

AGRH 2013

« Mailler santé au travail et égalité professionnelle: comment la prise en compte du genre dans la recherche et l'intervention sur les conditions de travail renouvelle les pratiques en entreprise»

par Florence Chappert, Responsable du projet « Genre, Santé et Conditions de Travail » f.chappert@anact.fr

à l' ANACT Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

192 avenue Thiers CS 800 31 – 69457 LYON Cedex 06

Avec l'appui du cas d'Eric Peltier et de Catherine Labbé de l'Aract Basse Normandie

Résumé

La présente contribution illustre comment une problématique de recherche en l'occurrence le genre dans le champ de l'ergonomie et la sociologie a pu pénétrer et renouveler les pratiques des acteurs intervenant sur le champ des conditions de travail et de la santé sécurité au travail ainsi que sur le champ de l'égalité professionnelle.

Alors que c'est sous l'angle de l'emploi que les enjeux des situations de travail des femmes et des hommes sont généralement abordés, cette contribution de praticienne propose un autre regard sur la santé et l'égalité en questionnant à partir de travaux académiques et empiriques les indicateurs de sinistralité des femmes et des hommes.

La première partie présentera une méthodologie élaborée et mise en œuvre à partir de travaux de la recherche sur les questions de santé et de genre dans les organisations et d'une capitalisation sur 25 cas d'entreprises accompagnées par des intervenant-e-s en conditions de travail. Les hypothèses présentées établissent les liens entre d'une part les écarts de santé et de parcours des femmes et des hommes et d'autre part les caractéristiques de leurs situations de travail selon quatre aspects : la mixité des postes, les temps de travail et hors travail, les conditions de travail, la gestion des ressources humaines. Un cas complet en entreprise illustre leur mise en œuvre dans la deuxième partie. La troisième partie met en exergue sous forme de discussion les difficultés, voire les résistances, des acteurs de l'entreprise à s'emparer de cette question du genre ou de l'égalité.

La conclusion ouvre sur les pratiques nouvelles révélées par ce maillage égalité et santé en entreprise. En effet, « chausser les lunettes du genre » enrichit les politiques de prévention des risques ou de la pénibilité et « prendre en compte la santé et les conditions de travail» dynamise les politiques d'égalité professionnelle.

Mots-clés : santé au travail, égalité professionnelle, sociologie du genre, ergonomie, démographie du travail, sexe, genre, mixité, conditions de travail, articulation des temps, gestion des ressources humaines

« Mailler santé au travail et égalité professionnelle: comment la prise en compte du genre dans la recherche et l'intervention sur les conditions de travail renouvelle les pratiques en entreprise»

INTRODUCTION

La présente contribution illustre comment une problématique de recherche en l'occurrence le genre dans le champ de l'ergonomie et de la sociologie a pu pénétrer et renouveler les pratiques des acteurs débouchant sur des leviers nouveaux en matière de prévention en santé et sécurité au travail et de développement de l'égalité professionnelle au sein des entreprises ou des organisations.

Dans le cadre de nos interventions en entreprises, nous avons été amenés à constater la production de données sexuées ou de politiques visant pour les femmes et les hommes l'accès à l'emploi et aux parcours. Toutefois, sur le champ des conditions de travail et son corollaire la santé au travail, nous avons été amenés à constater l'absence de données sexuées ou de prise en compte du genre dans les programmes de prévention. Les outils de diagnostic mobilisés intègrent rarement les différences de situations de travail des femmes et des hommes au niveau du repérage des risques professionnels, de l'évaluation de la pénibilité, de l'analyse fine de l'absentéisme, des atteintes à la santé. Concernant plus particulièrement les risques psycho sociaux qui constituent une demande sociale majeure en France depuis quelques années, aucune des interventions actuelles exploite ou publie des données sexuées relatives à l'expression de la souffrance au travail. Les grilles d'analyse des facteurs de causalité n'intègrent pas en amont le critère du genre au niveau du repérage plus fin des sources de tensions propres aux emplois à prédominance féminine ou masculine, des pratiques discriminantes ou harcelantes, du déclassement professionnel ou du manque de reconnaissance, du risque lié au cumul (avec la vie familiale, d'autres emplois ou activités) ou aux conflits de rôle – ou encore des stratégies mises en œuvre par les femmes et les hommes pour réguler les tensions. Or, l'hypothèse que nous avons faite à partir des travaux de la recherche est que prendre en compte l'aspect genre dans l'analyse pourrait compléter ou enrichir les plans de prévention ou d'amélioration des conditions de travail pour les femmes et pour les hommes.

Historiquement, bien que le travail des femmes et des enfants ait fait l'objet, en France, des toutes premières normes sur le champ des conditions de travail, on peut constater que jusqu'à présent, l'individu, ses conditions de travail, l'organisation du travail, les dispositifs de prévention ont été appréhendés au « masculin », au-delà des quelques dispositions restrictives (port de charges, exposition au plomb ou au radium) ou des aménagements pour la femme enceinte ou allaitante. Et il n'est pas abusif de considérer avec d'autres experts que dans la majorité des cas, les politiques de santé au travail et les pratiques de prévention sont construites sur un modèle de neutralité de genre des « travailleurs » dont le référent implicite est le travailleur masculin (L. Vogel, 2003). C'est aussi, P. Alonzo et R. Silvera qui coordonnent en 2000 le dossier « Le genre masculin n'est pas neutre » et T. Angleloff et J. Laufer (2007) qui constatent que le « genre se trouve neutralisé à travers l'image d'un travailleur universel, en apparence neutre et asexué, dépourvu de sexualité, où les rôles et les hiérarchies apparaissent comme des abstractions qui masquent les rapports de genre et d'ethnicité ».

Or, bien que l'univers des conditions de travail ait toujours été appréhendé au masculin (à partir de la norme de l'homme moyen), les indicateurs statistiques de santé au travail montrent de grands écarts selon le sexe. Les statistiques de la CNAM-TS montrent une évolution du

nombre des accidents du travail sur 2000-2011 de -20% pour les salariés hommes et + 27% pour les salariées femmes¹; les mêmes sources mettent en évidence une très forte progression des maladies professionnelles déclarées sur 2001-2011 - mais là aussi avec un écart important entre les sexes +92% pour les hommes et + 180% pour les femmes².

Au niveau de la recherche, A.Thébaud-Mony et S.Volkof (2005) pointent la persistance d'un « différentiel de visibilité » des conditions de travail des femmes et des hommes et « le maintien des disparités entre les sexes malgré les bouleversements récents des conditions et de l'organisation du travail ». M. Gollac et S.Volkof (2006) soulignent aussi que les conditions de travail « féminines » n'ont pas fait l'objet du même travail d'objectivation que les conditions de travail « masculines », ce qui pose la question de leur reconnaissance dans un objectif de valorisation pécuniaire par exemple.

Pourtant, au Québec, dès 1999, un partenariat entre l'Université et les Centrales syndicales vise à identifier les risques « invisibles » du travail pour les femmes et met en évidence la mise en œuvre de stéréotypes de genre dans le processus de reconnaissance des maladies professionnelles (K. Messing, 2000).

Autrement dit, c'est à partir des travaux de la recherche existants que nous avons fait l'hypothèse que certains problèmes de conditions de travail – qui se traduisent en entreprise par des symptômes tels que l'absentéisme, le turn-over, les atteintes à la santé, l'usure, sans compter les conséquences en termes de sous-production ou sous qualité - sont dus pour une part, à une absence de prise en compte des questions de genre ou pourraient être mieux résolus en prenant en compte un diagnostic différenciant les situations de travail des femmes et des hommes. C'est ce que nous avons pu expérimenter au travers d'interventions: prendre en compte le genre dès l'analyse de la demande complète et affine le diagnostic si il ne le retourne pas, ce qui a pour conséquence d'enrichir ou de rendre plus efficace les plans de prévention ou d'amélioration des conditions de travail pour tous, femmes et hommes.

Cette démarche qui s'inscrit dans une analyse différenciée selon le sexe/genre a pour objectif d'améliorer les conditions du travail et de la conciliation pour tous les salariés et pas seulement pour les femmes. L'objectif est de prévenir en amont la dégradation de la santé - qui peut-être expliquée par une usure professionnelle impactant de manière différenciée les femmes et les hommes – selon entre autre leurs situations dans le travail et le hors travail.

Ce texte est donc « sur la méthode » : il propose aux intervenants à partir des travaux de la recherche des repères pour « penser et intégrer le genre » au travail. Au premier chef sont donc ici concernés les intervenant-e-s du champ des conditions de travail et de la gestion des ressources humaines : consultants, préventeurs, médecins, relations sociales, ressources humaines.

La première partie présente la méthodologie basée sur 4 hypothèses « genre » issues de la recherche – à étayer au travers de données quantitatives et qualitatives à recueillir en entreprise.

La deuxième partie permet au travers d'un cas de montrer comment un intervenant en conditions de travail peut chasser les lunettes du genre - et ce que cela produit comme connaissance nouvelle. La troisième partie met en exergue sous forme de discussion et de

¹ Source CNAM-TS (Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés) et calcul Anact : en 2011, les Accidents de Travail des femmes représentent près du tiers du total des AT

² Source CNAM-TS : en 2011, les Maladies Professionnelles déclarées des femmes représentent la moitié du total des MP

questionnement, les difficultés, voire les résistances, des acteurs de l'entreprise à s'emparer de cette question du genre ou de l'égalité.

1. LES 4 HYPOTHESES GENRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Partant du préalable que le travail a un impact différencié sur la santé des femmes et des hommes, la démarche proposée aux intervenants en conditions de travail consiste à interroger les écarts entre les indicateurs santé des femmes et des hommes recueillis en entreprise à partir de 4 hypothèses dites « genre ». Les indicateurs santé peuvent concerner les accidents de travail, les maladies professionnelles, les absences et parfois les indicateurs des enquêtes « stress ».

Ces hypothèses « genre » ont été élaborées à partir d'un état de l'art des travaux de la recherche (cf bibliographie en fin de document) et d'un retour réflexif sur 25 cas d'interventions menées sur le terrain en entreprises entre 2009 et 2011 - par un groupe de travail constitué d'intervenant-e-s en conditions de travail, avec le regard de chercheurs³. Elles sont conçues comme un « jeu de propositions » concernant l'organisation du travail, les temps de travail, les conditions de travail et la gestion des ressources humaines. Ces 4 grands facteurs conduisent au fait que les femmes et les hommes ne sont pas dans les mêmes conditions de travail ce qui produit des effets différenciés sur leur santé et leur parcours.

Ces 4 hypothèses « genre » sont vérifiées au travers d'une double approche quantitative (données issues du diagnostic démographie au travail) et qualitative (données qualitatives issues de l'observation ergonomique du travail et de la passation d'entretiens).

L'analyse quantitative en démographie du travail est basée sur le fait que les conditions du travail (statut, domaine d'activité, établissement, fonction, durée du travail, horaires, ancienneté...) et les conditions de la conciliation des temps (situation familiale, enfants ou personnes à charge...) peuvent expliquer des indicateurs de santé au travail différenciés des salariés selon leur sexe mais aussi leur âge. Cet angle d'analyse nous semble essentiel pour ne pas se tromper dans l'interprétation : il ne s'agit pas d'expliquer les écarts des indicateurs santé par les caractéristiques démographiques des salariés.

1.1 Hypothèse Organisation

Il existe une répartition sexuée des emplois et des activités entre les femmes et les hommes – due aux stéréotypes de genre et aux conditions de travail.

Argumentation : Les déterminants de cette hypothèse sont les suivants :

³ Pilotage du projet Anact « Genre et Diagnostic »: Florence Chappert - Contributeurs Anact : Isabelle BURENS, Karine BABULE, Nathalie Martinet, Geneviève TROUILLER, Julien PELLETIER, Patricia THERRY - Contributeurs Aract : Sophie LE CORRE (Aravis), Catherine LABBE et Eric PELTIER (Basse-Normandie), Elisabeth DEWANCKEL (Bretagne), Céline ROUSSEL (Bourgogne), Elisabeth DEWANCKEL (Bretagne), Philippe NEGRONI (Corse), Evelyne POLZHUBER (Ile De France), Claude DAMM (Lorraine), Philippe CONTASSOT et Catherine PINATEL (Languedoc-Roussillon), Bernadette VAN EECKHOUTTE (Nord Pas de Calais), Patrick CHAILLOT et Elisabeth TAYAR (Pays de Loire), Laurent CARON et Alexandre VASSELIN (Picardie), Sandrine ROUYER (Poitou-Charentes) - Avec l'accompagnement de Viviane GONIK et Edmée OLLAGNIER du réseau Genre Activités et Santé (GAS) du Comité Technique de l'IEA Gender and Work (association internationale d'ergonomie)

- Des pratiques de gestion des ressources humaines et de recrutement entretenues par les dispositifs d'orientation et de fonctionnement des collectifs de travail sont sous-tendues par des stéréotypes de sexe pour les compétences et des représentations de genre pour les métiers.
- Les conditions de travail pénibles sur certains postes ont un effet de sélection implicite, voire d'exclusion, selon le sexe ou l'âge – et ce malgré des changements techniques atténuant la pénibilité de certains métiers.
- Certains modes d'organisation des temps contraignants en flux tendu, en travail posté, en horaires extensifs ou avec beaucoup de déplacements excluent parfois des femmes ou des hommes pour certains emplois – et ce parfois par souci de préservation de la santé (interdiction de nuit, obligation de pauses) ou d'articulation des temps.

Données quantitatives⁴: catégorie socio-professionnelle, secteur/service ou emploi selon le sexe et l'âge

Données qualitatives: pour les différents métiers et postes exigences physiques, exigences temporelles (horaires, astreinte...), exigences mentales et émotionnelles

1.2 Hypothèse Temps

Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de temps de travail et du hors travail distincts.

Argumentation: Les déterminants de cette hypothèse sont les suivants :

- Les transformations du travail (exigences des clients, intensification) créent de plus en plus d'emplois à horaires atypiques, avec de fortes contraintes de rythme, des exigences de disponibilité ou de déplacement difficilement conciliables avec la vie familiale ou d'autres activités ou emplois.
- La représentation du présentisme, comme indicateur significatif de performance, est portée par la hiérarchie mais aussi par les collectifs de travail.
- Le maintien de la faible participation des hommes dans le travail domestique et parental – en même temps que les transformations des familles (monoparentales, recomposées, parents dépendants, développement des exigences d'éducation) font que les femmes doivent cumuler et articuler aujourd'hui plus que les hommes les charges professionnelle et familiale – ce qui implique parfois de choisir des temps partiels (vécus par l'entreprise comme le signe d'un moindre engagement) ou atypiques, des emplois en deçà des qualifications ou de limiter les souhaits d'évolution professionnelle.

Données quantitatives: durée du travail, type d'horaire et type de contrat - et si possible données de conciliation: situation familiale (célibataire, en couple, séparé, divorcé ou veuf) et enfants de moins de 18 ans à charge ou autre personne à charge, durée du trajet domicile-travail - selon le sexe et l'âge

Données qualitatives: contraintes temporelles des métiers (prévisibilité de la charge de travail, déplacements...), évaluation des objectifs et de la charge de travail au regard de la durée du travail des salariés, activités d'articulation des temps (recevoir et donner des appels téléphoniques depuis son poste de travail, gérer les gardes et activités des enfants pendant le travail), ressenti des salariés par rapport à l'articulation des temps

⁴ Cet outillage démographique s'est concrétisé par la réalisation d'un outil automatisé de fabrication des dits croisements de données ; une base de cet outil qui reprend essentiellement les données du rapport de situation comparée est disponible sur www.ega-pro.fr

1.3 Hypothèse Travail

Il existe une invisibilité de l'exposition aux risques, à la pénibilité, et aux violences des femmes et des hommes dans certains de leurs emplois.

Argumentation : Les déterminants de cette hypothèse sont les suivants :

- Du fait de la répartition sexuée des emplois et des activités, femmes et hommes ne sont pas soumis aux mêmes expositions aux risques. De plus, compte tenu des idéologies défensives de métier en lien avec les stéréotypes de genre, il existe une invisibilité des conditions de travail et/ou une minimisation de la pénibilité, une banalisation des risques et une non reconnaissance des compétences, notamment relationnelles, sociales ou émotionnelles, d'une majorité de métiers à prédominance féminine, mais aussi de métiers à prédominance masculine. Les facteurs de risque liés aux rapports sociaux de sexe et qui génèrent violences sexistes ou sexuelles ou encore harcèlement ne sont pas vraiment prises en compte dans les risques psycho sociaux.

- La pénibilité physique et surtout mentale des emplois occupés par les femmes a été démontrée par les enquêtes Conditions de Travail : travail très fréquent en relation constante avec le public, travail morcelé et interrompu, isolé, travail répétitif, à la chaîne, avec des postures contraignantes, exigeant une station debout ou un travail permanent sur écran, – qui font que les femmes sont plus sujettes aux risques organisationnels et psycho sociaux – renforcés par le cumul vie professionnelle – vie familiale

- L'invisibilité de l'activité, de la pénibilité, des risques notamment dans les emplois à prédominance féminine, minimise les conséquences du travail sur la santé. La psychodynamique du travail a montré que certaines attitudes défensives à minimiser certaines conditions de travail et à banaliser les risques. Il y a par ailleurs une sous-estimation des risques liés à l'environnement ayant un impact sur la santé reproductive des femmes mais aussi des hommes. L'invisibilité de l'activité qui ne considère pas comme un vrai travail « le travail émotionnel » conduit à sous-estimer la charge que constitue la sollicitation de compétences supposées féminines (entre autre relationnelles, communicationnelles ou sociales).

- Le matériel, les moyens de travail et l'organisation de travail sont conçus au « masculin neutre » et obligent à se conformer au collectif de travail et à éventuellement adopter des comportements à risque ou subir des violences sexistes ou sexuelles. Ils ne tiennent pas toujours compte des différences de morphologie ou de force musculaire (charge, taille...) des femmes et des hommes et des besoins liés aux activités familiales ou autres (choix ou flexibilité des horaires, des postes, des congés).

Données quantitatives : accidents de travail, maladies professionnelles et absences selon le sexe et l'âge

Données qualitatives : repérage des contraintes physiques (port de charge, temps de cycle, mesure de la charge cumulée sur la journée, mesure du nombre de mouvements par minute...), des contraintes mentales (nombre de dossier gérés, nombre d'interruptions...), des contraintes émotionnelles (tensions client, agressions, conflit de valeurs ; perception de la pénibilité physique et psychologique perçue par le salarié

1.4 Hypothèse Ressources Humaines

Certaines pratiques de gestion des ressources humaines (recrutement, formation, rémunération, carrière...) ainsi que les conditions de travail pénibles de certains postes freinent, limitent ou ralentissent un certain nombre de parcours, générant de l'usure professionnelle.

Argumentation : Les déterminants de cette hypothèse sont les suivants:

- Les pratiques de gestion des ressources humaines basées sur les règles de disponibilité, d'ancienneté, de mobilité, coïncidant avec la période de fécondité sont pénalisantes pour celles et ceux qui assument des responsabilités familiales ou obligent à développer des stratégies pour différer la maternité ou gérer la vie de famille.
- Le temps partiel choisi plus souvent par les femmes pour concilier temps professionnels et personnels est souvent considéré dans les représentations comme incompatible avec des postes à responsabilité.
- Certains postes incontournables pour une progression, ne sont pas accessibles aux femmes du fait de l'absence de mixité liés à des stéréotypes sexués ou de mesures visant à les protéger de certaines conditions de travail pénibles.
- Les modes de gestion des congés maternité, paternité, parentaux et familiaux ne sont pas assez anticipés, soutenus et organisés et pénalisent non seulement les personnes concernées mais aussi les collectifs de travail.

Données quantitatives : recrutements, coefficients de classification, formations, promotions dans l'année, départs selon le sexe, l'âge, l'ancienneté

Données qualitatives : repérage des postes incontournables pour une évolution de parcours, - identification des raisons de l'inaccessibilité à certains postes

2 LE CAS D'ENTREPRISE

Cette imprimerie⁵ appartient à un groupe composé de cinq sociétés qui maîtrise la chaîne de l'édition, depuis l'impression "classique" et numérique jusqu'au routage. Le site de production comprend deux ateliers : l'impression et la finition. Cette dernière consiste à assembler les cahiers précédemment imprimés à l'aide de machines de collage qu'il faut alimenter en cahiers et en couvertures à différents stades du process.

Pour faire face à une recrudescence de plaintes de salariés concernant des douleurs et afin de conjuguer augmentation de la productivité et amélioration des conditions de travail, l'entreprise a décidé de mener une réflexion sur les postes générateurs de pathologies, particulièrement les « colleuses ». Elle souhaite comprendre pourquoi les pathologies apparaissent. De plus, l'absentéisme des femmes est en hausse constante depuis quelques mois, ce qui focalise l'attention de l'entreprise sur cette population.

A première vue, on pourrait imputer la dégradation des indicateurs santé, et par ricochet celle des indicateurs de production, aux femmes, puisque ce sont elles qui sont touchées par des pathologies et un fort absentéisme.

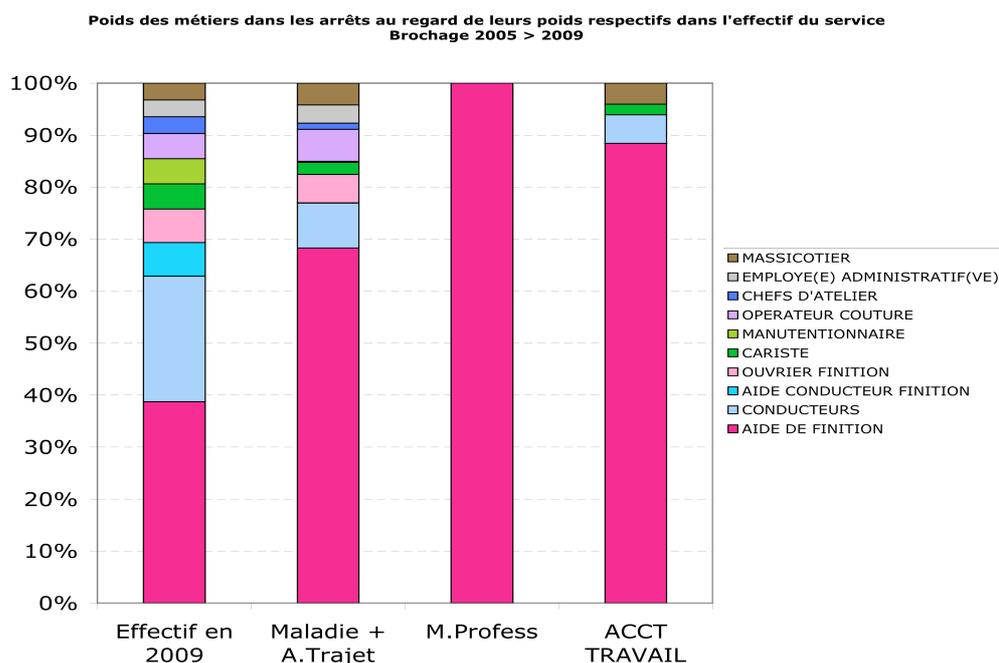
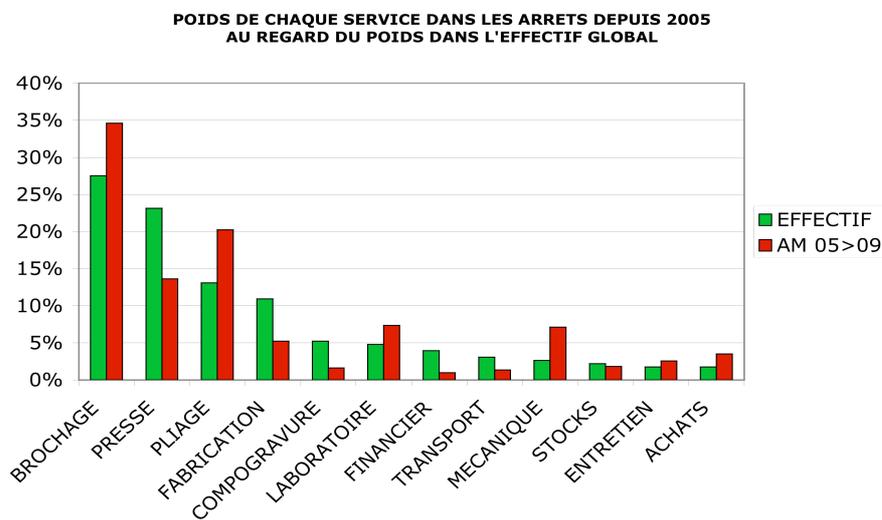
⁵ Cas de l'Aract Basse-Normandie sur [www.anact.fr: http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=16405560](http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=16405560)
- Revue Travail et Changement N°341 Janvier Février 2012
- Guide « Mixité pour améliorer conditions de travail et performance » - Mars 2011

Mais le problème est-il lié au sexe ou à l'ancienneté ? En effet, les indicateurs mettent aussi en avant l'ancienneté importante des femmes concernées par des arrêts longs. Il faut donc étudier la situation de manière objective, afin de dépasser certains constats générés par une analyse trop rapide des données immédiatement disponibles.

2.1 Hypothèse Travail appliquée au cas

Obtenues, d'une part, au travers d'un questionnaire rempli anonymement par les salariés, et, d'autre part, par les chiffres de l'absentéisme, les données de santé permettent de confirmer la prédominance du phénomène dans l'atelier finition. Sur cinq ans, ce dernier a généré 35 % des arrêts alors qu'il représente 27 % des effectifs (cf graphique « Poids de chaque service dans les arrêts depuis 2005 »).

Le métier d'aide-finition semble particulièrement touché. Représentant 39 % de l'effectif, il génère 68 % des arrêts maladie, 88 % des accidents de travail et 100 % des maladies professionnelles reconnues dans l'atelier (cf graphique « Poids des métiers dans les arrêts au regard de leur poids dans l'effectif global »).



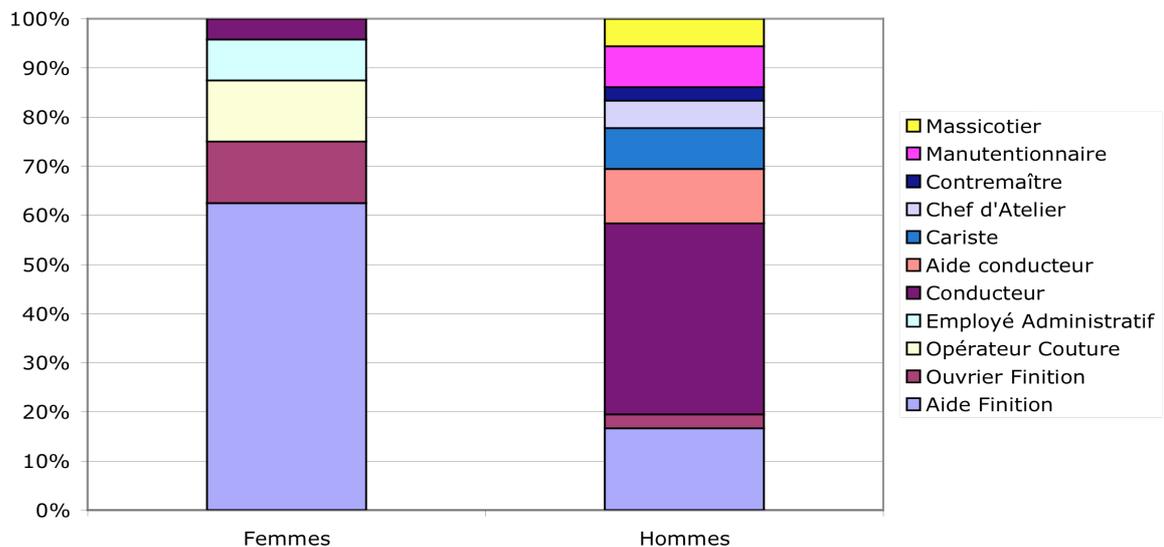
Le poste d'aide à la finition s'avère structurellement pénible du fait des sollicitations posturales fortes liées à l'aménagement spatial et aux types de produits travaillés, des efforts importants dus au port de charges lourdes (jusqu'à 11 tonnes par jour pour un opérateur) et de la façon dont les ateliers amonts conditionnent les cahiers. A cette étape, une analyse de l'activité de travail par des observations a été nécessaire.



2.2 Hypothèse Organisation appliquée au cas

En fait, les femmes et les hommes ne tiennent pas les mêmes postes et sont donc confrontés à des conditions de travail différentes. En l'occurrence, le poste d'aide finition est majoritairement l'apanage des femmes alors que les postes de conduite machines sont exclusivement masculins.

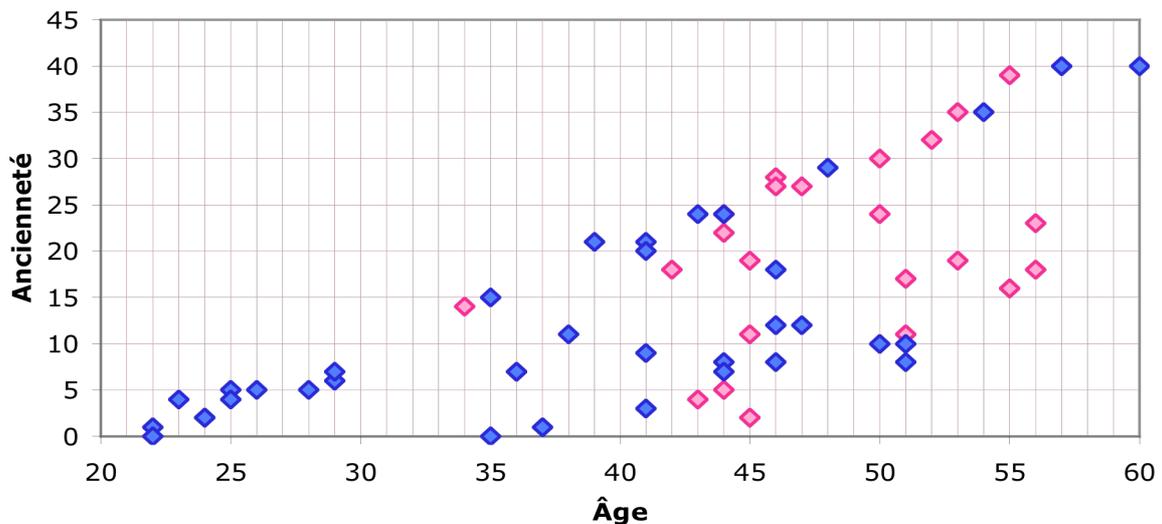
Répartition sexuée du travail au Brochage en 2009



2.3 Hypothèse Ressources Humaines appliquée au cas

Pourtant depuis 7 ans, l'entreprise a embauché essentiellement des hommes jeunes (cf graphique « Répartition des salariés au Brochage selon l'âge, l'ancienneté et le genre ») sur des postes d'aide de finition ; mais ils ont rapidement évolué vers la conduite de machines, en tant qu'aide-conducteur ou conducteur où la pénibilité est beaucoup moins pathogène ou encore à l'extérieur de l'entreprise.

Répartition des salariés du Brochage selon l'âge et l'ancienneté et le genre en 2009



Alors que les femmes embauchées elles aussi comme aide finition n'ont pas quitté ce poste jusque leur départ en retraite ou licenciement pour inaptitude. Un poste limitait toute évolution : celui de massicotier jugé trop difficile. Ainsi, ce qu'a permis le diagnostic démographique au delà d'une analyse de poste, c'est de révéler l'absence de parcours professionnel pour les femmes qui se révèle être également un facteur déterminant essentiel à l'apparition de pathologies. En effet, la majorité des femmes de cet atelier n'ont pas bénéficié d'évolution de carrière et sont donc soumises à la pénibilité depuis plus de quinze ans, voire plus de vingt-cinq ans pour une bonne partie d'entre elles.

L'hypothèse Temps appliquée au cas a révélé le fait que certains postes étaient considérés comme réservés aux femmes car avec des pauses alors que les postes réservés aux hommes pouvaient être « sans pauses » - ce qui dans la réalité correspondaient à des postes de conduite sur machines où les opérateurs se relayaient en fait.

Pistes d'action pour l'entreprise

Certaines solutions avaient déjà été mises en œuvre et d'autres étaient en phase de test dans l'atelier, pour réduire la pénibilité physique des postes d'aides-finition (hauteur des palettes, poids des cahiers, stockage des palettes...). La démarche a permis de changer la représentation des acteurs de l'entreprise, notamment sur la pénibilité des postes (la conduite était jugée pénible sur des critères historiques ne correspondant plus à la réalité actuelle) mais aussi et surtout sur les femmes. En effet l'entreprise a pris conscience qu' l'absentéisme des femmes e' l'apparition plus importante de

pathologies chez ces dernière' n'étaient pas liés à leur sexe mais aux conditions de travail spécifiques qui leur étaient réservées, et à une absence totale de parcours professionnels.

Ce diagnostic a permis à l'entreprise de s'engager sur 2 types de leviers. Un premier type relevant de l'amélioration des conditions de travail et s'est traduit par les actions suivantes : travailler en amont avec les fournisseurs internes et externes de cahiers pour limiter les sollicitations des membres supérieurs et le port de charges, repenser la conception de certains postes de travail, notamment un des postes celui de massicotier.

Un 2^{ème} type relevant des parcours s'est traduit par les actions suivantes : reconnaître les compétences détenues par les aides de finition et leur responsabilité dans le bon fonctionnement de la ligne de production, permettre aux femmes d'évoluer vers les postes d'aide-conducteur ou conducteur de machine. Quelques mois après l'intervention, un poste de conducteur/tric' d'assembleuse a été créé. Ceci a eu pour conséquence de reconnaître les compétences détenues par les femmes et de les faire évoluer vers un poste à plus forte responsabilité. La question d' l'évolution des femmes ver' d'autres postes est encore en suspens mai' n'est pas abandonnée, car l'entreprise a pris conscience des enjeux, notamment pour faire face au vieillissement de sa population. Un accompagnement spécifique d' l'entreprise sur ces questions est prévu.

3 DISCUSSION - L'APPROPRIATION DES HYPOTHESES GENRE PAR LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Partant du principe que puisque « le genre est construit, on peut le déconstruire » nous dit B. Cannone dans son dernier essai intitulé « La tentation de Pénélope » (2010) (tentation qui est celle de déconstruire le processus de progrès vers l'égalité mis en place depuis tant d'années), nous pourrions espérer nous aussi, qu'une fois les « hypothèses genre et conditions de travail » stabilisées sur un plan théorique et conduisant donc à une objectivation sexuée des conditions de travail, il n'y aurait qu'à « chausser les lunettes » du genre, pour qu'elles apparaissent une évidence à tous et qu'elles constituent autant de leviers de changement sur le champ des conditions de travail en entreprise et de la gestion des ressources humaines. Hélas, de même que le genre reste encore sur tous ses champs d'application, l'apanage des chercheurs, sa mise en « pratique » pour les acteurs de l'entreprise, puis sa mise en œuvre dans les programmes d'actions des entreprises est loin d'être évidente.

Dans cette deuxième partie, nous posons la question de la mise en oeuvre: cela suffit-il de chausser les lunettes du genre? Notre pratique nous montre que confrontés à de telles hypothèses dans leur activité quotidienne, les acteurs dans le champ des conditions de travail et de l'égalité professionnelle manifestent à la fois de l'intérêt, du scepticisme et des difficultés à les intégrer sur le terrain.

Toutefois, ces questions de genre peuvent contribuer à une prise de conscience personnelle ou professionnelle et produire ce « déclic du genre » qui permet de faire émerger le désir de comprendre. Ce n'est qu'à partir de là que ces hypothèses pourront aider les acteurs primo à « la construction d'un regard genré », secondo à l'émergence « d'une promesse » de transformation, mais pas d'une certitude - alors qu'elles font « peur » !

Nous retranscrivons ici quelques-unes des interrogations entendues :

- « Pourquoi prendre en compte la question du genre alors qu'il n'y a pas de demande directe sur le genre ou sur l'égalité en entreprise ?

- « Quelle interprétation donner au périmètre du genre ? Faut-il que le problème de conditions de travail concerne exclusivement ou de manière significative les femmes ? Que

veut dire prendre en compte le genre dans le secteur des Services à la Personne où il n'y a que des femmes ? Suffit-il que dans l'intervention, il y ait parmi les travailleurs une proportion importante de femmes ? Faut-il considérer et comparer deux groupes, des femmes et des hommes dans l'analyse du problème? »

- « Le genre est-il une variable qui parle toujours ? Le sexe n'est il pas finalement une variable comme une autre ? Une approche globale par les « populations » ne suffit-elle pas ? Pourquoi tenir compte du sexe alors que l'âge et l'ancienneté seraient plus déterminants dans les questions d'usure ? N'y a-t-il pas un risque de surestimer le poids du genre au risque d'oublier les variabilités à l'intérieur de la population femmes et de la population hommes, en ne prenant pas en compte l'effet de « moyenne » ? Ne gagne-t-on pas à s'inscrire dans une approche diversité ? »

- « Mais est-ce que l'on n'observe pas que les femmes prennent moins de risques et développent des savoir-faires de prudence? Les qualités requises pour le management aujourd'hui ne sont-elles pas celles des femmes ? »

- « Où sont les hommes dans ce questionnement genre ? Ne sont-ils pas les premières victimes des effets de l'intensification et des pénibilités ? Ne contribuent-ils pas aujourd'hui presque autant que les femmes aux responsabilités familiales ? N'est-on pas sur un schéma ancien puisque nos collègues femmes sont nos égales ? »

- « Mettre en œuvre ces questions de genre conduit-il à identifier « des leviers de transformation »? Comment resituer aux acteurs de l'entreprise sans créer de blocage, sans évoquer le sujet qui fâche ? Comment susciter une action après le débat ? Comment faire bouger le système d'acteurs ? »

- N'y a-t-il pas un risque de discrimination positive, d'améliorer les conditions de travail uniquement pour les femmes ? N'y a-t-il pas derrière le terme de « genre » plus acceptable socialement que celui de « rapports sociaux de sexe » un nouveau féminisme ou militantisme ? ».

L'exercice auquel nous essayons de nous livrer désormais consiste à croiser les hypothèses genre présentées précédemment avec certaines des interrogations des acteurs qui chacune « veulent dire quelque chose », pour essayer de comprendre les résistances et leviers sous-jacents à toute velléité de prise en compte durable du genre.

3.1 La question de la répartition des rôles

La toute première hypothèse sur **la répartition sexuée des emplois et des activités** implique pour les acteurs de l'entreprise de questionner l'ordre établi par la « division sexuelle du travail », ce qui n'est pas sans risque en entreprise. Les acteurs qui jugent pertinent de se livrer à une observation de la répartition sexuée des activités voire même à un dénombrement (perçu souvent comme inutile car on ne peut pas comparer de toute façon des situations a priori très différentes), établissent ce constat d'une distinction entre postes et activités d'hommes ou de femmes et de leur hiérarchisation relative via des situations de travail différemment réparties avec des effets distincts sur la santé et sur les parcours. Mais il leur est difficile d'en dire quelque chose en interne. Et ce d'autant plus que les stéréotypes de genre légitimant la division du travail sont partagés par toutes et tous et aux différents niveaux de l'entreprise – ce qui révèle la difficulté de prendre en compte le genre sur fond de « différentialisme » ambiant. Face à cette situation, des leviers d'action comme la polyvalence, la rotation des postes, la mobilité et la mixité semblent de toute façon à la fois « impossibles » à mettre en place, et trop peu « puissants » pour changer « un ordre des choses » qui apparaît immuable parce que intégré et littéralement parfois, incorporé.

Ce constat rejoint ce que tant de chercheurs ont démontré : prendre en compte le genre renvoie à des postures très ancrées et intériorisées relatives aux rapports sociaux de sexe qui sont "toujours des rapports inégalitaires, hiérarchisés, asymétriques, et antagoniques" (H. Hirata, 97, 99) et qu'il est difficile de remettre en cause. On peut supposer, mais cela reste à vérifier, que si les diagnostics peuvent être amenés à remettre en question les déterminants de l'organisation du travail et de la reproduction sociale, donc à s'intégrer dans un ensemble plus vaste de transformation sociale, ils risquent de « sortir du cadre »: de perdre leur statut de neutralité technique et d'expertise (en tombant dans le social ou le militantisme) ou de renvoyer à l'impuissance.

3.2 La question des temps et du hors travail

La deuxième hypothèse relative à **l'organisation et l'articulation des temps** renvoie à la sphère du hors travail, de la vie privée ou familiale – qui semble constituer en France, et pour une majorité d'acteurs de l'entreprise, un « rubicon » à ne pas franchir quand on se situe du côté du travail rémunéré.

Or, pour M. Pezé (2009), « le clivage foyer/travail est impossible pour les femmes car elles portent la charge mentale du foyer, supportent une mobilisation très forte des processus cognitifs et émotionnels en gymnastique intellectuelle constante entre les impératifs de l'un et de l'autre ». C'est ainsi qu'elle fait la promotion d'une organisation de l'entreprise au « masculin-féminin ». L. Vogel (2003) rappelle qu'aborder le genre, c'est aborder « l'unité du sujet » et nécessite un « regard transversal qui dépasse l'analyse des risques du travail et porte notamment sur l'interaction du temps domestique et du temps social ». Ainsi, le genre contribue aussi à la mise en question de la distinction travail/hors travail, vie publique et privée. Il reste nous semble-t-il à mobiliser des recherches sur les déterminants de cette étanchéité plus forte en France que dans d'autres pays, entre les sphères vie professionnelle et vie privée.

Ainsi, en se privant d'une analyse plus large, qui prendrait en compte par exemple les risques liés au cumul de la « double journée » ou au risque actuellement grandissant de précarisation des situations professionnelles à cause du sous-emploi, l'entreprise peut passer à côté de questions d'horaires, de temps partiels imposés et fragmentés etc. ou les appréhender comme des conditions d'emploi aménageables à la marge et non comme de vraies conditions de travail à améliorer, et autant de leviers de changement puissants des situations.

3.3 La question de la vulnérabilité et de la santé

La 3^{ème} hypothèse sur **l'invisibilité des risques, de la pénibilité et des violences** renvoie à la mise en visibilité de la souffrance au travail. Or, ce qui caractérise les pratiques des acteurs de l'entreprise, c'est préférer ne pas mettre en avant des différences d'état de santé en défaveur des femmes - sans doute pour ne pas risquer de naturaliser et individualiser car « elles sont fragiles, ménopausées ou ont des enfants ». Par ailleurs, les acteurs ont bien intégré le fait que les collectifs d'hommes et de femmes ont mis en place des systèmes de défense pour faire face à des conditions de travail difficiles ou à la souffrance d'autrui (P.Molinier, 2000) : virilité et « muliérité »⁶ même si ils ne sont pas symétriques en terme d'impact et de valorisation dans l'organisation. Or, la « description du travail *féminin* apparaît particulièrement malaisée en raison des menaces de déstabilisation que la mise en visibilité et la mise en discussion de ce travail comportent pour les stratégies collectives de défense des

⁶ La première définition de C. Desjours (1988) définit « la muliérité en référence à la virilité comme l'aliénation féminine dans les stéréotypes de la féminité et de la soumission ». P. Molinier et D. Welzer-Lang (2000) désignent « muliérité et virilité comme le conformisme aux conduites sexuées requises par la division sociale et sexuelle du travail ».

hommes » (P.Molinier 1999) - et nous ajoutons et des stratégies des femmes aussi, qui ne sont pas souvent collectives, car elles préfèrent « souffrir en silence » et au mieux se confier dans des collectifs restreints. Même si aujourd'hui, le travail sur les risques psycho sociaux permet de plus en plus l'expression de la vulnérabilité – et pose la question de la déstabilisation des « mécanismes de défense d'une organisation de travail forte au masculin » (P. Molinier, 1999). Diagnostiquer le fonctionnement des collectifs de travail, les accompagner dans leur évolution semble une voie porteuse de transformation – mais pas encore mûre aujourd'hui pour les acteurs de l'entreprise si il n'y a pas mise en visibilité d'autres alternatives ou stratégies pour construire sa santé que de « se défendre ». En effet, prendre en compte le genre n'invite-t-il pas à sortir des systèmes de défense ? Au delà de la virilité, c'est à la « masculinité créatrice » que P. Molinier (2000) et à « la déconstruction du masculin » que D. Welzer-Lang (1999) invitent. Les femmes et les hommes en seraient tout autant bénéficiaires.

3.4 La question du pouvoir

La 4^{ème} hypothèse sur les **pratiques de gestion des ressources humaines** peut mettre en porte à faux certains acteurs de l'entreprise qui ont le sentiment qu'au niveau des professions intellectuelles dont ils font partie, l'égalité de traitement est déjà là⁷ à cause de la loi universaliste en vigueur en France, des résultats scolaires des filles, ou encore de l'évolution de la répartition des rôles dans certaines familles. En effet, on peut faire l'hypothèse que ce qui fait confusion dans les esprits, c'est aussi ce paradoxe entre un vécu personnel ou sociétal des questions de genre caractérisé par une tradition de convivialité et de mixité des rapports entre femmes et hommes en France - et la mise en visibilité dans le cadre de certaines interventions en entreprises de situations très différenciées quant à la place relative des femmes et des hommes au travail.

Par ailleurs substituer dans la gestion des ressources humaines le critère incorporé du genre comme facteur structurant des pratiques de gestion de ressources humaines pour d'autres critères de compétences, d'expertise ou d'efficacité – au delà des critères d'ancienneté et d'expérience dont la comptabilisation est pénalisante pour les femmes alors qu'elle ne l'est pas pour d'autres populations comme les seniors par exemple – n'est pas évidente. En effet, traiter du genre dans l'intervention exige donc certaines prudenances : une différence de traitement liée au genre n'est pas nécessairement une inégalité et peut même avoir pour origine une préoccupation de préservation de la santé.

CONCLUSION

La prise en compte du genre au travers d'un cadre méthodologique permet de révéler et d'expérimenter un certain nombre d'éléments jusqu'ici souvent négligés relatifs aux situations de travail des femmes et des hommes et qui impactent la santé des femmes et des hommes et la performance des entreprises:

- l'organisation établie de la répartition sexuée des emplois et des activités
- les contraintes de temps du travail et du hors travail
- l'invisibilité des pénibilités, risques et violences
- les pratiques de gestion des ressources humaines.

⁷ La dernière enquête TEQ menée par la CFDT en mars 2008 a révélé que près de la moitié des hommes sont persuadés que sur le salaire, le parcours, la formation, l'égalité de traitement est réalisée – ce qui est le cas également de plus d'un tiers des femmes qui ne sont pas convaincues d'être traitées de manière différenciée. Les hommes dans certaines positions qualifiées (cadres, employés qualifiés) sont plus nombreux encore à penser que l'égalité de traitement sur le parcours est réalisé.

Ces hypothèses issues de la recherche et transformées au moyen d'une méthodologie désormais diffusée au grand public⁸ ont pour objectifs d'outiller les acteurs de l'entreprise pour développer une lecture genrée des situations de travail. Il nous a été donné de constater que dans certaines entreprises préoccupées de prévenir les risques psycho-sociaux ou l'absentéisme, cette lecture genrée permettait de révéler des problèmes occultés alors même qu'il y avait eu la féminisation de l'entreprise : problématique de mixité, d'organisation du temps de travail (rythmes, horaires, délai de prévenance...), de conditions de travail (charge, poids, cadences, de taille de machines, violences sexistes...), de management ou de gestion des ressources humaines.

Toujours est-il que la question de l'élaboration et de l'appropriation par la pratique et sur le terrain de ces hypothèses genre pour les acteurs de l'entreprise reste pleine et entière. Prendre en compte la question du genre dans l'entreprise exige de remettre en cause certains points de vue, de s'outiller autrement, d'introduire des enjeux nouveaux, d'interroger « l'ordre des choses établi » et ainsi, parfois, de risquer de mettre en péril une action de changement déjà bien difficile à mener pourtant. Mais soyons clair, il ne s'agit pas ici de transformer le professionnel de l'entreprise, « neutre et objectif », en militant de l'égalité professionnelle. Au contraire, notre propos vise à démontrer que la neutralité et l'objectivité sortent renforcées d'une démarche intégrant les dimensions liées au genre dans le travail surtout quand elles prennent appui sur une démonstration chiffrée à l'appui. Et que les plans d'action seront d'autant plus efficaces, « durables » et profitables aux femmes autant qu'aux hommes, quand le genre sera pris en considération dans l'analyse de l'organisation et des conditions de réalisation du travail.

La question reste posée de savoir quels sont vraiment et où se trouvent les leviers pertinents pour prendre en compte ces questions de genre au travail afin qu'elles constituent autant de pistes de transformation dont tous et toutes peuvent bénéficier afin d'atténuer progressivement « l'effet genre » de l'organisation du travail et de la gestion des ressources humaines: conception des systèmes de travail permettant l'accès aux opérateurs des deux sexes, polyvalence et polyactivités qualifiantes, organisation des temps et des horaires prenant en compte l'articulation des temps, Document Unique d'Evaluation des Risques et politiques de prévention ciblées sur les activités exposées à prédominance féminine, la maternité et la santé reproductive des femmes et des hommes, intégration du genre dans les approches des CHSCT, réduction des pénibilités des postes et prise en compte de risques sous évalués, prévention des violences sexistes et sexuelles, construction des collectifs, prise en compte du genre dans les accords sur les risques psychosociaux, seniors, pénibilité, révision des critères des processus ressources humaines et management, conditions des fins de carrières.

BIBLIOGRAPHIE

ANGELOFF T., LAUFER J. (04/2007) - "**Genre et organisations (dossier)**", TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES, n° 17, pp. 21-121

BERCOT R. (09/2009) - "**Risques de santé et risques psychosociaux au travail selon le genre**", in "**Genre et conditions de travail. Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges**", EDITIONS DE L'ANACT, pp. 146-174 (collection Etudes et documents). <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/2558367.PDF>

BUE J. et al (06/2008) - "**Séminaire "genre et travail". Prendre en compte les questions de mixité et d'égalité professionnelle pour améliorer les conditions de travail**", EDITIONS DE L'ANACT, 90 pages

CANNONE B. (01/2010) "**La tentation de Pénélope**" L'autre pensée STOCK, 214 pages

CAROLY S. (05/2009) - "**Les conditions de travail et la santé selon le sexe et le genre**", MOUVEMENTS, 05/2009 <http://www.mouvements.info/les-conditions-de-travail-et-la.html>

⁸ *Tous les outils sont désormais sur un site du gouvernement www.ega-pro.fr*

- CARTOUX S., CHAPPERT F., DEWANCKEL E., et al. (09/2009) - "Les conditions de travail ont-elles un sexe ? Santé mixité égalité (dossier)", TRAVAIL ET CHANGEMENT, n° 327, 16 pages
<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/3070373.PDF>
- CHAPPERT F. (11/2010) - **Audition sur « Genre, Santé et Conditions de travail »** - Compte-rendu de la Délégation aux droits des femmes, ASSEMBLEE NATIONALE, 8 pages <http://www.assemblee-nationale.fr/13/cr-delf/10-11/c1011004.asp>
- CHAPPERT F. et THERY P. 03/2013 - « **Photographie statistique selon le sexe des accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles entre 2001 et 2011 en France** » - 11 pages http://www.anact.fr/web/dossiers/ages-genre-pluralite/genre-condition?p_thingIdToShow=25271596
- CHAPPERT F., LEVET P. 05/2012 - **Audition sur « Genre, Santé et Conditions de travail »** - Compte-rendu de la Délégation aux droits des femmes, SENAT, , 8 pages <http://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20120402/femmes.html>
- COUTROT T., ROUXEL C., BAHU M., HERBET JB, MERMILLIOD C. (01/2010) - "Parcours professionnels et état de santé", PREMIERES SYNTHES, n° 1, 10 pages http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Janvier_2010-001.pdf
- DANET S., OLIER L., MOISY M. (2009) - "La santé des femmes en France", LA DOCUMENTATION FRANCAISE, 283 pages
- DONIOL-SHAW (G.), LADA (E), DUSSUET (A.) « Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne », LATTIS, Rapport de recherche, 03/2008, 276 pages
- Fourcade N., Gonzalez L., Rey S., Husson (2013). La santé des femmes en France. La documentation française, N° 834, 6 pages.
- GHIULAMILA (J), LEVET (P) – « **Les hommes, les femmes et les entreprises : vers quelle égalité ?** », L'HERMATTAN, 07/2007, 199 pages, (collection Logiques Sociales)
- GUICHARD-CLAUDIC Y., KERGOAT D., VILBROD A. (2008) - "L'inversion du genre : quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement", PRESSES UNIVERSITAIRES DE RENNES, 401 pages
- GUILLAUME C., GALLIOZ S., RIEU A., BOUSSARD V. et al. (2007) - "Les femmes changent-elles le travail ? ", PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE, , pp. 7-179 (collection Sociologies pratiques, n° 14)
- GUIGNON N. (2008) - "Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ?", EDITIONS INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES , pp. 51-63
- GUIONNET C., NEVEU E. (2004) – « Féminin/masculin », Sociologie du genre, Paris, ARMAND COLIN (Collection U), 2004, 288 pages
- MOLINIER P., WELZER-LANG D. et al (1999) - "Violence et travail (dossier)", TRAVAILLER. REVUE INTERNATIONALE DE PSYCHOPATHOLOGIE ET DE PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL, n° 3, pp. 3-86
- HERITIER F. (03/2009) - "Une pensée en mouvement" Chapitre 2 : « La valeur différentielle des sexes » ODILE JACOB , pp 85-171
- JONAS I. et al (04/2010) – « **Psychologie évolutionniste, mixité et sexisme bienveillant** » dans « **Spéculations sur les performances économiques des femmes** », TRAVAIL, GENRE ET SOCIETES, pp 205-211
- JONAS I., SEHILI D. et al. (2007) – « **De l'inégalité à la différence. L'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises** » dans "Les femmes changent-elles le travail ? ", PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE, 179 pages (collection Sociologies pratiques, n° 14)
- LE ROCH C. (2008) - "La place du genre dans les interventions du Réseau ", UNIVERSITE LUMIERE LYON 2, 104 pages
- MARUANI M. et al. (2005) - "Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs", LA DECOUVERTE, 480 pages
- MESSING K., CHATIGNY C. (2004) - "Travail et genre". In FALZON (P) - "Ergonomie". PUF, pp. 301-316.
- MESSING K. (2000) - "La santé des travailleuses : la science est-elle aveugle ?", OCTARES, 306 pages
- MESSING K. (1999) - "Comprendre le travail des femmes pour le transformer. Une recherche-action menée par l'Université et les organisations syndicales québécoises", BTS NEWSLETTER, 188 pages
- MOLINIER P. , MESSING K., CAROLY S., TEIGER C., BARDOT F. 05/2008, - "Femmes, santé, travail" (dossier), ARCHIVES DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'ENVIRONNEMENT, n° 2 vol 69, pp. 111-132
- MOLINIER P. (2006) - "Les enjeux psychiques du travail : introduction à la psychodynamique du travail", BIBLIOTHEQUE PAYOT, 335 pages (collection Petite bibliothèque Payot, n° 581)
- PEZE M. (2008) - "Ils ne mourraient pas tous mais tous étaient frappés", PEARSON EDUCATION, 214 pages
- PROBST I. (2008) - "Genre et TMS : quand les différences biologiques masquent les effets de la division sexuelle du travail", ECOLE D'ETUDES SOCIALES ET PEDAGOGIQUES, 9 pages
- SANTIN G., COHIDON C., GOLBERG M., IMBERNON E. (23/02/2010) - "Emploi atypique et troubles dépressifs en France à partir de l'enquête décennale santé 2003", BULLETIN EPIDEMIOLOGIQUE HEBDOMADAIRE, n° 7, pp. 57-60.
http://www.invs.sante.fr/beh/2010/07/beh_07_2010.pdf
- SCHWARTZ G. (11/2004) - "Sécurité et santé au travail : hommes et femmes ne sont pas égaux", TRAVAIL ET SECURITE, n° 645, pp. 17-27
- SEMAT E. (2000) - "Femmes au travail, violences vécues", EDITIONS SYROS, 322 pages
- SOARES A. (2008) - "Le stress a-t-il un sexe ?", LIBRAIRIE VUIBERT, 2008, in CORNET (Annie), LAUFER (Jacqueline), BELGHITI-MAHUT (S.) - "GRH et genre. Les défis de l'égalité hommes-femmes", LIBRAIRIE VUIBERT, pp. 199-219

THERY L. (2006) - "**Le travail intenable : Résister collectivement à l'intensification du travail**", LA DECOUVERTE,

VOGEL L. (2003) - "**La santé des femmes au travail en Europe : des inégalités non reconnues**", BUREAU TECHNIQUE SYNDICAL EUROPEEN POUR LA SANTE ET LA SECURITE, 387 pages

VOLKOFF S., GOLLAC M. (10/2006) "**La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et des conditions d'emploi (quelques éléments d'analyse statistique)**", DOCUMENT DE TRAVAIL, , 23 pages, n° 69