

CONFÉRENCE ETUI FEMMES, SANTÉ ET TRAVAIL – 4 MARS 2015

ATELIER 3 : GENRE, PÉNIBILITÉS ET EFFETS DIFFÉRENCIÉS SUR  
LE LONG TERME



# Hypothèses d'explication de l'absentéisme différencié des femmes et des hommes



L'AGENCE NATIONALE  
POUR L'AMÉLIORATION  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

UNIVERSITÉ  
LUMIÈRE  
LYON 2  
UNIVERSITÉ DE LYON



*Margaux Vignet, Florence Chappert, Philippe Sarnin*

# Introduction

2

- **Contexte de l'étude:**
  - Etude de la DARES, en France, sur la période 2003-2011 : écart d'absentéisme de 30 % entre les femmes et les hommes (femme : 4,1 % ; homme : 3,1 %)
  - En 2012 dans l'entreprise : femmes absentes en moyenne 30% de plus que les hommes
  - Entreprise mixte (46% de femme / 54% d'homme)
- **Problématique :**
  - Qu'est ce qui, dans une entreprise mixte dans ses emplois, peut contribuer à un impact différencié sur la santé des femmes et des hommes ?

# Plan

3

- Cadre théorique
- Méthodologie
- Les résultats
- Conclusion
- Références bibliographiques

# Cadre théorique

# Cadre théorique

5

- « L'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail entendues au sens large (les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnels et privés)... ». (Rousseau, 2009)
- Messing et Deguire (1995) : Sexuer les données et les faits de connaissances permettent de les enrichir.
- Bouville (2014) a « mis en exergue une discrimination hommes/femmes très peu explorée : celle du fonctionnement interne de l'organisation ».

# Méthodologie

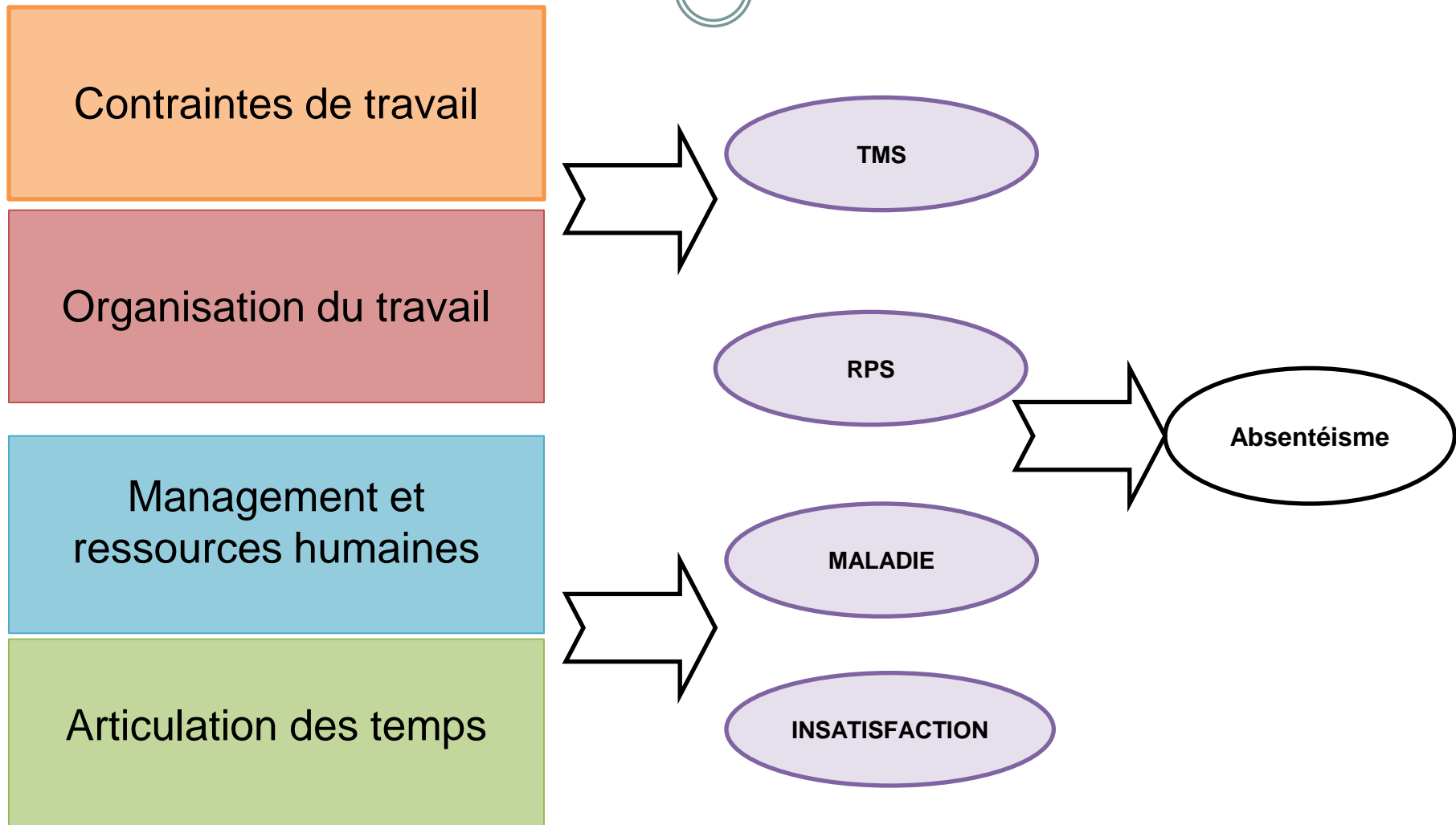
# La méthodologie

7

- Méthode mixte :
  - 1<sup>ère</sup> étape :
    - Entretiens semi-directifs avec les managers, les personnes issus de la prévention et les organisations syndicales
      - ✦ 11 au niveau national
      - ✦ 13 au niveau local
  - 2<sup>ème</sup> étape
    - Observations et entretiens avec 20 agents (17 femmes et 2 hommes) au cours de leur travail : un choix de comprendre l'activité des femmes plus particulièrement
      - ✦ 16 facteur (trices)(14 F/ 1H) et 4 agents courrier (3F/1H)

# Utilisation du modèle d'analyse des causes de l'absentéisme de l'Anact

8





# Les résultats

# Hypothèses de l'absentéisme différencié des F/H

Hypothèses issues des propose des managers, préventeurs et organisations syndicales rencontrés au national et au local en 2013

10

## 1 Contraintes de travail

Métier exigeant une bonne condition physique

Dimensions des matériels et machines pas assez adaptée selon la stature / morphologie

## 2 Organisation du travail

Intensité de la charge à écouler

Sur représentation des femmes dans les postes et secteurs avec paquets à cause de la règle de l'ancienneté

## 3 Management et ressources humaines

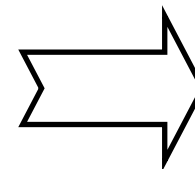
Management et collectif de travail

Tour de congé, ASA

## 4 Articulation des temps

Travail 6 jours / 7 et le samedi

Horaires de travail matinaux plus ou moins favorables à conciliation des temps



Absentéisme différencié des femmes et des hommes

# Axe 1 : Contraintes de travail

11

- **Un métier exigeant une bonne condition physique**

- Déni de la perception physique du métier pour les femmes
  - ✦ « C'est un métier physique... mais il y a surtout beaucoup de chose à se rappeler et il faut s'organiser »
- Au contraire des hommes
  - ✦ « C'est un métier dur, pas fait pour les femmes... »

Type de tournée lettre	Moyenne de km sur 3 sites
<b>Piétonnes (17)</b>	9,4 km (de 7,3 à 14,1)
<b>Vélo (37)</b>	12,8 km (de 7,7 km à 17,8 km)
<b>VAE (5)</b>	19,46 ( de 10,8 km à 30,6 km)



# Axe 1 : Contraintes de travail

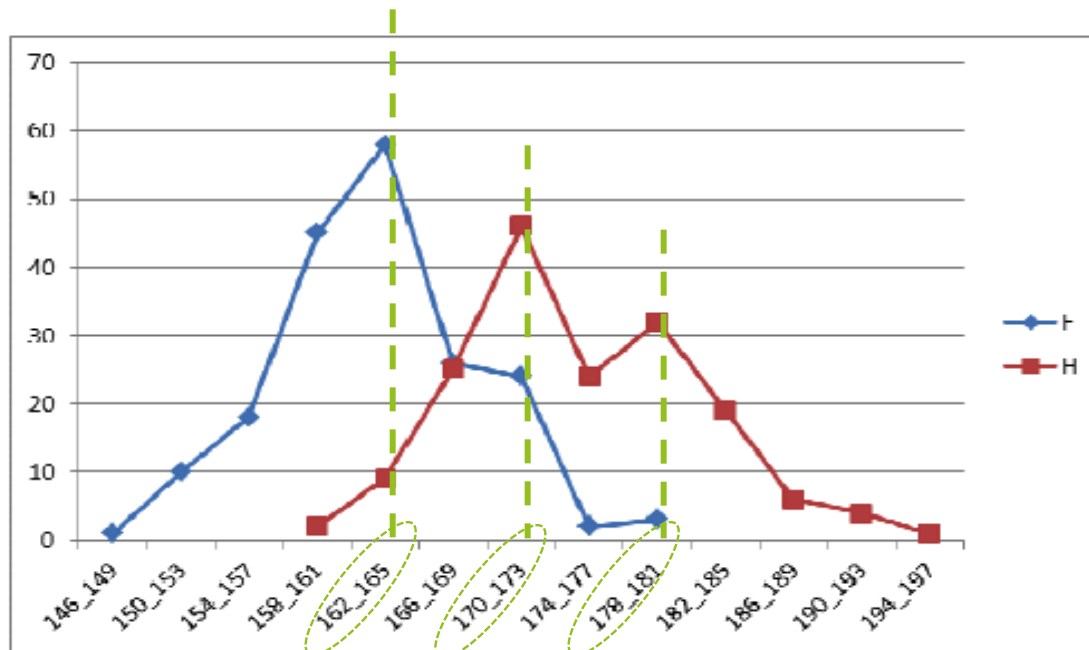
12

- Dimensions des matériels et machines pas assez adaptée selon la stature / morphologie des femmes

REPARTITION TAILLES AGENTS DU COURRIER DSCC LOIRE VALLEE DU RHONE

POP. TOTALE = 352 p, dont 183 femmes et 169 hommes

Echantillonnage Drôme-Ardèche



32% des femmes  
[162;165]

28% des hommes  
[170;173]

Réalisé par Médecine du Travail

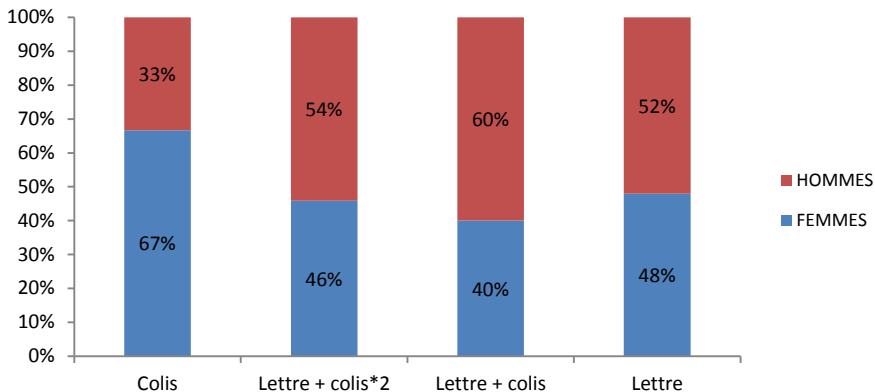


# Axe 2 : Organisation du travail

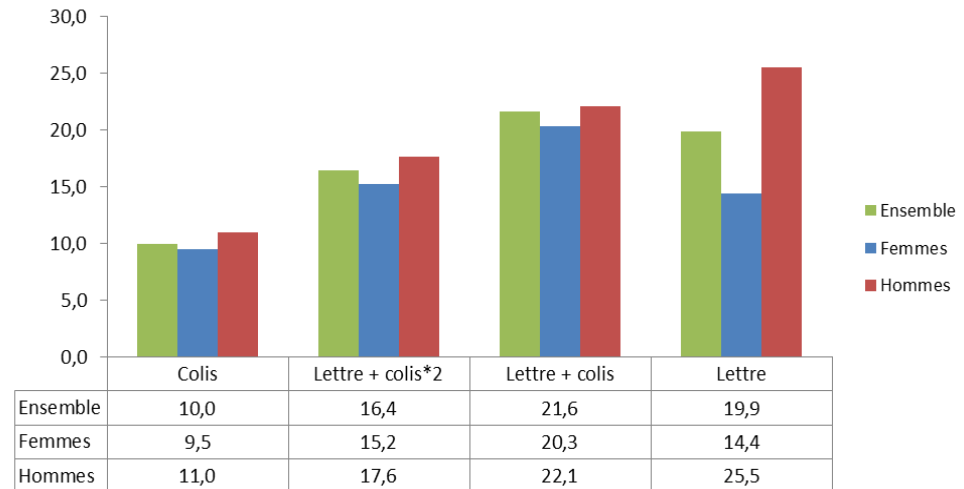
13

- **Sur représentation des femmes dans les postes et secteurs avec paquets à cause de la règle de l'ancienneté**
  - Un risque de sur représentation des femmes dans les tournées où il y a le plus de colis à cause de la règle de l'ancienneté

Féminisation de l'effectif par type de poste en 2014 dans l'établissement X qui comprend 51% de femmes



Moyenne d'ancienneté des agents en 2014 selon le type de tournée



# Axe 2 : Organisation du travail

14

- **Intensité de la charge à écouler – observations sur 14 tournées**
  - Ne pas prendre de pause
  - Optimiser tous les temps pendant la distribution pour **dans la 1<sup>ère</sup> partie de la tournée accélérer le rythme** et essayer de rattraper le retard:
    - ✦ Toujours un œil sur sa montre, des repères sur les volumes à écouler, sur les lieux et les heures de passage par rapport à l'avancée de la tournée ; Court pour aller mettre le courrier dans certaines boites
    - ✦ « *C'est un métier physique, il ne faut pas être en sucre. Il faut faire vite et être efficace, il faut courir (F 25-34)*
  - Coup de barre vers 11h15-12h et 13h30-14h30 puis **relâchement du rythme, baisse de régime et résignation à ne pouvoir rattraper le retard**
    - ✦ « *Là j'ai 20 minutes dans la vue, je n'essaye même pas de rattraper, c'est pas possible, 20 minutes* »

# Axe 3 : Management et ressources humaines

15

- **Management et collectif de travail**

- Même si il y a de l'entraide, l'absence d'espace en équipe et animé par l'encadrement pour échanger sur les pratiques communes pour faire son travail et préserver sa santé, et l'absence de réflexion collective de l'encadrement de proximité sur les causes de l'absence



# Axe 3 : Management et ressources humaines

16

## • Tour de congé, ASA

- Le tour de congé qui pénalise ceux qui ont peu d'ancienneté et des enfants de 0 à 6 ans
  - ✦ « C'est dommage que la règle des congés enfants ne commencent pas dès l'entrée en maternelle » (F, 35-44 ans, 1 enfant, agent courrier, temps complet)
  - ✦ « Je n'ai jamais de vacances en même temps que mon compagnon car je ne suis pas prioritaire pour les vacances scolaires » (F, 45-54 ans)
  - ✦ « Je m'arrange beaucoup avec la famille et les amis quand mes enfants sont malades, je prend peu d'ASA (F, 35-44 ans, 2 enfants, factrice, temps partiel)
  
- Les Asa attribués au compte goutte dans certains établissements , atténué par soutien social hors travail sans doute important – mais plus d'autorisations pour d'autres
  - ✦ « Je m'arrange beaucoup avec la famille et les amis quand mes enfants sont malades, je prend peu d'ASA (F, 35-44 ans, 2 enfants, factrice, temps partiel)



# Axe 4 : Articulation des temps

17

- Travail 6 jours sur 7 et le samedi
  - ✦ « *Le 6/7 jours c'est la plus grosse difficulté du travail (F, 35-44 ans, 2 enfants, factrice, temps partiel)* »
- Horaires de travail matinaux plus ou moins favorable à la conciliation des temps
  - ✦ *Les horaires sont bien pour moi, je peux récupérer mon petit le midi et le soir à 16h15 je peux aller le chercher (F, 35-44 ans, 1 enfant, agent courrier, temps complet)*
  - ✦ « *C'est difficile de concilier vie privée et vie professionnelle avec ces horaires* » (F, 25-34, divorcée, sans enfant)

# Conclusion

18

- **Prendre en compte le genre** pour analyser ce problème **permet** aux acteurs concernés **d'ouvrir le champ des hypothèses possibles**, de **révéler des dysfonctionnements et de remonter aux causes structurelles** : conditions de travail, organisation, management et ressources humaines mais aussi temps de travail.
- Travail de terrain : vérifier si les **femmes** et les **hommes** sont **exposés** et **font face** de la **même manière** aux **contraintes de travail**, à l'**organisation du travail**, au **management** et aux **ressources humaines** mais aussi à l'**articulation vie professionnelle/vie personnelle**.
- L'objectif étant, *in fine* de **développer** de la **prévention primaire** en vue de **réduire** la **pénibilité** et **d'améliorer** les **conditions de réalisation du travail** pour **tous** les agents.

# Références bibliographiques

19

- Bouville, G. (2014). Absentéisme et conditions de travail au féminin : une frontière méconnue au sein des organisations. *RIMHE*, 11, 3-22.
- Dares. (2013). *Les absences au travail pour raisons de santé*, n°9. Dares Analyse.
- Messing, K., & Deguire, S. (1995). L'étude de l'absence au travail a-t-elle un sexe? *Recherches féministes*, vol 8, n°2, 9 - 30.
- Rousseau, T. (2009). *L'absentéisme, outils et méthodes pour agir*. Lyon : Edition Anact

# Merci pour votre attention