





© VINCENT GRÉMILLET POUR L'INRS

## Femmes et travail

# La prévention s'adapte à la féminisation des métiers

*Plus aucun métier ne paraît leur échapper. Elles sont présentes dans tous les secteurs professionnels et rien ne semble les arrêter... Elles, ce sont les femmes qui, en France, sont de plus en plus nombreuses à travailler : en dix ans, leur nombre a ainsi progressé de 1,5 million, et, actuellement, plus de 80 % des femmes âgées de 25 à 49 ans ont une activité professionnelle ou en recherchent une. Si elles exercent toujours majoritairement leur métier dans les secteurs de la santé, de l'aide à la personne ou de l'éducation – des secteurs par ailleurs porteurs pour les prochaines années –, elles occupent de plus en plus souvent des emplois jusqu'à réservés aux hommes... La pénurie*

*de main-d'œuvre de certains secteurs comme le BTP a participé à cette féminisation. Mais qu'en est-il des risques et de leur prévention, lorsque les postes, les équipements ou les outils de travail ont été conçus pour des hommes « européens moyens » ? Les femmes doivent-elles être considérées comme un groupe social à part ? Ou faut-il plus largement s'interroger sur les différences physiques et physiologiques, sans distinction de sexe, pour chaque individu au travail ? Nous avons tenté d'apporter des éléments de réflexion à ces questions à travers les résultats des quelques études qui existent sur le sujet et des reportages sur le terrain.*

**Dossier réalisé par Grégory Brasseur, Alexis Carlier, Véronique Cheneau, Céline Ravallec, Jean-Paul Richez et Delphine Vaudoux**

# Décryptage

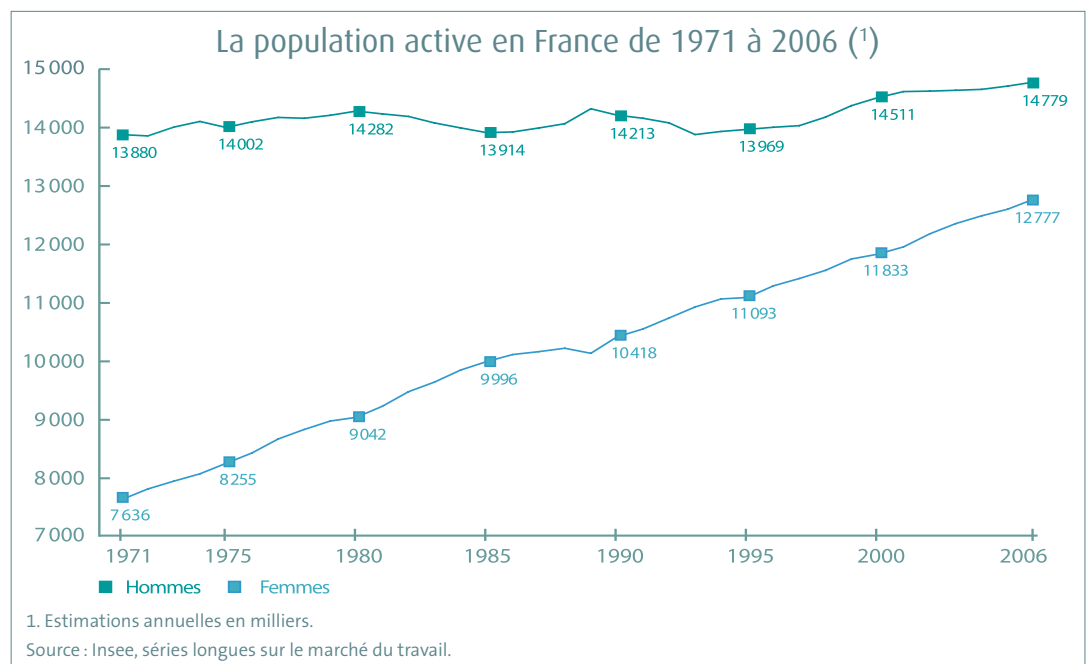
## Les femmes, des travailleurs à part entière

**Journées plus longues, si l'on tient compte des activités familiales, plus fréquemment victimes de TMS, salaires inférieurs... les inégalités au travail entre femmes et hommes sont toujours présentes alors que de plus en plus de femmes investissent les métiers dits « d'hommes ». Avec des risques également plus importants car la prévention s'est toujours faite selon un étalon « masculin ». Pour autant, la tendance à l'« asexualisation » des métiers entraîne depuis plusieurs années une réflexion de fond et la mise en place d'actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail.**

**E**n France, de plus en plus de femmes travaillent. Plus 1,5 million depuis dix ans, tandis que le nombre d'hommes au travail n'a progressé que de 800 000 (1). Accompagnant la croissance du secteur tertiaire, elles exercent majoritairement dans les secteurs de la santé, de l'aide à la personne et de l'éducation (cf. page suivante). Des métiers souvent subalternes, à temps partiel non choisi, dans des conditions de travail précaires, et où la pénibilité commence à peine à être reconnue. C'est ce que révèle l'enquête « Conditions de travail » publiée en 2005 par la Dares. Paradoxalement, c'est dans les filières traditionnellement réservées aux hommes, comme le BTP, qui ouvrent peu

à peu leurs portes aux femmes, que la question de la santé des femmes semble la mieux connue. Ces entreprises redoublent d'efforts pour attirer les femmes. En 2006, l'État lançait un grand programme pour l'égalité salariale et professionnelle hommes-femmes. Même salaire, mêmes activités... Ajoutons à cela un même souci de reconnaissance des risques professionnels et une prévention efficace. Un enjeu d'autant plus important que ce sont précisément les secteurs traditionnellement féminins qui concentreront l'essentiel des créations d'emplois d'ici à 2015 : plus 400 000 dans les

*C'est dans les filières traditionnellement masculines que la question de la santé des femmes semble la mieux connue.*





© VINCENT GRÉMILLET POUR L'INRS

plan, le fait que les femmes se plaignent plus; mais, lorsque l'on y regarde de plus près, on s'aperçoit que les femmes occupent beaucoup plus des postes pourvoyeurs de pathologies... Le travail pénible avait jusqu'alors comme référence la pénibilité du travail des hommes. » Pour le Dr Dominique Beaumont, conseillère médicale à la Cramif, il y a urgence à considérer la spécificité du travail féminin et des risques qui lui sont inhérents. Gestes répétitifs, manutention à des cadences de plus en plus soutenues, forte sollicitation psychique, peu de latitude décisionnaire... ont des effets sur la santé qui ne se déclarent que dans le temps. De la première conférence qui s'est tenue sur ce thème, lors

services aux particuliers et la santé, et 308 000 dans l'action sociale (Dares).

### Travail et activités familiales

Aujourd'hui, 58 % des TMS reconnus concernent les femmes. Et, toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire, à ancienneté, âge, taille d'établissement et famille professionnelle équivalents, la probabilité d'être atteint de TMS est de 22 % supérieure pour les femmes par rapport aux hommes. Cette constatation a mis au jour les souffrances longtemps ignorées des femmes au travail, la pré-

vention et la santé au travail s'étant focalisées sur des risques objectivables du travail masculin (travail en hauteur, port de charges lourdes...). « On commence à s'apercevoir que les femmes ont plus de TMS que les hommes, avec, en arrière-

#### Les TMS indemnisées en France (1)

(tableau n° 57)

	Hommes	Femmes	Total
2002	9 096	12 030	21 126
2003	10 093	13 579	23 672
2004	10 369	14 477	24 848
2005	11 258	17 020	28 278
2006	11 585	17 794	29 379

1. En milliers.

Source : CNAMTS/DRP – Statistiques technologiques.

## Féminiser des filières

Pour répondre aux exigences européennes en matière d'égalité professionnelle, il a été demandé à l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) d'augmenter l'accès des femmes dans huit filières qualifiantes (1), jusqu'alors très majoritairement masculines. L'objectif du plan était de doubler le nombre de femmes sur ces métiers-là et d'atteindre le nombre de 5 000. Bilan mitigé de ce plan intitulé Plan égalité 2000, qui a vu la proportion des femmes passer de 10 à 17 % dans ces huit filières, entre 2000 et 2006. « Des mentalités encore frileuses, explique Clotilde Garnier, ingénieure formation à l'égalité professionnelle à l'Inoip (Institut national de l'orientation et de l'insertion professionnelle, dépendant de l'AFPA). Les mentalités sont difficiles à changer. Et l'ANPE ne relaie pas toujours l'information. »

1. Électricité ; second œuvre/équipement/froid-climatisation ; bois/construction métallique ; électronique/automatisme industriel ; maintenance industrielle ; transport/logistique ; informatique ; hôtellerie/restauration/tourisme.

## Les femmes, des travailleurs à part entière

du colloque de médecine du travail en juin dernier à Tours, on retiendra entre autres que la santé des femmes au travail ne pourra se construire que si l'on casse les préjugés sexistes qui ont façonné l'histoire du travail, et que le travail féminin ne peut être considéré dans sa réalité qu'à la condition de prendre en compte aussi des activités familiales. Car si, selon l'Insee, les femmes tra-

vailent moins que les hommes en temps salarié (6 h 50 pour les femmes contre 7 h 23 pour les hommes), leur journée de travail est plus longue (8 h 43 contre 8 h 09). Rendre visibles les risques auxquels sont exposées les femmes constitue donc le premier axe de prévention. Adapter les postes de travail, réfléchir à une meilleure répartition des tâches en représentent un autre.

« Osons des métiers d'hommes ». C'est avec ce slogan que Valérie Pécresse, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, inaugurerait la journée de la femme, le 8 mars 2008. Pour répondre à une pénurie de main-d'œuvre, et faire face au vieillissement de la population, un grand chantier pour l'égalité professionnelle et salariale a été engagé, mis en œuvre depuis 2006

*De nombreux progrès sont encore à réaliser, notamment dans les équipements individuels de protection. Gants, bottes, masques... ne sont pas adaptés au personnel féminin.*

avec la loi Égalité salariale et professionnelle. À compter du 31 décembre 2009, des sanctions financières frapperont les entreprises qui traînent à mettre en place les plans de résorption des écarts salariaux. En 2006, cet écart était de 19% en moyenne dans le privé (Dares).

### Des commodités nécessaires

La dimension « genre » intègre désormais les politiques en matière de formation et d'emploi. La loi d'orientation pour l'avenir de l'école fixe comme objectif une augmentation de 20% de la place des filles dans les séries scientifiques générales et technologiques d'ici à 2010, et le renforcement de l'attractivité des métiers de l'industrie où les femmes représentent 28% des emplois. S'il n'y a plus d'obstacles à l'accès des femmes aux secteurs traditionnellement masculins, l'amélioration des conditions de travail est une étape nécessaire pour encourager cette tendance. Amélioration qui profite *in fine* à l'ensemble des salariés.

Ainsi, sur les chantiers de BTP, avec l'arrivée de « maçonnes », ou autres peintres au féminin, des toilettes et vestiaires ont été installés. Des équipements qui n'étaient pas toujours pré-

*On trouve les femmes majoritairement dans des métiers souvent subalternes, à temps partiel non choisi, dans des conditions de travail précaires, et où la pénibilité commence à peine à être reconnue.*

### L'emploi au féminin en France

- **Taux d'emploi des femmes (en %)** : 60 (moyenne européenne : 58), les pays du Nord étant en tête (Danemark, 73 ; Islande, 81).
- **Taux d'emploi total (en %)** : 64 (moyenne européenne 65).
- **Indice d'accidents du travail graves chez les femmes** : 111 pour 100 000 femmes occupées, soit parmi les plus élevés d'Europe, avec Chypre (derrière l'Estonie). (moyenne européenne, 85).
- **Indice d'accidents du travail graves chez les hommes** : 87 pour 100 000 hommes occupés (moyenne européenne, 81).
- **Indice accidents graves** : 90 (moyenne européenne, 78).
- **Taux de chômage féminin (en %)** : 8,9 dans la moyenne haute de l'Europe (7,8).

Sources : Eurostat 2005.



© GAËL KERBAOL POUR L'INRS



© VINCENT GRÉMILLET POUR L'INRS

sents en ces lieux. Les entreprises ne savent d'ailleurs pas assez qu'elles peuvent bénéficier de subventions pour faire ces aménagements. De nombreux progrès sont encore à réaliser, notamment dans les équipements de protection individuels. Gants, bottes, masques... ne sont pas adaptés au personnel féminin. Pas plus qu'ils ne sont adaptés à l'homme de petite taille, ou encore à un personnel plus âgé. Aussi les ergonomes et concepteurs d'EPI ont-ils à reconsidérer « l'homme moyen », qui servait jusqu'alors de référent. Ainsi, la présence des femmes dans des métiers réservés jusqu'à peu aux hommes redessine les contours du monde du travail. Cette diversité représente très sûrement des évolutions à concrétiser.

1. Source : Insee.

V. C.

### La place des femmes actives par secteur d'activité en 2007

	Femmes (en milliers)	Ensemble (en milliers)	Part des femmes (en %)	Population féminine occupée (en %)
<b>Agriculture, sylviculture et pêche</b>	257	875	29,4	2,1
<b>Industries agricoles</b>	260	634	41,1	2,2
<b>Industries des biens de consommation</b>	307	639	48,1	2,6
<b>Industrie automobile</b>	52	318	16,2	0,4
<b>Industries des biens d'équipement</b>	14	833	17,9	1,2
<b>Industries des biens intermédiaires</b>	338	1 302	25,9	2,8
<b>Énergie</b>	49	237	20,8	0,4
<b>Construction</b>	152	1 668	9,1	1,3
<b>Commerce et réparations</b>	1 604	3 503	45,8	13,4
<b>Transports</b>	269	1 149	23,4	2,2
<b>Activités financières</b>	485	823	58,9	4,0
<b>Activités immobilières</b>	20	361	56,5	1,7
<b>Services aux entreprises</b>	1 342	3 279	40,9	11,2
<b>Services aux particuliers</b>	1 357	2 196	61,8	11,3
<b>Éducation, santé, action sociale</b>	3 643	4 865	74,9	30,3
<b>Administrations</b>	1 530	2 909	52,6	12,7
<b>Total (1)</b>	<b>12 015</b>	<b>25 628</b>	<b>46,9</b>	<b>100,0</b>

Résultats en moyenne annuelle.

1. Le total inclut les personnes dont le secteur d'activité est inconnu.

Source : Insee, séries longues sur le marché du travail.

## Image des femmes

# De la caricature à l'égalité, le chemin e

À l'occasion du 30<sup>e</sup> congrès national de médecine du travail, qui s'est tenu à Tours en juin dernier, Lise Gaignard a introduit le colloque ayant pour thème « Genre, santé, travail », en lisant une publication d'un obstétricien, le Pr Soutoul. Celui-ci tient des propos assez étonnants, datant de... 1967 ! Lise Gaignard, psychanalyste, chercheur en psychologie du travail, et Fabienne Bardot, médecin du travail dans un service interentreprise de la région Centre, ont réagi aux propos du Pr Soutoul.

■ **Travail & Sécurité. Les propos du Pr Soutoul (cf. encadré) sont-ils représentatifs de son époque ?**

**Fabienne Bardot, médecin du travail.** Oui, ils sont tout à fait représentatifs de l'époque ! Étudiante en médecine, j'ai suivi ses cours à la fin des années 1960 à Tours et je peux vous dire que ce que l'on prend aujourd'hui pour un discours caricatural ne l'était pas à l'époque. Lorsque le Pr Soutoul enseignait, il faisait souvent des allusions dévalorisantes pour les femmes. Par ailleurs, dans les différentes enquêtes que nous avons pu mener, les conclusions montrent qu'à l'âge de 55 ans, hommes et femmes ne sont pas « marqués » de la même façon par le travail : les femmes sont

surtout touchées aux membres supérieurs, tandis que les hommes souffrent surtout de la colonne vertébrale. Mais cela s'explique facilement par le fait que les femmes ont plus souvent un travail basé sur des gestes répétitifs et des stations debout.

**Lise Gaignard, psychanalyste, chercheur en psychologie du travail.** Oui, je crois que ce texte n'aurait étonné personne à l'époque : les femmes étaient alors faites d'une autre chair que les hommes, plus molle, un peu obscène.

« Les femmes accèdent de plus en plus à des postes élevés, mais elles atteignent rarement le même statut que les hommes à situation hiérarchique équivalente. » *Fabienne Bardot, médecin du travail.*



## Les caractéristiques de la femme française au travail

Extraits d'une conférence du professeur Soutoul, gynécologue accoucheur au CHU Bretonneau de Tours, donnée à la journée d'étude de médecine du travail du Val-de-Loire, le 10 avril 1967.

*(...) Pour les employeurs, la femme présente deux qualités maintenant classiques qui expliquent sa réussite dans certaines activités : une résistance à la monotonie du travail à la chaîne ; un goût et un sens de l'esthétique congénitaux qui la font rechercher dans les professions touchant la décoration, la couture, l'entretien ou la recherche de la beauté corporelle féminine ou masculine. Par contre, deux défauts, constitutionnels, eux aussi, déprécient parfois cette main-d'œuvre féminine : il s'agit de l'instabilité caractérielle souvent en rapport avec des irrégularités dans la force physique ; et un absentéisme qui est, lui aussi, très justement lié à des causes obstétricales ou à des problèmes gynécologiques préoccupants pour le médecin du travail. Face à l'homme, la femme est manifestement diminuée et tarée devant le travail. (...) C'est surtout au niveau du plancher pelvien trop ouvert par la vulve qu'apparaît l'imperfection de la femme devant le travail. La béance vulvaire, en effet, n'autorise pas de fortes pressions intra-abdominales, ce qui gêne la contraction efficace de la paroi abdominale ou du diaphragme dans l'effort, le soulèvement des charges ou le port d'un fardeau. (...)*



# st encore long



## ■ Depuis cette date, pensez-vous que l'image des femmes dans le monde du travail a changé ?

**F. B.** Non, ou plus précisément pas encore. Il y a de nos jours une ébauche d'évolution : les femmes accèdent de plus en plus à des postes élevés, mais elles atteignent rarement le même statut que les hommes, à situation hiérarchique équivalente (salaire inférieur, etc.). Et cela introduit une sous-catégorisation des femmes entre elles, car celles qui parviennent à des postes élevés emploient d'autres femmes qui font le travail pénible à leur place.

**L. G.** Bien sûr, l'image a changé, mais moins qu'on ne

le croit. Cependant, je pense qu'aujourd'hui, de tels propos deviendraient passibles de huées sinon de procès...

## ■ Y a-t-il encore des secteurs où les femmes ne sont pas les bienvenues ?

**F. B.** Sincèrement, je ne sais pas. Ce que je peux dire, c'est que lorsque, des femmes arrivent dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes, ces derniers se réservent les travaux les plus

« Si dans de nombreux secteurs, les femmes ont trouvé une place qui est devenue "naturelle", cette "naturalité" ne concerne pas encore les postes élevés, ni à responsabilité importante. »  
*Lise Gagnard, psychanalyste.*

durs et pénibles, en référence à une supposée « fragilité » des femmes.

**L. G.** Il me semble que la police ou l'armée restent des bastions très masculins, de même que le bâtiment et les travaux publics... Si, dans de nombreux secteurs, les femmes ont trouvé une place qui est devenue « naturelle », cette « naturalité » ne concerne pas encore les postes élevés, ni à responsabilité importante.

## ■ Comment cela se justifie-t-il ?

**L. G.** Je ne pense pas que cela se justifie. La hiérarchisation hommes-femmes s'organise toujours quasiment dans les mêmes termes, dans l'intimité du foyer autour du travail domestique, des tâches auprès des enfants. L'idée que l'on se fait de la transformation des rapports hommes-femmes me semble assez éloignée de la réalité. Les enfants ne s'y trompent pas et reproduisent les inégali-

tés de traitement dans lesquelles ils ont été élevés. Les filles le supportent de plus en plus mal, c'est tout ce qui change...

## ■ Les hommes et les femmes sont-ils égaux face aux risques en milieu professionnel ?

**F. B.** On ne peut pas dire que les hommes et les femmes sont égaux face aux risques en milieu professionnel, tout simplement parce qu'ils ne sont pas exposés aux mêmes risques, car ils ne font pas le même travail.

## ■ Existe-t-il une perception différente des risques, en fonction du genre de la personne ?

**F. B.** Oui, car, le plus souvent, les risques ne sont pas niés par les femmes, contrairement aux hommes. Ces derniers ont souvent des réactions de rejet vis-à-vis du risque, du type « *Je ne suis pas une femmelette* ».

Propos recueillis par D. V.



## Exposition et effets

# Hommes et femmes : quels facteurs d

Les facteurs de risques au travail sont-ils différents pour les hommes et pour les femmes ? Cette question est au cœur des recherches menées par Karen Messing, professeur d'ergonomie au département des sciences biologiques à l'université du Québec à Montréal. Entretien.

■ **Travail & Sécurité. Existe-t-il des constats précis sur la santé au travail en fonction du genre ?**

**Karen Messing, professeur d'ergonomie.** Hormis la grossesse, on peut se demander quel est l'intérêt de se préoccuper spécifiquement des femmes au travail. Les femmes ne constituent pas un groupe social particulier. Si un métier expose à des risques, les effets ne seraient-ils pas les

mêmes pour les hommes et les femmes ? Or, la réalité est plus complexe. On constate des différences entre hommes et femmes. Au Québec, il est établi que les hommes sont victimes de deux à trois fois plus d'accidents du travail que les femmes. En matière de TMS, en revanche, les statistiques diffèrent peu. Mais les douleurs s'expriment différemment : elles seront plus présentes dans les membres inférieurs ou le cou chez les femmes, alors que chez les hommes, elles seront observées davantage dans le bas du dos et les genoux. Une même exposition ne produit pas nécessairement le même effet chez les hommes et chez les femmes, tout comme une même souffrance ne correspond pas nécessairement à la même exposition physiologique ou psychologique.

■ **C'est-à-dire ?**

**K. M.** On peut illustrer cela par l'exposition à la posture prolongée debout. Quand hommes et femmes sont assis, les douleurs aux membres inférieurs sont identiques, mais une différence apparaît lorsqu'ils travaillent debout. Au Québec, 59 % de la population dit travailler habituellement debout. Or, nous avons constaté que tous

*Une même exposition ne produit pas nécessairement le même effet chez les hommes et chez les femmes, tout comme une même souffrance ne correspond pas nécessairement à la même exposition physiologique ou psychologique.*

ne travaillent pas debout de la même façon : les femmes se retrouvent significativement plus souvent en position statique, les hommes ayant plus de mobilité. Autre exemple, dans une biscuiterie de Montréal, où nous avons observé des hommes et des femmes effectuant un travail répétitif : cette notion de répétition correspondait à deux réalités distinctes. Les femmes manipulaient de petits poids à un rythme élevé (mise en colis), alors que les hommes manipulaient des charges plus lourdes, plus lentement. Ce qui impliquait des contraintes différentes, donc des symptômes différents. Cette organisation était d'ailleurs typique de l'industrie, où l'on constate une division sexuelle de l'organisation du travail : les hommes aux deux bouts de la chaîne, les femmes au milieu.

■ **Au-delà de cette division sexuelle du travail, comment peuvent s'expliquer ces différences ? Peut-on identifier des origines génétiques, biologiques, sociales ?**

**K. M.** Difficile de répondre. Il est important de réfléchir aux mécanismes qui sont en jeu. Une majorité d'outils de travail a été conçue pour un homme européen moyen. Ils ne sont donc pas adaptés aux femmes, ni aux hommes sortant de ce standard. D'autre part, comme nous l'avons vu, au sein des emplois, à cause d'attentes sociales différentes ou de stéréotypes – « Les hom-



© GAËL KERBAOL POUR L'INRS

# e risques ?

mes sont faits pour les travaux de force, les femmes pour les tâches minutieuses » –, les tâches peuvent varier selon le genre, les femmes n'étant souvent assignées qu'à un nombre restreint d'activités. Et, lorsque les hommes et les femmes effectuent des tâches identiques, les méthodes de travail peuvent différer. Cela en raison de paramètres anthropométriques, de force physique différente, de formations inadaptées. Enfin, on

■ **Si l'on regarde la situation des femmes dans les professions traditionnellement masculines, que constate-t-on ?**

**K. M.** Nous avons réalisé plusieurs études dans des milieux de travail non traditionnels pour les femmes. L'une d'entre elles s'est déroulée dans une entreprise de télécommunications. Il y avait 16 techniciennes pour 1257 techniciens. La plupart des opérations était de

opérations étaient difficiles pour l'ensemble du personnel. Les rapports sur quatre ans ont révélé que les femmes avaient 2,8 fois plus d'accidents du travail. Pourquoi ? Les techniciennes ont par exemple indiqué que les formateurs leur avaient enseigné une méthode de port d'échelle dont elles ne pouvaient profiter, en raison de leur taille et de leur force inférieures à celles de leurs collègues masculins. Des difficultés organisationnelles et

doute de leurs compétences) et aussi, parfois, de l'encaissement. Dans ce contexte masculin, pour qu'une femme se fasse accepter, elle devait montrer qu'elle faisait le travail comme les hommes, quitte à, dans les cas les plus extrêmes, nier son statut de femme. « *Je me considère comme un gars dans l'équipe* », nous a déclaré l'une d'entre elles. Si, lors du premier entretien, aucune des sept femmes questionnées n'a exprimé de problème particulier, en fin d'étude, seules deux souhaitaient continuer dans l'entreprise. En résumé, l'accueil des femmes n'était pas organisé pour réussir leur intégration dans l'entreprise.

■ **La santé au travail en fonction du genre est-il un sujet de recherche répandu ?**

**K. M.** Les recherches menées sur le sujet ont véritablement commencé à la fin des années 1970. Au Québec, nous avons un comité d'ergonomes qui s'y intéresse. À Terre-Neuve, il y a également un groupe de chercheurs très avancé sur le sujet, ainsi que des épidémiologistes aux États-Unis. L'Europe est aussi présente. La Suède a eu notamment un programme spécifique de recherche « Genre, santé et travail ». Bien que l'Institut de recherche en santé au travail suédois ait fermé en 2006, des chercheurs continuent de s'y intéresser. Et beaucoup reste à faire en matière de genre et de santé au travail.

**Propos recueillis par C. R.**



*L'industrie connaît une organisation typique, où l'on constate une division sexuelle de l'organisation du travail : les hommes aux deux bouts de la chaîne, les femmes au milieu.*

ne peut ignorer parallèlement la place de la vie extraprofessionnelle, et notamment le temps consacré au travail domestique, qui diffère entre hommes et femmes.

nature technique, sans grande exigence physique : tester une ligne, trouver une défaillance... Parfois, il fallait grimper à des poteaux à l'aide d'une échelle ou d'un harnais. Certaines

relationnelles ont, par ailleurs, été évoquées : blagues sexistes, remarques désobligeantes de la part des collègues, manque de respect de la part des clients (surprise, mise en

# Port de charge

## Le poids de la législation

**Comment rendre accessibles, sans distinction de sexe, des postes de travail à astreinte physique ? La logique d'exclusion des femmes de certains postes de travail réservés aux hommes est en contradiction avec le principe d'égalité d'accès à l'emploi. L'abandon des limites d'aptitude au port de charge distinctes pour les hommes et les femmes est à l'ordre du jour.**

L'aptitude au port de charge reste un des principaux facteurs de ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. Dans ce domaine, la recherche de l'adaptation du travail à l'Homme n'a pas encore pleinement abouti. Cette discrimination contribue à limiter l'accès aux métiers et aux postes de travail qui exigent des efforts physiques notables. Le poids maximum d'une charge que peut porter un homme est actuellement fixé en France à 55 kg, par le Code du travail, voire à 105 kg pour certains postes particuliers (la découpe de viande, par exemple), à

condition que le travailleur soit reconnu apte par le médecin du travail<sup>(1)</sup>. Des dispositions spécifiques sont prévues pour les femmes : pas de charge supérieure à 25 kg. Il en est de même pour les jeunes de 16 et 17 ans : 20 kg pour les hommes et 10 kg pour les femmes. Enfin, il existe une norme expérimentale (X 35-109) qui fixe les limites acceptables de port de charge par une personne et vise à l'organisation des manutentions manuelles. Aujourd'hui, les postes de travail à forte contrainte physique bénéficient des effets de l'industrialisation. La mécanisation de l'ensemble

des activités économiques et la diffusion de plus en plus large d'aides mécaniques à la manutention contribuent à réduire le port de charge lourdes. En outre, les efforts engagés dans le domaine du transport et de la logistique pour réduire la taille des colis va dans le même sens : sacs de ciment ou de matériaux pulvérulents, bidons de peinture ou récipients de produits liquides, cageots de fruits et légumes, conditionnements de produits alimentaires, outils ou appareils portatifs, etc. Il n'en reste pas moins que les politiques publiques visant à favoriser la mixité homme-femme « s'in-



*Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire.*

### Norme en révision

L'ancienne norme expérimentale française X 35-109 date de 1989. Elle présente tous les éléments à prendre en compte pour fixer les limites acceptables de port de charge par une personne, en tenant compte de l'activité ainsi que de l'âge et du sexe du sujet. Plusieurs points sont actuellement en cours de discussion au sein de la commission de révision, comme la distinction homme-femme pour le port de charge et le travail des jeunes. La norme révisée s'étendra également au tirer-pousser de charge.

quiètent rarement de revoir les conditions collectives de travail pour rendre les postes accessibles aux deux sexes », soulignait en 2004 Laurent Vogel, chargé du Bureau technique syndical européen, pour la santé et la sécurité<sup>(?)</sup>.

L'évolution de la réglementation européenne offre pourtant de nouvelles opportunités. La directive européenne 2006/54/CE relative à l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi rappelle que le principe d'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire. En France, la révision de la norme X 35-109 fixant les limites acceptables de port manuel de charge par une personne offre l'occasion de supprimer l'effet discriminant de limites d'aptitude au port de charge distinctes, fondées sur le genre. Deux unités de l'INRS apportent leur concours à ces travaux de révision avec la participation du Dr Jean-Pierre Meyer et d'Emmanuelle Turpin-Legendre, du département Homme au travail, ainsi que celle de Jean-Pierre Zana et Jean-Louis Pomian, ergonomes au département Expertise et conseil technique. Rappelons que la norme expérimentale constitue un des éléments du programme de formation « Prévention des risques liés à l'activité physique » de l'INRS.

1. Décret n° 92-958 du 3 décembre 1992 : prescriptions de sécurité et de santé pour la manutention manuelle de charges.

2. Lire *Travail & Sécurité*, n° 645, novembre 2004, pp 24-25

J.-P. R.

## « Il faut rompre avec la logique discriminatoire »

La révision de la norme X 35-109 offre l'occasion de supprimer l'effet discriminatoire des limites de charge. Le travail engagé propose une limite de charge unique pour les hommes et les femmes. L'INRS apporte son concours au groupe de travail national constitué sous l'égide de l'Afnor pour mener à bien cette révision. Jean-Pierre Zana, ergonomiste, présente les pistes suivies par ses membres et les premiers retours attendus.

### ■ Travail & Sécurité. Comment le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail se traduit-il dans les travaux de révision de la norme française pour le port manuel de charge ?

Jean-Pierre Zana, ergonomiste à l'INRS. L'égalité homme-femme au travail ne pose pas de problèmes spécifiques.

Il n'y a aucune raison pour qu'une femme ne puisse pas effectuer les mêmes tâches de travail qu'un homme. Les différences physiques ou physiologiques doivent être prises en compte comme elles doivent l'être pour chaque individu au travail. Le groupe de travail qui s'est constitué pour réviser la norme expérimentale française X 35-109 part de ce constat. La réflexion engagée fait référence à la norme NF EN 1005-2

« Sécurité des machines – Performance physique humaine », qui fixe à 15 kg la valeur limite acceptable. En considérant que tout individu, homme ou femme, âgé de 18 à 65 ans, est capable de soulever un poids unitaire de 15 kg, nous proposons que cette donnée soit prise en compte comme masse de référence. Dans cette norme, la manipulation répétitive de charges faibles à fréquence élevée n'est pas prise en compte.

### ■ Partant de cette valeur, comment la norme en révision tient-elle compte des caractéristiques propres de l'opérateur ou relatives à l'activité ?

J.-P. Z. Il s'agit effectivement d'une donnée de base. Les recommandations de la norme qui visent à l'organisation des manutentions manuelles ont pour but de fixer des limites acceptables individuellement. Elles tiennent compte de la masse transportée, du soulèvement éventuel à partir du sol, de la fréquence du transport, de la distance parcourue et des conditions de parcours. Les restrictions d'aptitude liées à l'état physique ou à la santé de l'opérateur, comme c'est le cas pour les femmes enceintes, ne sont pas concernées par la norme et exigent une analyse des situations de travail afin que celles-ci soient adaptées à chaque cas spécifique. Cette valeur présente l'intérêt d'être identique pour les hommes et les femmes. Pour prévenir les atteintes à la santé liées à chacune de ces situations, et notamment les affections de l'appareil locomoteur, l'entreprise doit préalablement engager une démarche d'évaluation des risques professionnels. Il faut rompre avec la logique discriminatoire. Nous préférons lui substituer une logique de prévention qui conduit classiquement à modifier le poste de travail de façon à l'adapter à l'opérateur.

### ■ Avez-vous confronté cette approche originale à la réalité des situations de travail ?

J.-P. Z. Le groupe de travail multiplie les expérimentations, notamment dans le secteur de la logistique, de l'automobile ainsi qu'en messagerie. Outre les entreprises concernées, ce travail met à contribution plusieurs équipes de l'INRS, des universitaires ainsi qu'un consultant en ergonomie. Les études en cours doivent permettre de valider l'approche initiale et de préciser les données qui permettront de moduler les charges de façon à prévenir les atteintes à la santé. L'avant-projet de norme devrait être soumis à enquête publique au premier semestre 2009.



© GAËL KERBAOL POUR L'INRS

Propos recueillis par J.-P. R.

## Grossesse et travail

# Pour agir à temps, agir avant

La proportion de femmes au travail en âge de procréer est en augmentation régulière. Des mesures réglementaires permettant de garantir la santé de la future mère, de son enfant, mais également de protéger les femmes en état de procréer, peuvent être appliquées dès la déclaration de l'état de grossesse.

*La loi ne prévoit pas de dispositions particulières sur l'aménagement des horaires des femmes enceintes. En revanche, la plupart des conventions collectives autorisent une souplesse.*



© GAËL KERBAOL POUR L'INRS

**E**n France, plus de 82% des femmes de 25 à 49 ans travaillent. Le pays a le taux de natalité le plus élevé d'Europe (source Insee 2006). En 2003, pour 66% des naissances, la mère avait exercé un emploi au cours de sa grossesse. De plus en plus d'enfants sont potentiellement exposés *in utero* à un risque professionnel. Si la loi ne prévoit pas de dispositions particulières sur l'aménagement des horaires des femmes enceintes, la plupart des conventions collectives autorisent une souplesse. Par ailleurs, certains travaux pénibles ou dangereux réglementés par le Code du travail leur sont strictement interdits. Pendant toute sa grossesse, une salariée travaillant la nuit, par exemple, – entre 21 h et 6 h – devrait affectée à un autre poste. Il est interdit de placer ou de maintenir une femme enceinte à un poste l'exposant à des produits toxiques pour la reproduction de catégorie 1 et 2, ainsi qu'au benzène ou à certains dérivés des hydrocarbures aromatiques. Même chose pour tout risque d'exposition aux virus de la rubéole ou de la toxoplasmose si elle n'est pas déjà immunisée. Une réglementation spécifique existe pour l'exposition aux rayonnements ionisants et pour certains travaux en milieu hyperbare<sup>(1)</sup>.

Dans ces cas, s'il s'avère impossible de la transférer à un autre poste, la femme est dispensée de travailler et bénéficie d'une garantie de rémunéra-

tion composée d'une allocation journalière versée par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et d'un complément de ressources à la charge de l'employeur. Cette prise en charge financière ne s'applique cependant pas à toutes les situations où un changement de poste s'avérerait nécessaire comme lors d'utilisation de produits soupçonnés de pouvoir entraîner des effets sur le fœtus, mais encore non classés, ou lors de travaux physiquement pénibles. En pareilles circonstances, quand aucune solution n'est trouvée en interne, une femme enceinte qui rencontre des difficultés à un poste est bien souvent mise en arrêt maladie par son médecin.

### Début de grossesse : une période clé

Si la réglementation est si pointue, c'est que les conséquences sur le déroulement de la grossesse peuvent être sérieuses : avortements spontanés, infections materno-fœtales, malformations, hypotrophie, prématurité, retard de développement neurologique... « En France, on recense encore entre 2 et 3% de malformations à la naissance, dont, souvent, on ne connaît pas la cause », affirme Dominique Lafon, médecin au département Études et assistance médicales de l'INRS. L'origine professionnelle est très peu étudiée. « Il ne faut pas non plus négliger le facteur stress qui peut avoir des effets sur la grossesse ou même la

fertilité », poursuit le médecin. En 2007, la prématurité concernait 8% des naissances en France. Sachant que le stress au travail peut justement être l'une des causes de prématurité. Suite à une étude démontrant l'incidence négative de la maternité sur l'évolution professionnelle des femmes<sup>(2)</sup>, l'association d'aide aux parents d'enfants prématurés SOS Préma et l'entreprise l'Oréal ont rédigé une charte de la parentalité au travail en avril 2008. Une trentaine d'entreprises l'ont déjà signée. L'objectif est de proposer aux salariés parents et futurs parents « un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales ».

L'évaluation des risques vis-à-vis de la grossesse doit faire partie intégrante de l'évaluation classique des risques lors de la réalisation du document unique. « Un biais subsiste pendant la période où la femme ignore qu'elle est enceinte. Certains produits chimiques présentent, à forte dose, des risques dès le début de la grossesse et même avant la conception. Or c'est lors des trois premiers mois que les risques de malformations sont les plus élevés », alerte Dominique Lafon. D'où la nécessité de rappeler qu'une grossesse en milieu professionnel se prévoit. La meilleure solution, sans aucun doute, pour ne pas avoir à agir en catastrophe.

1. Voir Aide-mémoire juridique T114, INRS, « Salariées en état de grossesse ».

2. Étude SOS Préma-Institut des mamans, février 2007.

## La prévention au bénéfice du doute

**Les produits phytosanitaires sont fortement soupçonnés d'être à l'origine de troubles de la fertilité et de la reproduction humaines. Pour autant, aucune étude épidémiologique n'a pu le démontrer, à ce jour, de manière irréfutable. Le doute persiste néanmoins au sein de la communauté scientifique. Rencontre avec Jean-Pierre Grillet, médecin-chef de l'échelon national de santé au travail à la MSA.**

■ **Travail & Sécurité. Que sait-on de l'incidence éventuelle des produits phytosanitaires sur la reproduction humaine ?**

Jean-Pierre Grillet, médecin-chef de l'échelon national de santé au travail à la MSA. Il faut tout d'abord bien faire la distinction entre fertilité et risques de malformation pendant la grossesse. En matière de fertilité, le sujet est étudié principalement chez les hommes : il est plus facile de suivre la production de spermatozoïdes que celle des ovules. Et l'on constate globalement depuis plusieurs dizaines d'années, une baisse substantielle de la qualité du sperme chez les hommes. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène. On s'est intéressé particulièrement aux pesticides, car la structure moléculaire de certains les classe parmi les perturbateurs endocriniens. Différentes études ont été menées, entre autres par le Dr Thonneau, du CHU de Toulouse, et par le Dr Multigner dans les Antilles, notamment, pour ce dernier, auprès des travailleurs employés dans

les bananeraies. Si aucune ne donne de résultat probant et irréfutable, certaines données peuvent néanmoins se révéler préoccupantes. De même, en matière de délai nécessaire à concevoir, sujet qui concerne les couples, là encore, aucune étude n'a pu déterminer avec certitude l'incidence des pesticides. Mais des allongements de délai de procréation ont pu toutefois être observés. Les questions de malformation fœtale font l'objet, quant à elles, d'expérimentations animales. Et là, il a été révélé que certains produits, qui se trouvent aujourd'hui classés en catégorie 2<sup>(1)</sup>, ont clairement une incidence sur le développement intra-utérin. En revanche, il n'existe à ce jour aucune étude qui montre des résultats significatifs chez la femme.

Mais pour récolter de telles données, il faudrait mettre en place des études à grande échelle et cela n'a jamais été réalisé.

■ **Peut-on parler de risque potentiel ? Et, le cas échéant, existe-t-il un principe de précaution ?**

J.-P. G. Aucune étude épidémiologique n'avère de façon indiscutable le risque tant en ce qui concerne la fertilité qu'en matière de malformation pendant la grossesse. En revanche, aucune, non plus, n'apporte d'éléments réfutant

tout, une méconnaissance du problème et un réel défaut au niveau de l'information.

■ **Justement, quelles mesures faudrait-il adopter pour protéger les utilisateurs professionnels ?**

J.-P. G. Depuis plusieurs années, la MSA réclame l'interdiction pure et simple des produits de catégorie 2 dont on sait qu'ils présentent par la structure même de leurs molécules un danger pour la femme enceinte. D'autant que, si la réglementation protège la femme dont la grossesse est connue et déclarée, rien ne

protège celle qui ignore son état ou qui ne l'a pas encore révélé. Et l'on sait qu'une seule exposition à dose suffisante peut être responsable de malformations. Pour le reste, il serait déjà bien de revenir aux fondamentaux de la prévention avec priorité à l'organisation du travail et à la formation, puis l'utilisation éventuelle d'équipements de protection. La base de tout, c'est l'information des personnes exposées, mais également une information qui permette à des

individus de savoir qu'ils sont exposés. J'en veux pour exemple le cas de ces femmes qui pratiquent la cueillette de fruits et légumes sur lesquels des pesticides ont été répandus. La plupart n'ont pas conscience que les produits qu'elles manipulent sont porteurs de résidus de pesticides et qu'elles s'exposent aux mêmes risques que ceux qui les ont déversés.

1. NDLR : La réglementation de l'Union européenne a mis en place un système de classement des substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. Les substances sont ainsi regroupées par tableaux selon le risque et la catégorie à laquelle elles appartiennent. En termes de toxicité pour la reproduction, la catégorie 2 correspond à des produits devant être assimilés à des substances altérant la fertilité ou causant des effets toxiques sur le développement dans l'espèce humaine.

Propos recueillis par A. C.



© SERGE MORILLON / INRS

strictement l'incidence des pesticides sur la reproduction humaine. À partir de là, le doute persiste, d'autant que des études animales montrent des incidences sur la fertilité ou des malformations fœtales. Et, de même que dans d'autres domaines, il me semble important d'appliquer un principe de précaution afin de protéger les utilisateurs professionnels de possibles conséquences sanitaires dues à une exposition aux produits phytosanitaires. Pour la femme enceinte, il existe déjà dans le cadre légal un principe de non-exposition et il est même prévu, en cas d'impossibilité d'affectation à un poste non exposé, un congé maternité précoce. Mais nous savons que cela ne se passe pas toujours comme ça. Il y a déjà, et avant

## Mécanique

# Des mains de femmes dans le cambou

Visser, marteler, huiler, vidanger... elles connaissent ! En périphérie de Montpellier, les salariées du premier garage automobile 100 % féminin cassent tous les stéréotypes de la profession. Une formation spécifique sur deux ans leur a permis de maîtriser le métier... et ses risques.

*Par rapport aux problèmes des charges lourdes, les moyens sont limités. L'accent a été mis sur la réflexion. Cricks, chandelles, vérins à fond de fosse sont disponibles et doivent être utilisés en fonction des opérations à réaliser.*

**B**ravo les filles ! Je suis sûr que vous serez bien plus efficaces que ces farfelus de mécaniciens machos qui prennent des airs savants et vous donnent des leçons sans savoir grand-chose. » Les courriers d'encouragements arrivent à la pelle. Chaleureux ou admiratifs. Depuis l'ouverture en janvier 2008 de l'enseigne « Un garage au féminin » dans la commune du Crès (Hérault), la réparation automobile a pris une autre allure. À quelques kilomètres de Montpellier, une dizaine de mécaniciennes tordent le cou aux idées reçues. Pour exercer le métier qu'elles aiment, elles font toutes front derrière un homme, Hervé Malige, leur patron, qui leur a permis de bénéficier d'une expérience unique en France. « Avec la formation adéquate, les fem-

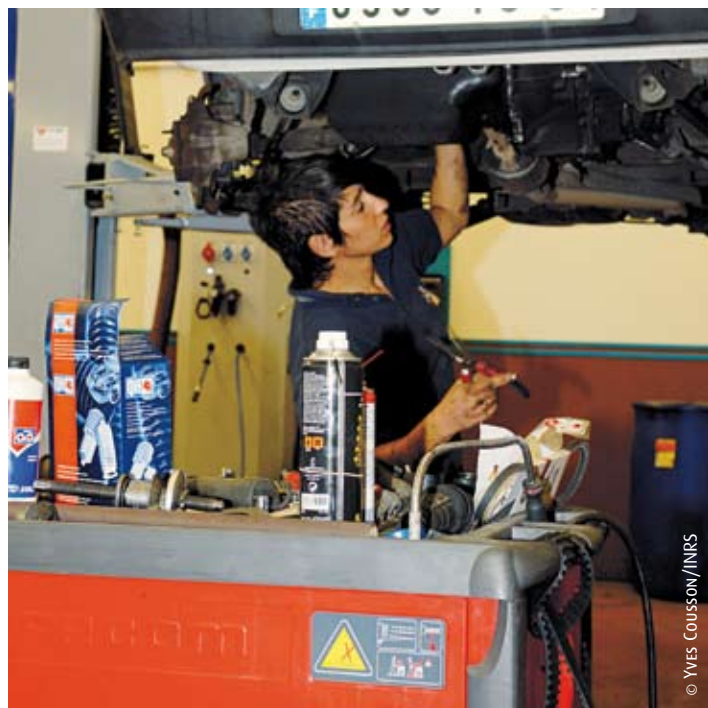
mes sont tout aussi capables de faire de la mécanique que les hommes. Nos mécaniciennes ont choisi un métier qu'elles aiment. Elles n'en sont pas peu fières », déclare-t-il.

Hervé Malige forme des mécaniciens depuis des années dans son centre Base 34 de Vendargues. Un métier au sein duquel les stéréotypes ont la peau dure. « De nombreuses structures refusent encore d'engager des femmes à cause des contraintes que ça implique (WC, vestiaires indépendants...) », explique Sandra Ginel, responsable comptabilité et ressources humaines. Il y a deux ans, alors qu'une loi européenne sur la parité autorise la mise en place d'une formation exclusivement féminine, l'opportunité est enfin saisie. En janvier 2006, 15 femmes se lancent dans l'aventure. Investies d'une motivation particulière pour exercer ce métier « d'homme », elles n'hésitent pas à mettre les mains dans le cambouis. « Toutes ont passé un CAP de mécanicienne, puis choisi leur orientation selon les spécificités », poursuit Sandra Ginel. En janvier 2008, la formation débouche sur l'ouverture de l'enseigne « Un garage au féminin ». 95 % des travaux d'installation sont alors réalisés par les mécaniciennes elles-mêmes. « On a joué les maçonnes ! », se souvient Sonia, chef d'atelier. Peintures, travaux de mise en place, toutes ont apporté leur contribution. Un vrai projet d'équipe, d'autant que l'une des promesses de la

formation était de donner la possibilité à chacune d'être actionnaire du garage.

### Comme dans un rêve de petit garçon

Elles sont actuellement 9 salariées en CDI et une stagiaire. Leur activité : la mécanique et la vente de véhicules neufs ou d'occasion. Une employée travaillant en carrosserie et peinture est par ailleurs détachée chez un sous-traitant à Cassas. « Au cours de la formation, la question des risques professionnels a été longuement traitée, en dégagant en particulier les spécificités toutes féminines, explique Sandra Ginel. Les tenues de travail, par exemple, sont traditionnellement taillées pour les hommes. On fait avec, dans la mesure où elles sont bien pensées – avec un pantalon indépendant notamment. » Aujourd'hui, plusieurs régions; comme l'Île-de-France, la Bretagne ou encore les Bouches-du-Rhône semblent intéressées par le concept. « Ça pourrait changer la donne. Si l'enseigne venait à se développer en France, un projet de création de ligne de vêtements pourrait voir le jour », poursuit la responsable des ressources humaines. Très tôt, le personnel a également été sensibilisé aux risques liés au port de bijoux. Par rapport aux problèmes des charges lourdes, les moyens sont limités. L'accent a été mis sur la réflexion. Cricks, chandelles, vérins à fond de fosse sont disponibles et doivent être utilisés en fonction des





is

opérations à réaliser. Le travail en binôme est préconisé, notamment quand il s'agit de tomber une boîte de vitesse. « J'ai commencé comme vendeuse en pièces détachées, mais quand j'ai touché à la mécanique, j'ai su que c'était pour moi, explique Sonia, présente aux premières heures de la formation. Même dans un métier majoritairement masculin, il suffit de faire ses preuves et on vous regarde avec respect. La formation nous a appris le métier mais aussi à fonctionner en équipe et à reconnaître les dangers pour prendre les bonnes habitudes à la base. »

Pour Thierry Suau, contrôleur de sécurité à la CRAM Languedoc-Roussillon, « il pourrait être envisagé d'assister les manutentions pour les ports de charges intermédiaires ». Repositionner une roue de 15 à 20 kg demande des efforts. Le garage doit y réfléchir.

Resté ouvert au mois d'août, l'établissement a travaillé plein pot tout l'été pour se faire connaître. La structure grandit et les mécaniciennes commencent à avoir leur clientèle. Depuis le lancement du projet, le nombre de femmes inscrites dans les filières mécaniques a augmenté de 8% dans l'académie de Vendargues. La région compte 16 000 apprentis dont 70% d'hommes. La proportion de femmes venant se positionner sur ces métiers étant de plus en plus grande, ce type d'initiative ne peut que les encourager.

G. B.

## BTP

# La mixité, un atout sur les chantiers

**La Fédération française du bâtiment s'investit dans une vaste campagne de recrutement de femmes. Une (r)évolution culturelle qui n'est pas sans effet sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels dans le secteur du BTP.**



© BERNARD FLORE/INRS

**F**aire venir « 30 000 femmes sur les chantiers et dans les ateliers en 2009 ». Tel est l'ambitieux programme national lancé par la Fédération française du bâtiment<sup>(1)</sup>. Il vise à permettre l'accès des femmes aux métiers du bâtiment et annonce une petite révolution dans un univers majoritairement masculin. « La prise de conscience du besoin de féminisation des métiers du BTP est récente. Il y a encore trois ans, c'était un sujet banni. Aujourd'hui, il n'y a plus de tabou. On voit couramment des femmes chauffeurs de bus ou gardiens de la paix, ce qui n'était pas envisageable il y a 20 ou 30 ans. Pourquoi les métiers du bâtiment n'y

*Alors que, précédemment, les ouvriers venaient parfois vers les métiers du bâtiment faute de mieux, aujourd'hui, les femmes y viennent par choix. Et elles sont volontaires et motivées.*

*viendraient-ils pas? », interroge Jean-Luc Sethi, président de la commission enseignement et formation en charge de la sécurité, et responsable national de cette campagne. Le challenge est ambitieux : passer de 10 000 femmes en 2004 à 30 000 en 2009 dans les métiers du bâtiment. « Cela représente l'embauche d'une femme par semaine et par département », résume-t-il.*

En 2006, on trouvait dans le BTP 10% de femmes dont

seulement 1,6 % d'ouvrières et 13 % de cadres hors personnel administratif. Les femmes vont plus vers les métiers de finition. « Or, rien n'est restrictif, il n'y a pas de métier qui ne soit pas destiné aux femmes. Certains métiers restent physiques, mais il y a moins la notion de pénibilité sur les chantiers, constate Jean-Luc Sethi. En matière de conditions de travail, il nous faut gommer notre image passiviste. » De plus, avec les problématiques de développement durable et d'économies d'énergie, de nouveaux métiers voient le jour. « Avec les engagements du Grenelle de l'environnement, en matière d'isolation, il y a du travail pour les 40 prochaines années », note Philippe Méens, contrôleur de sécurité à la CRAM Nord-Picardie.

### Une meilleure hygiène

Pour autant, la présence de femmes dans les métiers du bâtiment est-elle un atout pour la prévention ? « Dès qu'une femme est présente sur un chantier, l'état d'esprit général change : il y a davantage de respect, l'hygiène fait un bond prodigieux. Cela a des impacts positifs sur de nombreux éléments périphériques, explique Alain Reffas, ingénieur-conseil à la CRAM Nord-Picardie. Faire entrer des femmes sur les chantiers ouvre une perspective d'amélioration de la prévention dans un milieu réputé naturellement dangereux. »

## Reconversion au féminin dans la maçonnerie



© VINCENT GRÉMILLET POUR L'INRS

Marre de la galère, marre des petits boulots qui s'enchaînent en CDD et en intérim. Après plusieurs années de travail précaire, Valérie Jourdain, habitante du Nord, décide, à 41 ans, de se trouver un métier stable. La question est alors de savoir vers quoi s'orienter. Avec un mari maçon, elle se dit qu'elle aussi pourrait suivre cette voie. « J'ai suivi une formation de quatre mois puis un stage pratique d'un mois chez un artisan, entre février et juin 2007, explique-t-elle. J'étais la seule femme dans cette formation. » Et dès le mois de septembre suivant, elle est embauchée dans une entreprise de maçonnerie, Soflacobat, dirigée par... une femme. « J'avais un peu peur au début, mais tout s'est bien passé. L'accueil des collègues a été très bon, j'ai tout de suite trouvé ma place. Tout le monde avait été

prévenu de l'arrivée d'une recrue féminine ; et ils sont habitués à travailler sous les ordres d'une femme, donc tout s'est fait très simplement », décrit-elle. Un tuteur l'a accompagnée lors de ses premiers pas dans le métier. « Le plus dur, c'est de travailler les parpaings pleins. Pour le reste, il n'y a pas d'obstacle physique. Et les collègues sont toujours là pour m'aider en cas de besoin. D'une façon globale, le métier de maçon est quand même beaucoup moins physique que par le passé. Et monter sur des échafaudages ne me fait pas peur », explique-t-elle. Une reconversion qui s'avère véritablement payante pour elle.

### Un accueil organisé

« La mixité ne s'improvise pas », souligne Annick Berrier, directrice générale de l'entreprise qui l'a recrutée. « Il faut préparer le terrain avant l'arrivée d'une femme dans un milieu d'hommes, faire un travail de fond, qui passe par plusieurs actions : le repérage des profils qui collent au mieux au projet professionnel, pour éviter les échecs, un accompagnement personnalisé et une sensibilisation de l'encadrement. La féminisation du monde du travail s'accélénera s'il y a plus de femmes à la tête d'entreprises », poursuit-elle. Sur le plan matériel, l'arrivée de Valérie a nécessité l'achat d'une base de vie indépendante qui lui est dédiée. Un investissement de 5 000 euros. « Ce qui ne m'empêche pas de partager les déjeuners avec mes collègues et d'être totalement intégrée au groupe », note la nouvelle embauchée.

« Les réticences tombent mais il y a encore un long travail à faire », poursuit Annick Berrier. Dans les milieux majoritairement masculins, embaucher une femme est facilement perçu comme un problème de plus à gérer. « Pourtant, aujourd'hui, construire, c'est miser sur la mixité. Ce qui demande un engagement permanent et ne doit pas être le résultat de circonstances opportunes », conclut-elle.

C. R.

Alors que, précédemment, les ouvriers venaient parfois vers les métiers du bâtiment faute de mieux, aujourd'hui, les femmes y viennent par choix. Et sont d'autant plus volontaires et motivées. Plusieurs leviers d'actions doivent contribuer à la féminisation des effectifs : des campagnes d'information,

des partenariats avec les principaux acteurs institutionnels, comme l'Éducation nationale (opération « Un jeune, un jour, une entreprise », suivie de « Un prof, un jour, une entreprise »), des opérations comme « Les coulisses du bâtiment », au cours desquelles les chantiers sont ouverts au public. Enfin, la féminisa-

tion du BTP passe par le recrutement de femmes cadres, ce qui se fait progressivement. « Mais le meilleur argument reste le témoignage, le bouche-à-oreille », conclut Jean-Luc Sethi.

1. La Capeb et la FNTB ont également lancé des campagnes de recrutement en direction des femmes.

C. R.

## Femme et pompier

# Une évolution lente mais certaine

**Le métier de pompier évolue constamment mais lentement. Ouverte depuis une dizaine d'années aux femmes, la profession ne comprend que 4 % de femmes au sein de ses effectifs. Rencontre avec deux jeunes femmes pompiers professionnels au sein du bataillon des marins-pompiers de Marseille.**

*La présence d'une femme lors d'une intervention peut modifier les relations avec certaines victimes, qui se sentent alors plus libres de parler.*

Leur vie est rythmée par les sirènes retentissant à tout moment du jour et de la nuit. Avec en moyenne une intervention toutes les quatre minutes, le bataillon des marins-pompiers de Marseille ne chôme pas. Parmi ses 1 948 pompiers, 24 sont des femmes. Une féminisation du bataillon commencée il y a une dizaine d'années et qui a impliqué des changements de mentalité. Affectée depuis sept ans et demi au centre de Louvain, dans le 8<sup>e</sup> arrondissement de la cité phocéenne, Stéphanie Guyard est second maître<sup>(1)</sup>. Cette jeune femme dynamique et de caractère relate ses premiers pas au

sein du bataillon : « Au départ, j'ai été confrontée à des réactions très machistes. Certains ne m'ont pas adressé la parole pendant six mois. Peu m'importait, j'avais choisi d'être là, j'allais prouver ma valeur. Ce qui fait la différence, c'est la "niaque" ! » Et elle y a finalement fait sa place en prouvant ses capacités, notamment en se spécialisant dans le Groupe de reconnaissance et d'intervention en milieux périlleux (Grimp).

### Ergonomie et mixité

L'évolution constante du matériel d'intervention a parallèlement favorisé la mixité des équipes : les échelles en bois, qui pesaient 17 kg, il y a 30 ans, sont aujourd'hui en aluminium et se limitent à 10 kg. Plus besoin non plus de monter sur le toit du camion pour les décrocher. Les ARI (appareils respiratoires isolants), désormais en composites, ont également gagné en légèreté. « On sent quand même qu'on doit en faire plus pour prouver notre valeur. Ou, au contraire, certains nous ménagent, déplore Stéphanie Guyard. Mais ce n'est pas nous rendre service que de faire une distinction entre hommes et femmes. Le matériel est le même, le règlement est le même, il faut avoir la même efficacité dans l'urgence. » La présence d'une femme lors d'une sortie modifie-t-elle les relations, les modalités d'intervention ? « Avec les victimes, oui, cela peut libérer la parole de certaines personnes,

de parler avec une femme. » Un élément d'importance, quand on sait que 60 % des interventions sont des secours à la personne. « Et avec les collègues hommes également, les échanges sur nos interventions sont nombreux », conclut-elle.

En revanche, pour la jeune second maître, ce mode de vie est « difficilement conciliable avec une existence de mère de famille ». Un avis que ne partage pas Sandra Gonzalez, maman depuis mai dernier. Si elle occupe temporairement un poste journalier au bureau de division entraînement-formation du bataillon, suite à une agression, elle souhaite réintégrer rapidement un poste opérationnel : « Tout est question d'organisation. Rien n'est impossible, à condition que l'enfant le vive bien. » Cette maternité aurait pu changer sa façon d'aborder ce métier à risques. « Pas du tout, déclare Sandra Gonzalez. Pour ce qui concerne les enfants, j'aurai forcément la sensibilité d'une maman. Mais si on se bride, on ne fait plus rien. » Elle aussi conserve une motivation sans faille. « J'ai intégré le bataillon deux mois avant mes 25 ans, l'âge limite. Bien sûr, en tant que femme, on sent qu'on doit en faire plus au début. Il faut compenser les différences physiques d'une façon ou d'une autre par nos qualités. » Avec au final, des femmes épanouies dans leur vocation.

1. Le bataillon des marins-pompiers de Marseille est une unité de la Marine nationale.

C. R.



© YVES COUSSON/INRS