



Les femmes et le vieillissement de la main-d'œuvre: conséquences pour la sécurité et la santé au travail

Ce document aborde un certain nombre de questions liées au genre et à l'âge particulièrement pertinentes pour les femmes plus âgées, dans le contexte de la sécurité et de la santé au travail (SST) et du travail durable. Il s'appuie sur la documentation existante et un atelier organisé par l'EU-OSHA ⁽¹⁾.

Pourquoi la dimension du genre est-elle pertinente pour la gestion de la sécurité et de la santé au travail liées à l'âge et le travail durable?

La main-d'œuvre de l'Union européenne est vieillissante; par conséquent, les stratégies de SST liées à l'âge sont essentielles. Cependant, les hommes et les femmes font face à différents défis liés à l'âge et ne sont pas affectés de la même manière par les problèmes rencontrés sur le lieu de travail au cours de leur vie professionnelle. Partant, afin de documenter les politiques, les débats et les futures recherches sur le travail durable, il est important d'identifier et de bien comprendre ces différences.

Les différences liées à l'âge entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail

Le vieillissement s'accompagne d'un certain nombre de changements des capacités physiques et de la santé. De tels changements peuvent être influencés par des facteurs liés au sexe (biologiques) et au genre (construits socialement).

Les différences sexo-spécifiques entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail

Le changement sexo-spécifique lié à l'âge le plus évident est la ménopause. Cependant, beaucoup d'autres maladies liées à l'âge et pouvant influencer les capacités de travail touchent plus souvent les femmes que les hommes, notamment l'ostéoporose, l'ostéoarthrite et le cancer du sein. De telles différences entre les hommes et les femmes doivent être prises en compte dans le développement de stratégies de promotion de la SST et du travail durable.

Les différences spécifiques au genre entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail

La ségrégation verticale et horizontale entre les femmes et les hommes existe au sein de la main-d'œuvre, et par conséquent, les femmes en général, mais les femmes plus âgées en particulier, sont exposées à des risques différents de ceux de leurs homologues masculins au cours de leur vie professionnelle.

La ségrégation verticale découle d'un manque de possibilités de promotion et de mobilité professionnelle, entraînant une concentration des femmes aux niveaux les plus bas de la hiérarchie de l'emploi ⁽²⁾.

Cela peut entraîner une exposition prolongée à certains dangers sur le lieu de travail, tels que le travail répétitif ou le travail exigeant des postures contraignantes.

La ségrégation horizontale résulte de la tendance des femmes et des hommes à travailler dans des secteurs économiques différents. Par exemple, les femmes plus âgées sont particulièrement surreprésentées dans les domaines de la santé et du travail social, de l'enseignement et d'autres secteurs des services. Il est important de ne pas sous-estimer les exigences physiques et émotionnelles de ces emplois souvent occupés par des femmes: la manutention, le travail extrêmement répétitif et rapide, le travail par équipes, le risque de violence et de harcèlement ainsi que le stress sont autant de problèmes affectant la rétention et la qualité de la vie professionnelle dans de nombreux domaines dans lesquels travaillent les femmes.

S'attaquer aux différences liées à l'âge entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail

Les stratégies de SST et de travail durable doivent prendre en compte les dimensions de l'âge et du genre. De telles stratégies doivent couvrir les secteurs et les emplois dans lesquels les femmes prédominent, comme les soins de santé, l'enseignement, le nettoyage et la vente au détail, ainsi que les secteurs dominés par les hommes, tels que la construction. Les stratégies doivent également examiner les façons dont les baisses de capacités physiques et de santé liées à l'âge peuvent être gérées de manière à tenir compte de la dimension du genre.

La ménopause et la promotion de la santé sur le lieu de travail

De nombreux problèmes de santé rencontrés par les femmes liés, par exemple, à la ménopause sont des sujets tabous dans la société et, par conséquent, sur le lieu de travail. Cependant, des mesures simples peuvent être prises pour traiter ces questions: un accès à l'eau potable pourrait être fourni, des uniformes composés de plusieurs couches de vêtements pourraient être prévus et des horaires de travail plus flexibles pourraient être convenus pour faciliter la prise de rendez-vous médicaux. Davantage de mesures de sensibilisation et de soutien sont nécessaires sur le lieu de travail, notamment des conseils et des mesures de non-stigmatisation, des politiques modèles et des listes de contrôle pour l'évaluation des risques.

Stratégies de sécurité et de santé au travail tenant compte de la dimension du genre tout au long de la vie

Une approche du travail durable tout au long de la vie doit inclure l'éducation aux risques et leur prévention auprès des filles et des garçons dans les écoles et garantir que l'éducation à la SST aborde les risques liés aux emplois dans lesquels les femmes sont prédominantes. En outre, la SST doit être valorisée dans le cadre de l'enseignement professionnel pour les emplois typiquement occupés par des femmes.

Stress et troubles musculo-squelettiques

De nombreux emplois souvent occupés par des femmes sont exigeants émotionnellement ou impliquent de longues stations assises ou debout. Par conséquent, le stress et les troubles musculo-squelettiques (TMS) peuvent avoir un impact majeur sur la durabilité du travail des femmes. Une attention plus grande doit être accordée à ces deux problèmes, notamment en se concentrant sur la prévention des risques dans les emplois majoritairement occupés par des femmes. Par exemple, dans une crèche danoise, un ensemble d'adaptations durables du travail a été introduit pour retenir le personnel devant effectuer des mouvements répétitifs ou de portage.

⁽¹⁾ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/workshop-gender-and-age-impact-working-life-etui-international>

⁽²⁾ EU-OSHA — Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *New risks and trends in the safety and health of women at work*, 2013. Disponible à l'adresse <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view>

Réadaptation

Si la maladie d'une femme n'est pas reconnue comme liée à son travail, cela peut faire obstacle à son accès à du soutien en vue de la réadaptation. De plus, les femmes avec des responsabilités familiales ne peuvent souvent pas accéder aux services de réadaptation. Par conséquent, la réadaptation doit mettre l'accent sur le genre pour garantir que les programmes sont accessibles aux femmes et correspondent à leurs besoins. En France, le réseau Anact-Aract (Agence nationale et régionales pour l'amélioration des conditions de travail), en lien avec l'Institut national du cancer, promeut une méthodologie d'approche globale et de résolution de situations des salariés atteints de maladies dites chroniques évolutives. À ce titre, le guide pour la réadaptation des travailleuses après le traitement d'un cancer du sein ^(?) constitue un exemple de réinsertion tenant compte de la dimension du genre.

Proches soignants

De plus en plus de travailleurs, hommes et femmes confondus, sont chargés de s'occuper de proches malades, handicapés ou âgés, bien que la plus grande partie de ces soins soit fournie par des femmes d'au moins 50 ans. Cependant, les stratégies actuelles visant à réconcilier le travail et ces responsabilités familiales se concentrent sur les jeunes femmes ayant des besoins en matière de garde d'enfants. Par conséquent, des politiques et des pratiques de réconciliation appropriées doivent être développées pour promouvoir un travail durable. Par exemple, des régimes de travail flexibles et des politiques de travail à temps partiel tels que ceux déjà instaurés pour les jeunes parents devraient être envisagés de façon à éviter que les proches soignants plus âgés ne quittent le marché du travail. En outre, des ressources supplémentaires pour les soins des personnes âgées et des personnes handicapées ainsi que des services de promotion de l'autonomie dans le cadre d'une stratégie intégrée sont essentiels.

Les dimensions de l'âge et du genre devraient être prises en compte dans l'évaluation des risques et le développement des stratégies

Les stratégies de SST devraient promouvoir la diversité à travers la prévention des risques et en s'attaquant aux risques à leur source. Par conséquent, il est essentiel de traiter les questions liées à l'égalité des âges, à l'égalité des genres et à la SST dans un cadre stratégique et pratique.

Le lien étroit entre égalité de genre et travail durable est démontré par l'évaluation des risques et le développement de stratégie entrepris par une imprimerie française. Les femmes employées dans cette entreprise souffraient d'un taux particulièrement élevé de TMS. Par conséquent, l'entreprise a analysé le temps passé dans chaque fonction par genre et a découvert que les hommes qui occupaient des postes impliquant la réalisation de tâches répétitives pendant de longues durées étaient plus rapidement promus que les femmes. L'une des recommandations issues de cette évaluation fut de promouvoir le développement de plans de carrière et la reconnaissance des compétences des femmes dans l'entreprise afin de prévenir leur maintien à long terme sur des postes impliquant la réalisation de tâches répétitives.

Au Royaume-Uni, le service national de santé («National Health Service», NHS) a commencé à développer des stratégies intégrées à travers le «Working Longer Group» afin de gérer les conséquences d'une vie professionnelle plus longue sur une main-d'œuvre dominée par les femmes, et où deux tiers des infirmières ont plus de 40 ans. Cela a souligné l'importance de la mise en œuvre complète de directives sectorielles sur la santé et le bien-être au travail, de manière à garantir que l'impact cumulé d'une vie professionnelle plus longue n'affecte pas négativement la santé d'un employé ou sa capacité à travailler efficacement et en toute sécurité.

Intégrer la diversité dans les stratégies nationales de sécurité et de santé au travail

En vue d'intégrer systématiquement les dimensions de l'âge et du genre dans les stratégies de travail durable sans provoquer de discrimination, la diversité

(?) *Travailler avec un cancer du sein*, 2008, Association Cinergie, Agefiph, Paris.

devrait être incluse dans les stratégies et les activités des inspections du travail. Par exemple, les résultats de la stratégie de diversité de l'inspection du travail autrichienne comprend une série d'outils d'intégration de la dimension du genre, de listes de contrôle de la diversité et des formations pour les inspecteurs à utiliser dans les entreprises, ainsi que des actions pertinentes pour les travailleurs plus âgés et les secteurs dominés par les femmes compris dans leurs campagnes ⁽⁴⁾.

Principales conclusions

Il est important de créer des conditions de travail durables pour les travailleurs plus âgés, avec une attention particulière pour les travailleuses plus âgées, à travers des mesures relatives aux charges de travail, aux tâches de travail, aux heures de travail flexibles, à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, au soutien sur le lieu de travail pour les questions de santé spécifiques liées au genre, et au développement de la main-d'œuvre. Cependant, davantage de recherches et d'outils pratiques sont nécessaires sur les liens entre âge et genre en rapport avec la SST et le travail durable. Les principales conclusions de ce document sont les suivantes:

- les différences liées au sexe et au genre dans les conditions de travail persistent tout au long de la vie professionnelle;
- les impacts physiques et émotionnels cumulés du travail des femmes ne doivent pas être sous-estimés;
- du soutien est nécessaire pour des évaluations des risques qui intègrent les complexités des dimensions de l'âge et du genre;
- de longues périodes passées dans des emplois peu qualifiés, sans promotion professionnelle, peuvent entraîner une exposition aux dangers à long-terme;
- les questions de l'égalité d'accès à la réadaptation et à la formation professionnelle doivent être traitées;
- de simples mesures de non-stigmatisation sur le lieu de travail peuvent aider les femmes traversant la ménopause;
- les stratégies de promotion de la santé sur le lieu de travail requièrent des approches différentes pour les publics masculin et féminin;
- les mesures de travail flexibles doivent être pertinentes pour les responsables de personnes âgées à charge, ainsi que pour les hommes et les femmes;
- les inspections du travail doivent avoir des stratégies de diversité précises;
- les travailleuses plus âgées doivent être considérées comme un atout précieux et la double discrimination à laquelle elles peuvent faire face doit être traitée grâce à des mesures de sensibilisation.

Informations complémentaires

Le rapport est disponible en anglais sur le site web de l'UE-OSHA à l'adresse suivante:

<https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce/view>

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2017

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2017

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

(4) UE-OSHA — Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, 2014. Disponible à l'adresse <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>