages sur le ventre.»

« Pour financer la partie création, je donne des cours mais c'est épuisant.»*

Le corps et la créativité comme outils de travail pour les entrepreneuses, artistes, artisanes.

Le corps est perçu comme une ressource, comme un outil de travail en soi. Qu'il s'agisse du corps en mouvement des danseuses ou de la force musculaire nécessaire au travail de la matière pour les artisanes ou de l'énergie cérébrale pour gérer l'entrepreneuriat de soi, le corps est le pilier de toutes l'activité sur de multiples dimensions.

Dans des circonstances où le corps vient à être moins performant, cela suscite une anxiété et un sentiment d'insécurité très important que l'on peut qualifier de stress anticipatoire.

Une anxiété anticipatoire liée à la santé physique au travail

- Avoir un corps qui tient
- Avoir un corps qui plait
- Avoir un corps soigné / guéri

Zoom sur le secteur culturel

Sexisme

« Si je me pose la question de savoir si on me parlerait autrement si j'étais un homme ? Tous les jours, et en particulier avec les élus. »

« On fait attention, ne pas se retrouver en coulisse toute seule. »

« Les techniciens, quand ils voient arriver une jeune artiste, ils ont tendance à lui expliquer la vie. »

Équilibre vie pro - vie perso et charge mentale

« Pour faire bouillir la marmite, toutes les filles du groupe sont parties sur des boulots plus stables : clerc de notaires etc… »

« C'est un secteur où on travaille les soirs, les week-end, à partir du moment où on a un enfant c'est compliqué. Ça m'arrange presque d'être séparée et en garde alternée. »

« On n'a pas forcément de repères en termes d'horaires ou de lieu de travail. Y en a pas mal qui se créent des burn-out toutes seules. »

Il apparaît ici aussi une forme d'auto-gestion des frontières floues pro-perso et des rythmes irréguliers.

La variabilité de l'activité associée à la gestion de la famille, crée une exigence accrue et un ajustement personnel, en dehors de repères, de cadres collectifs protecteurs.

Tous les autres constats qui pèsent sur les femmes de ce secteur

- Précarité et incertitude économique liée à l'intermittence ou aux contrats courts qui pèsent plus sur les femmes en générale et sur les situations de monoparentalité ;
- Les statistiques confirment dans ce secteur le maintien de certaines inégalités (montant alloués à la création) voire au renforcement d'autres (écarts de salaire).

Hypothèses sociétales validées :

→ Baisse du pouvoir d'achat qui impacte plus les femmes ;

→ Déprise médicale dans certains territoires…ou plutôt faible suivi en termes de santé au travail et de santé gynécologique et hormonale.

Hypothèses organisationnelles validées :

→ L'impact du numérique (digitalisation massive, communication multicanal, outils conçus par des hommes, charge mentale…) ;

→ L'accroissement / la persistance des violences, propos, agissements sexistes et/ou sexuelles ;

→ Incertitude face à l'avenir, notamment dans certains secteurs d'activité.

Zoom sur le secteur culturel

Nb : Sur le plan de la rémunération, l'écart de salaire en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes, qui était de 15% en 2021 (contre 12% en 2020), se creuse encore en 2022, atteignant 16%.

Il est de 20% dans le spectacle vivant privé et de 17% dans le spectacle vivant public (parution de L'Observatoire de l'égalité 2024 – Ministère de la culture).

Propositions de pistes de réflexion ou d'action :

- Dans les cursus dédiés au secteur : faire école sur le facteur humain, l'égalité professionnelle, la QVCT etc… ;
- Renforcer le suivi par les services de santé et de santé au travail (mieux diagnostiquer) ;
- Renforcer le dialogue social ;
- Investiguer la poly-activité comme éventuel facteur d'accroissement des difficultés pour les femmes ;
- Développer les espaces de sororité intergénérationnelle ;
- À l'instar du secteur agricole, proposer des dispositifs pour aider à concilier grossesse / maternité et travail de dirigeantes ;
- Conditionner les aides publiques au strict respect de l'égalité femme/homme

Zoom sur les dirigeantes

Échantillon de 9 entretiens orientés par BIOTOP, éco-réseau d'entreprises.

Avant propos :

Le zoom sur les dirigeantes est constitué d'éléments recueillis au sein des panels agricultures, culture et numériques (responsable d'exploitation, dirigeantes de structures culturels, dirigeantes d'entreprises du numérique) et complété par des entretiens menés auprès de dirigeantes de Charente-Maritime.

Résumé : "investies corps et âmes"

Chez les dirigeantes, la santé mentale est fortement fragilisée par l'accumulation de responsabilités et un engagement total. Les frontières entre vie privée et vie professionnelle disparaissent, et les stratégies de survie passent par un accompagnement psychologique, du coaching ou des aménagements personnels, ou la notion de solidarité (« garde rapprochée »).

Les témoignages insistent sur le prix payé en termes de santé pour « tenir » dans la durée.

La charge mentale et cognitive est constante, amplifiée par l'infobésité et la porosité entre les sphères de vie où la répartition reste encore genrée.

La maternité, la charge familiale, les exigences d'exemplarité sont source de vulnérabilités augmentées eu égard du statut de dirigeante, qui donne certes une autonomie organisationnelle, mais ne protège ni du stress, ni du sur-engagement.
« J'ai dû apprendre à tenir, mais le prix est lourd pour la santé. »

Les pistes d'action comprennent le renforcement des réseaux de dirigeantes, des dispositifs institutionnels plus proches de leurs réalités, l'accompagnement aux spécificités dont celui de la maternité en contexte de direction, et la production de repères/guides pratiques pour favoriser la prévention pour elles-mêmes et pour leurs équipes par extension.

Zoom sur les dirigeantes

Parcours, trajectoires

Pour une majorité d'entre elles, l'ambition est ancrée dans l'éducation, la formation initiale et les premiers pas dans la vie professionnelle : Sciences Po, cabinets de conseil internationaux.

« Je voulais être chirurgienne. »

« Très tôt j'ai su que je voulais diriger. »

Les responsabilités recherchées et assumées peuvent s'associer à la quête d'exemplarité, et d'auto-exigence accrue (le syndrôme de la « bonne élève », aussi conditionnée par la socialisation) : « faire plus pour être reconnue », « ne jamais faillir », et induire une sur-implication et une difficulté à poser des limites, tant dans la charge de travail que dans la délégation.

Santé mentale

Deux aspects ressortent dans ce focus : un déni des difficultés de santé et des questions d'image associées, des stratégies de défense et une santé mentale en dents de scie.

« C'est les montagnes russes. »

Pas de suivi par un tiers, hormis le médecin généraliste. Lorsqu'un accès à un médecin du travail est possible, un jeu de dupes s'instaure :

« Je suis dans un équilibre fragile, avec le médecin du travail, j'ai fait la forte, j'ai rien dit. »

« Je peux pas trop me livrer car j'ai pas beaucoup d'homologues femmes, par contre les hommes viennent me voir pour se confier, je dois les écouter et ça me fait une charge en plus. »

« J'ai très très très peur du burn out, du jour ou ça coupe. »

La santé mentale s'évoque sur le registre de la confidence. L'image de solidité nécessaire à la fonction de direction est préservée par des stratégies de défense ou d'évitement.

Tenir suppose aussi un lien avec la question de la légitimité.

Zoom sur les dirigeantes

Rapport au travail

« Je vois bien qu'on a besoin d'en faire plus (que les hommes). Moi j'ai un côté bonne élève. J'essaie d'être réactive. Alors évidemment après on me sollicite pour participer à des commissions ou autre, ce qui augmente encore ma charge. »

« On est plus sérieuses, plus rigoureuses, moi-même je le vois, je suis plus exigeante avec ma fille qu'avec mon garçon. »

Le rapport au travail entretenu et hérité des questions de légitimité accroit la charge mentale déjà importante par l'usage du numérique, la quantité de décisions et les deuxièmes journées.

Conciliation des temps de vie

Des pratiques de gestion des temps de vie diverses :

« Vie pro, perso, loisir, famille, mon agenda c'est un seul bloc" Vs "tout est très compartimenté dans les agendas… et du coup dans la tête. »

Le cloisonnement des différents aspects de la vie, y compris, et symboliquement, par l'agenda, n'a, in fine que peu d'effets sur la qualité de l'articulation et la fragilité des « digues ».

Des situations de travail (cabinets conseils internationaux) rapidement devenues totalement incompatibles avec la maternité :

« J'ai quitté xxx xxxxxx (nom de l'entreprise) pour pouvoir avoir des enfants. »

Malgré, les intentions de décélération, le choix de postes de direction moins « parisiens » ne constituent pas une panacée pour gérer l'équilibre des sphères de vie et limiter la charge de travail.

« L'équilibre vie pro - perso, je n'en ai aucun, je vois presque pas mes enfants. On m'a donné un coach et je vais au CJD (Centre des Jeunes Dirigeants), mais ça suffit pas. »

Lorsqu'il s'agit de conciliation des temps de vie, la culpabilité est reine. Surtout pour la vie de famille.

« Je fais mon maximum pour maintenir un semblant de vie de famille. »

« Quand je suis au bureau je me dis que je suis pas avec ma famille et inversement. »

La totalité des dirigeantes pratiquent le travail asynchrone :

« J'essaye de rentrer pour 19h, on mange et je réouvre l'ordi. »

Le travail a un impact sur la vie affective, la vie de famille et la charge mentale :

« Je me suis déjà séparée deux fois à cause du boulot. »

« Je suis jamais là, et en même temps il faut que je porte tout. »

La culpabilité, récurrente dans les discours, traduit une tension morale : celle d'une femme investie dans la réussite collective, mais avec une conscientisation assez rapide du coût pour sa vie intime et familiale.

Zoom sur les dirigeantes

Charge de travail

La charge cognitive liée au traitement intensif et permanent des informations et des sollicitations a un impact perçu sur les aptitudes cognitives : mémorisation, concentration, régulation des émotions.

Ces aspects mériteraient une qualification et une quantification plus précise.

Ce besoin de précisions concerne :

- En amont, les diverses sources et flux de technostress ou d'infobésité ;
- En situation de travail, les impacts sur l'activité de travail, la qualité du travail, les activités empêchées, la perte d'informations, de temps, d'efficacité, d'attention ;
- En aval : les impacts sur les équipes et la performance de l'entreprise (temps perdu pour la recherche d'informations, mauvaises décisions, erreurs, difficultés de priorisation,…)

« La quantité de mails, je n'y arrive plus, je le vois sur ma concentration, ma patience, ma tolérance. »

La déconnexion

Les efforts infructueux pour essayer de déconnecter pendant les week-end et les vacances renforcent un sentiment d'échec, d'impuissance ou de parvenir à garder une forme de contrôle sur la place du travail.

« Cette année je vais vraiment essayer de déconnecter. »

Les efforts de maitrise de la charge prennent appui sur une dynamique individuelle et personnelle davantage que sur des ressources organisationnelles.

Santé et santé reproductive

« Aujourd'hui, je vois clairement les effets du stress sur ma santé. »

Une majorité ont fait en sorte de réduire au maximum l'interruption de travail avant et après les accouchements.

« Quand j'étais enceinte on m'a pas fait de cadeau, j'ai dû faire un effort supplémentaire. »

Des souvenirs d'accouchement simultanément teinté d'héroïsme et de culpabilité :

« J'étais au bureau la veille de l'accouchement. J'ai repris très vite, j'ai pas vraiment coupé. »

Le corps est souvent perçu comme un instrument à maîtriser, un support de performance. Les dirigeantes ont tendance à minimiser les incidences, quitte à repousser les limites physiologiques.

Les grossesses sont racontées avec une interruption minimale de travail, signe d'une exigence en termes de professionnalisme.
Une norme implicite perdure autour de la maternité, encore perçue comme une parenthèse qu'il faudrait compenser pour conserver sa légitimité.

Zoom sur les dirigeantes

L'alimentation et le sommeil

Celles qui le peuvent se dispensent de repas.

« J'ai un tiroir magique avec plein de plats tout prêts mais je saute 1 à 10 repas par mois. »

« Je ne peux pas ne pas manger à cause de mon hypoglycémie, alors j'organise des réunions-plateaux repas. »

« Je dors bien une nuit sur 4 ».

« Je sens bien que ça commence à avoir un effet sur ma concentration, ma patience, ma tolérance. »

Ces déséquilibres montrent que la performance s'accompagne d'une dégradation progressive du stock de santé : le corps devient le lieu d'expression de la charge mentale.

Sexisme

Sexisme, discrimination, exclusion : RAS. Ce n'est pas perçu comme un problème majeur mais comme un faisceau d'irritants.

« J'ai encore beaucoup d'homologues de 55 ans. Je dirais qu'avant le problème c'est plutôt que j'étais jeune, là c'est plus de la séduction. »

Déni de l'éventuelle position de victime (en fin d'entretien) :

« Ah si maintenant je me souviens, j'ai été harcelée par un autre directeur. »

Le sexisme n'est pas toujours identifié comme une forme violence mais plutôt comme une charge d'ajustement permanente dans des environnements encore codés au masculin.

Effets sur le management

Grande variabilité d'une dirigeante à une autre :

« Les collaboratrices sont des salariées comme les autres. »

« J'essaie de faire en sorte d'avoir la parité au CA et chez les managers. »

Pas d'effet (positif) du genre sur la prise en compte de spécificités genrées de santé dans les équipes.

« Non, je n'ai pas connaissance de problèmes en particulier liés aux règles ou à la ménopause

Stratégies de protection individuelles et collectives :

Les ressources

- Les clubs de dirigeants (Medef,...) et les soutiens dédiés.

« C'est bien mais la chose la plus difficile c'est de ne pas trop se tirer vers le bas. »

« J'ai attendu 45 ans avant d'avoir un coach et de me remettre au sport, j'aurai dû le faire avant. »

Zoom sur les dirigeantes

- La “garde rapprochée”

« On un petit groupe Whatsapp avec l’équipe admin. On s’envoie des petits messages de soutien. »

« J’ai 4 ou 5 personnes sur qui je peux compter. »

- La formation

« C’est une bulle d’oxygène. »

Les marges de manoeuvre

Le statut de dirigeante permet de s’absenter pour des rendez-vous médicaux sans avoir à rendre de compte.

Le recours aux conseils

« Ne pas hésiter à consulter, après ma séparation à cause du boulot, j’ai consulté et pris des anxiolytiques pendant 9 mois. »

« Si j’avais su, je ne me serais pas tant investie, je me dit aujourd’hui que le jeu n’en vaut pas la chandelle. »

Hypothèses validées pour comprendre les écarts :

Une infobésité (sollicitation cognitive excessive et permanente liée aux outils numériques) qui, s’ajoutant à la charge mentale liées à la gestion de la sphère personnelle (enfants, planification des vacances,…), expose à de forts risques en matière de santé mentale au travail.

Les impacts s’expriment sur plusieurs strates :

→ Plan cognitif (traitement des informations…),

→ Plan émotionnel (culpabilité,…),

→ Plan physiologique (sommeil, repos,…),

→ Plan psychosocial (relations au travail et hors travail,…).

Propositions de pistes de réflexion ou d’action :

- Un vrai programme d’évaluation de la charge numérique et de détection précoce des altérations de santé (suivi de santé des dirigeant·e·s) ;
- Des travaux pour identifier comment les nouvelles technologies peuvent alléger la charge de travail ;
- Constituer des réseaux de dirigeantes pour analyser, comprendre et améliorer collectivement les pratiques professionnelles ;
- Renforcer les volets “facteur humain” dans les modules de formation lors des créations/reprises d’entreprises, les parcours par branche professionnelle (à l’instar de l’OPPBTP) : cf travaux de William Dab sur l’approche d’un module Santé intégré aux fonctions managériales ;
- Renforcer les communications de déstigmatisation sur les sujets « femmes & dirigeante, mère & dirigeante » et de lien direct entre santé des dirigeantes et santé des équipes, santé économique (indicateur TOPS), ce qui profiterait à toutes les populations en charge de manager des individus et des collectifs.

Synthèse globale

	Hypothèses	Pistes d'action
Secteur Agricole	Constats majeurs : - Une conception des équipements et outils qui tient peu compte du genre - Un secteur qui s'est féminisé dans les années 2000, un stock de santé «re-capitalisable» fortement érodé	1. Une conception des équipements et outils qui tienne compte du genre : - Appels à projet auprès de fabricants ? - Établir et communiquer les listes d'équipements non genrés ? - Un label « un équipement pour tou·te·s » ? - Proposer aux fabricants l'appui d'un ergonome pour étudier le travail réel ? 2. Apprendre à préserver un stock de santé «recapitalisable» : - Témoignages vidéo ? - Interventions d'exploitant.e.s dans les formations initiales ? - Généraliser la création de réseaux d'agricultrices ? - Guides présentant l'ensemble des stratégies individuelles, techniques, organisationnelles et économiques ?
Secteur Numérique	Hypothèses organisationnelles : - renforcement de la non-mixité de certains métiers - manque de reconnaissance de la qualité du travail féminin - Représentativité des femmes dans les instances de décisions et d'influences sur le travail.	1. Étude pour objectiver les causes de départs (à l'instar de l'étude menée dans le secteur de l'Hôtellerie Restauration), menée sur la base d'un questionnaire adressé aux personnes du secteur ayant signé des ruptures conventionnelles. Identifier s'il existe des causes genrées de départ ? 2. Formation des managers (diversité, inégalité, ...) ?
Secteur Culturel	- Baisse du pouvoir d'achat qui impacte(rait) plus les femmes - Déprise médicale dans certains territoires... Ou plutôt faible suivi en termes de santé au travail et de santé gynécologique et hormonale Hypothèses organisationnelles : -impact du numérique (digitalisation massive, communication multicanal, outils conçus par des hommes, charge mentale...). - accroissement/persistance des violences, propos, agissements sexistes et/ou sexuelles - Incertitude face à l'avenir, notamment dans certains secteurs d'activité	1. Faire école dans les cursus dédiés au secteur : faire école sur le facteur humain, l'égalité professionnelle, la QVCT etc... ? 2. Renforcer le suivi par les services de santé et de santé au travail (mieux diagnostiquer) ? 3. Renforcer le dialogue social 4. Investiguer la poly-activité comme éventuel facteur d'accroissement des difficultés pour les femmes 5. Développer les espaces de sororité intergénérationnelle 6. A l'instar du secteur agricole, proposer des dispositifs pour aider à concilier grossesse / maternité et travail de dirigeantes 7. Conditionner les aides publiques au strict respect de l'égalité femme/homme
Population Dirigeante	Constat majeur : une charge, une densité et une amplitude de travail liée aux outils numériques qui pèse plus lourdement que sur la population masculine, du fait de multiples sources de charge professionnelle et personnelle.	1. Constituer des réseaux 2. Analyser les situations de travail et détecter plus précocement l'état de santé global 3. Concevoir des outils d'aide au traitement des données ? (pas compris) 4. Mobiliser/diffuser des repères pratiques sur la santé des femmes-dirigeantes-mères-créatrices d'entreprise-épouse
Inter-sectoriel	Beaucoup d'enquêtes dispersées, méconnues/peu visibles parfois, des actions qui peinent à se mettre en œuvre de façon suffisante ?	Témoigner massivement d'actions organisationnelles réussies/inspirantes ?

Conclusions, enseignements

Sur les méthodes et outils de collecte de données et les suites :

Bilan de la phase quantitative

Les données disponibles ne permettent pas d'échafauder des politiques publiques réactives sur la santé des femmes au travail pour deux raisons principales :

- les données ne sont pas suffisamment récentes
- elles ne qualifient pas suffisamment les conditions concrètes de travail : autonomie, charge, marges de manœuvre, contraintes, ressources, équilibre des temps de vie…

Perspectives envisageables :

Deux principales options s'ouvrent à l'analyse quantitative de l'évolution des conditions de santé des femmes au travail aujourd'hui.

Ces deux options peuvent d'ailleurs être complémentaires.

→ **La première consisterait à améliorer les dispositifs de collecte et de traitement.**

Les services de prévention et de santé au travail, dotés de moyens ad hoc, seraient un acteur incontournable d'une telle politique.

→ **En parallèle, ou en complément, une enquête annuelle par questionnaire pourrait également être conduite.**

Resterait évidement un important travail de conception (questions, modalités d'administration, processus de traitement des données, restitution, pilotage, …).

L'Aract Nouvelle Aquitaine est disposée à mener une étude d'opportunité et de faisabilité d'un tel dispositif de surveillance de la santé des femmes au travail avec les acteurs institutionnels référents.

Bilan de la phase qualitative

Même si certains sujets ne sont pas spontanément abordés par les femmes rencontrées (santé gynécologique, charges domestiques…), le décloisonnement des sujets de santé au travail et de santé plus globale ne pose aucune difficulté méthodologique.

→ Prise de conscience du caractère global de la santé et des interactions entre les différentes sphères de vie.

- les données ne sont pas suffisamment récentes ;
- elles ne qualifient pas suffisamment les conditions concrètes de travail : autonomie, charge, marges de manœuvre, contraintes, ressources, équilibre des temps de vie…

Conclusions, enseignements

L'approche par secteur d'activité : un fondamental.

Un des principaux enseignements de l'enquête E.L.S.A reste que l'approche par les secteurs (voire les métiers) est fondamentale pour une compréhension fine des processus qui vont contribuer à maintenir, développer ou à dégrader la santé des femmes au travail.

La reconnaissance du travail réel et de ses contraintes est à améliorer.

Pour concevoir des activités, des équipements, des organisations compatibles avec les spécificités de la population féminine, elle-même située dans la société porteuse de stéréotypes résiduels, il convient de renforcer la connaissance du travail tel que les femmes le réalisent réellement.

En tenant compte de leur santé globale, des contraintes gestuelles, technologiques, temporelles, des facteurs de pénibilité et d'usure de l'activité quotidienne, on identifie des voies d'amélioration significatives.

Cette meilleure connaissance doit être mis en visibilité, portée à la connaissance de toutes les strates décisionnaires des secteurs d'activités.

Elle peut contribuer à soutenir la population des femmes mais toute autre population au travail en reconnaissant le besoin d'une prise en compte des spécificités, prise en compte sans laquelle la santé s'altère significativement, collectivement et rapidement.

Sur le fond sur la santé des femmes au travail :

Nous sommes en 2025, et pourtant…

Une forme de sidération à l'écoute des réalités si complexes, tendues mais tenues en 2025 par les femmes avec lesquelles ont eu lieu les entretiens : encore un chemin important à parcourir sans tarder ?

« La vie comme un tout » : on constate une frontière mince entre les dimensions personnelles et professionnelles.

Ce constat a été probablement renforcé par le panel choisi. En effet, qu'il s'agisse des agricultrices vivant sur (ou à proximité de l'exploitation) et devant être disponibles à toute heure (vêlage, …), ou des actives du secteur culturel vivant un métier passion qui s'exerce en soirée tout autant qu'en journée, ou encore des dirigeantes totalement investies pour l'entreprise qu'elles ont créée, la distinction entre les différentes vies est parfois floue ou ne fait pas sens.

Conclusions, enseignements

Notons que les évolutions technologiques participent de cette porosité qui impacte plus les populations féminines, notamment du fait d'une répartition encore inégale des charges domestiques et familiales dans les foyers.

Questionner les frontières.

Quid de la topique visant, vis-à-vis du travail à disjoindre les états de santés physique et mentale, les places, les rôles, les temps de vie ? Karen Messing souligne de son côté deux corps, deux journées pour mettre en visibilité tous les vécus des femmes.

L'étude E.L.S.A invite à mettre en visibilité la réalité mais en portant un regard global, et à ouvrir des espaces de discussion sur les porosités.

Il en va ainsi de la santé des femmes, comme d'autres sujets (discriminations, troubles mentaux, vulnérabilité, aidance, la monoparentalité qui concerne près de 30% des actif.ve.s...) qui appellent les entreprises à questionner les frontières des sujets à instruire pour tendre vers une qualité de vie au travail pour tout.e.s.

Questions pour débattre :

- Sectoriser la santé au travail dans le travail, est-il salutaire ?
- Faut-il aussi outiller les acteurs de la santé hors travail sur les enjeux du travail pour les femmes ?

Perspectives

- Réunir les acteurs des filières autour des constats et des propositions d'actions opérationnelles, expérimenter ces actions sur le territoire ;
- Coordonner une étude quantitative ad hoc qui permette de collecter des données qui restent à ce jour manquantes sur la santé des femmes au travail ;
- Diffuser les conclusions et perspectives auprès de l'ensemble des acteurs et actrices de l'égalité (DDFE notamment) et des réseaux constitués (référents EgaPro de la fonction publique ou autres). Des restitutions auprès des partenaires et publics interviewés ont déjà eu lieu et vont se poursuivre avec des ateliers de réflexion et de design de solutions ;
- Déployer la méthode sur d'autres secteurs d'activité (industrie, sports, sanitaire et médico-social, hôtellerie et restauration, industrie,...
- Transférer la méthode, jumeler cette démarche avec des démarches d'autres territoires et des analyses nationales (cf rapport Agridées porté par Gabrielle Dufour sur la place des femmes en agriculture par exemple).

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Nouvelle-Aquitaine

Comprendre la santé des femmes actives implique de replacer le travail au centre de l'analyse : ses exigences, ses contraintes, mais aussi ses ressources.

Les conditions de travail – horaires, charge, autonomie, soutien hiérarchique, reconnaissance, sécurité – déterminent fortement la possibilité de "bien faire son travail" sans altérer sa santé.

L'étude ELSA ne se limite donc pas à observer des états de santé ; elle cherche à éclairer comment le travail, tel qu'il est organisé et vécu, contribue à la préserver ou au contraire à la fragiliser.

Cette approche permet de faire le lien entre la qualité du travail, les inégalités de genre et la prévention durable.

Site de Bordeaux
202 rue d'Ornano
33000 BORDEAUX

Site de Limoges
1 place Jourdan
87000 LIMOGES

Site de Poitiers
15 avenue René Cassin
86360 CHASSENEUIL DU POITOU

05 56 79 63 30
anact.fr/nouvelle-aquitaine
contact-nouvelle-aquitaine@anact.fr

Ce rapport est une publication de l'Aract Nouvelle-Aquitaine.

Rédaction
Sandrine Blanché
Arnaud Barillet

Coordination et relecture
Sandrine Rouyer

Maquette
Géraldine Barand