

**Comment prendre en compte
la santé physique et mentale
des femmes au travail?**

Propos Liminaires

- Les chiffres présentés sont issus d'un échantillon infime de la population générale, et ne sauraient être représentatifs de cette population
- Le psychologue ST n'a pas accès à une immense partie de la population « qui va bien », qui n'en voit pas l'intérêt, qui est orientée ailleurs, en désinsertion professionnelle...
- Les propos que je soumets à votre écoute sont à entendre comme des hypothèses de travail, des constats empiriques, et non des conclusions vérifiées
- Les constats ne présupposent pas de la part d'inné ou d'acquis dans les comportements féminins/masculins

AIMT13

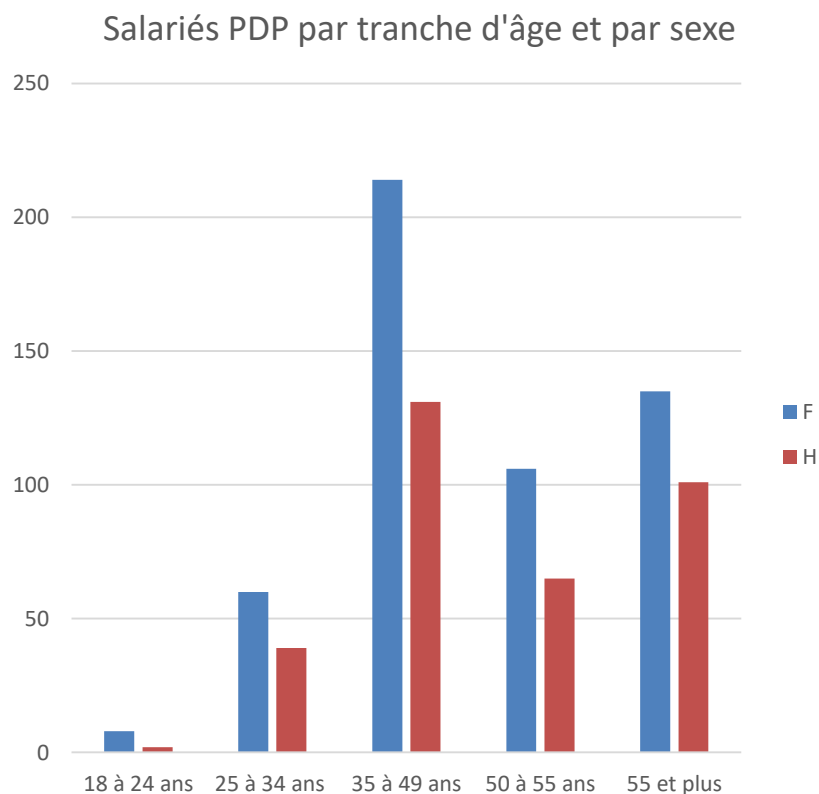
13110 adhérents, 165152 salariés, 47,5% de femmes

Population cadres: 40% femmes

Inaptitudes (sur 5 ans)

- Les femmes majoritaires sur les 5 dernières années (65%)
- Biais de recrutement: nombreux adhérents dans le secteur de la grande distribution, secteurs aide à domicile et nettoyage
- 40% pour « troubles mentaux et du comportement » = troubles anxieux, difficultés à gérer la pression managériale (dénigrement du travail, reproches sur organisation personnelle...).

Orientations PDP (2022) 61% F



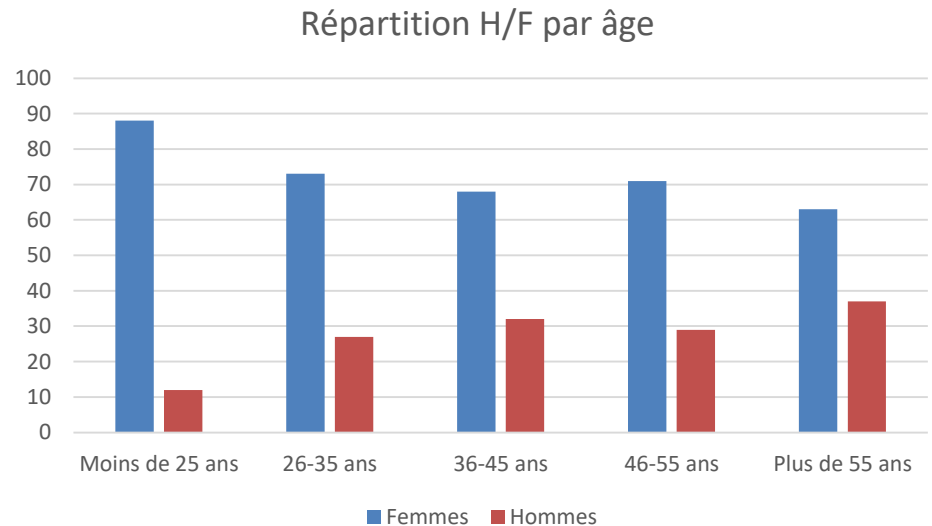
Consultations psychologiques AISMT13

sur les 5 dernières années

La proportion H/F de salariés orientés vers les psychologues du service est équivalente à celle des personnes qui se saisissent de la démarche, soit environ 2/3 de femmes.

Fait intéressant: lors de permanences d'écoute en entreprise, ce sont au contraire les hommes qui viennent...

En consultation, 24% des femmes (1 sur 4), et 31 % des hommes (1 sur 3) occupent un poste d'encadrement



Analyse clinique

Comment interpréter ces chiffres?

Des modalités particulières d'exposition aux Risques Psychosociaux

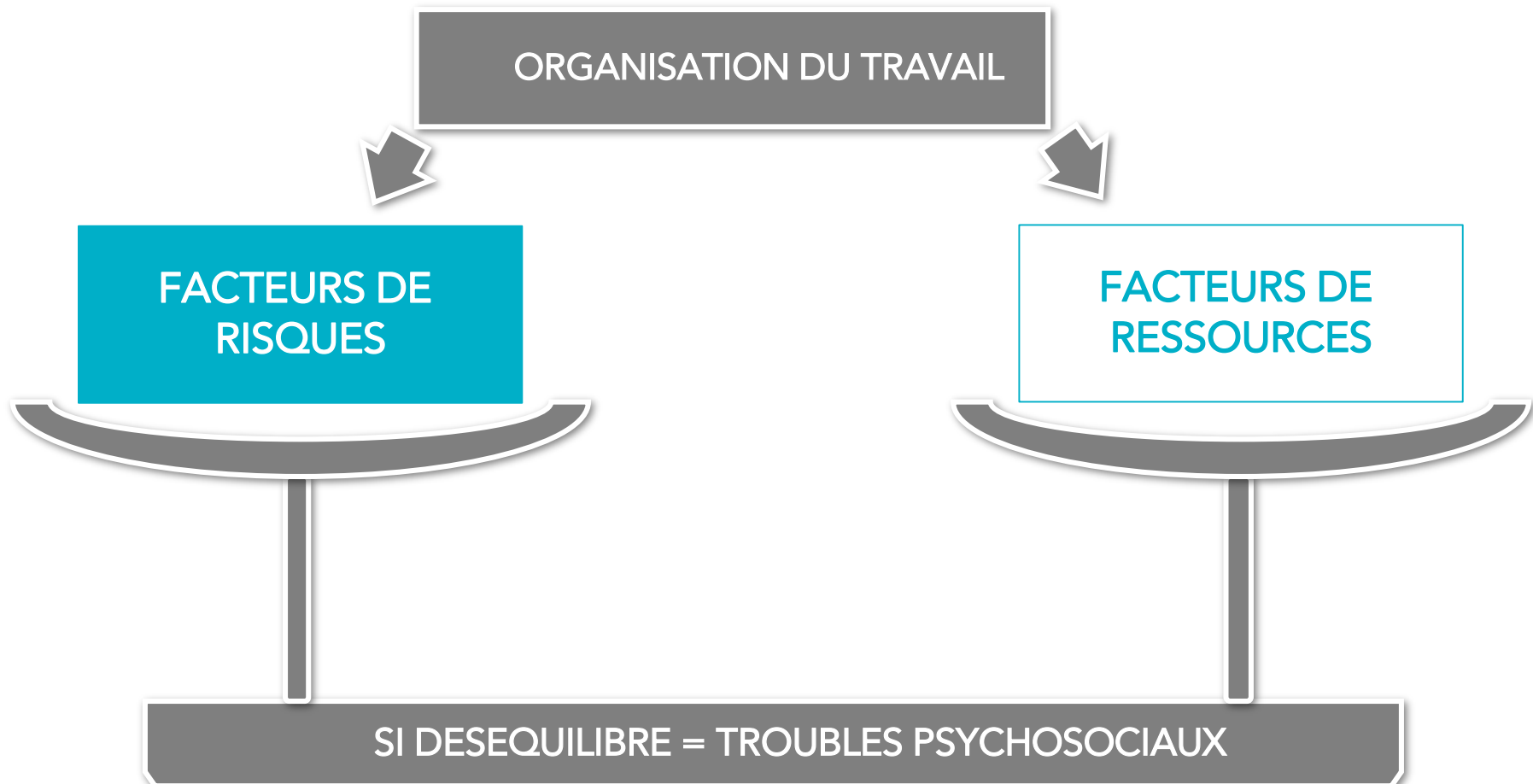
Des modalités particulières d'expressions symptomatiques

Spécificités liées aux représentations sociales de la femme

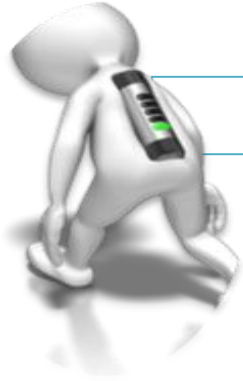
Spécificités liées aux postes à responsabilités

Rappels sur les Risques Psychosociaux

« Conditions d'emploi, facteurs relationnels et organisationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (M. Gollac)



Les facteurs de risques psychosociaux



Intensité et temps de travail, exigences de tâche et performance

Temps partiels plus fréquents (pas forcément corrélés à une baisse de charge de travail); rythmes de travail exigeants dans les secteurs dits féminins = TMS)
Charge mentale de l'organisation familiale



Autonomie et marge de manœuvre

Proportion moindre d'encadrantes.
Secteurs d'activités « féminins » qui comprennent des procédures lourdes, un flux tendu, peu de possibilités de parcours d'évolution ou reconversion



Conflits de valeurs

Exposition en fonction du niveau de responsabilité ou du secteur d'activité.
Conséquences teintées par le genre (résolution de la dissonance cognitive);
Intensifie le pb de charge de travail dans les milieux médico-sociaux (q° des quotats)

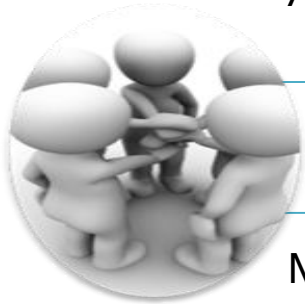


Exigences émotionnelles

Cumul avec les « soins » apportés à la famille. Femmes plus souvent en statut d'aidant.

Différences d'expression émotionnelle.

Articulation avec TMS dans les secteurs du soin/petite enfance



Rapports sociaux et reconnaissance au travail

Métiers dits féminins parfois peu valorisés (entretien, gde distr), usants, plus exposés aux risques d'agression.

Manque de reconnaissance de l'investissement dans le travail (reconnaissance uniquement du résultat)

Problématiques d'insertion des minorités; questions de « harcèlement », conflits générationnels



Insécurité de la situation de travail

Carrières hâchées, interruptions pour grossesses et congés parentaux; impacts sur la progression de carrière

Modalités d'expression des symptômes

- Les femmes en consultation clinique expriment plus souvent de la culpabilité; pleurent plus souvent. Elles mettent plus en avant leurs capacités d'adaptation, et leur esprit collectif. Le sentiment de faire un travail utile est un facteur d'épanouissement. Elles se sentent étiquetées « plus fragiles ».
- Repérage plus précoce et plus précis des symptômes de stress; elles sont en général plus à l'écoute du corps et de leurs émotions, en contraste avec la tendance à prioriser les besoins de l'autre
- Les hommes expriment plus facilement des douleurs, de la colère, de la fatigue. Ils viennent plus tard et sont plus abîmés. Pour beaucoup d'entre eux, des « dépressions masquées » n'ont pas été repérées. Honte de « craquer ». Ils mettent plus en avant leur autonomie et leur capacité à prendre des initiatives. Le fait de pouvoir évoluer est un facteur d'épanouissement
- La banalisation des difficultés par les femmes est plus grande si la famille est monoparentale (interdiction de faillir) ou si elles occupent une position de cadre (le stress fait partie du métier + prouver qu'elles « méritent » le poste)
- Transformations psychiques profondes inhérentes aux parcours de maternité (accouchements, adoption, fausses couches, parcours PMA, échecs, allaitement, sommeil, pathologies...) = impacts sur l'estime de soi, la confiance en soi, le sentiment de légitimité et d'efficacité personnelle, préoccupation maternelle primaire (état d'hypersensibilité et dévotion de la mère envers le nourrisson), changements physiologiques et image de soi
= conséquences sur le seuil de tolérance des difficultés au travail (casse de résonance)

Remarques

- Particularité du stress « psychologique »
- La santé psychique dépend de la capacité à intégrer les expériences, positives et négatives, et faire face aux défis avec le sentiment d'être en capacité d'affronter les conséquences.
- La nature humaine est essentiellement multidimensionnelle et implique de traverser des phases de transformations radicales. (CT L4121-2 alinéa 4: adapter le travail à l'homme?)
- L'acceptation du vieillissement est rendu plus difficile socialement pour les femmes que pour les hommes

Quelques représentations sociales stéréotypées au travail

Femmes

- Éducation émotionnelle « genrée » (validation de la tristesse mais pas de la colère)
- Éducation plus « protectrice »: positionnement en victime potentielle, plus d'hésitations face à la prise de risques
- La PMP est cliniquement décrite (par un homme) comme une pathologie mentale transitoire...et si c'était faux?
- « Attendus sociaux » autour de la vulnérabilité et la douceur
 - Charge mentale et émotionnelle invisibles, n'entraînant pas de reconnaissance particulière,
 - Paradoxe avec la stigmatisation des femmes qui priorisent la l'éducation des enfants sur leur insertion professionnelle
 - Dévalorisation si posture non conforme
- Attentes autour de la maternité qui stigmatisent les femmes qui font le choix de ne pas avoir d'enfant, ou qui ne peuvent pas en avoir

Hommes

- Éducation émotionnelle genrée (validation de la colère mais pas de la tristesse)
- S'autorisent difficilement une forme de « fragilité »
- Stéréotypes sur l'ambition et la quête de pouvoir
 - Autoritarismes plus facilement légitimés par les femmes
 - Sauf si: illégitimité perçue de la position de pouvoir; pouvoir par séduction/manipulation

Les postes à « Responsabilité »

- Obligations de moyens et résultats de l'employeur vis-à-vis de la santé et la sécurité des travailleurs (L. 4121 Code du travail)
- Travail prescrit du « manager » : demande de la disponibilité, de l'écoute, rôle protecteur et contenant = **soutien**
- Travail réel: contrôle, vérification, surveillance, transmission de consigne et garant de leur application = **performance**
- La responsabilité sans moyens d'agir est culpabilisante
- La responsabilité et la disponibilité font partie du bagage féminin, mais :
 - Bonne anticipation sur la balance gratification/sacrifice
 - Conflit sur les représentations de la compatibilité vie de famille et travail
 - Sentiment d'illégitimité

Pistes de réflexion

changer de regard social pour changer le travail

- L'encadrant doit-il être responsable du travail fourni par ses collaborateurs? ou doit-il être responsable des collaborateurs, eux-mêmes responsables de leur travail?
 - présuppose un recrutement non plus uniquement sur la compétence technique
 - Formations des managers aux indicateurs de mal-être, à la communication, à l'...non axées sur la « rentabilité »
 - Bénéfice secondaire sur la prévention des RPS avec un gain en latitude décisionnelle et amélioration des relations collaborateur/encadrant*
- « Plus on est haut, plus on est seul »
 - Promouvoir la transversalité et les projets partagés: allègement de la charge cognitive par la décomposition de problèmes complexes, la possibilité de déléguer
 - Partages de bonnes pratiques: sentiment d'appartenance, diminution de la charge cognitive, renforcement du sentiment d'efficacité
 - « Peur du lien » qui diminue les chances des femmes de bénéficier de promotions internes?*
- Regard sociétal et confiance
 - Sur le congé maternité: En Allemagne, il est mal vu de revenir au travail moins d'un an après l'accouchement. L'enfant est un futur membre de la société: valorisation de la responsabilité maternelle dans son développement
 - Réflexion sur l'encadrement des remplacements

*Enquête SUMER/DARES 2013: 31% des salariés estimaient ne pas recevoir le respect qu'ils méritaient de la part de leur hiérarchie

*Bendavid et Bamulind, « Les chemins de l'égalité », Fondation Jean Jaurès, 2022

Pistes de réflexion

- Renforcer le soutien aux mères allaitantes (systématiser les conseillères en allaitement? Congé allaitement? Re-rémunérer les pauses allaitement?*) pour prévenir le risque de dépression (et démotivation) des mères qui font ce choix
 - Sortir du paradoxe et donner les moyens d'occuper le rôle d'aidant/soignant (Renforcer les politiques de congés enfant malade/aidant familial)
 - Maintien de la mutuelle lors du congé parental intégral?
- Temps de travail:
 - La fixité des horaires: certaines grosses entreprises proposent des tranches horaires d'arrivée et de départ = plus de souplesse
 - Valoriser la réalisation des objectifs ou le nombre d'heures?
 - « temps intersticiels/fausses pauses »: ne signifient pas une complète interruption des préoccupations envers les tâches, et ont différentes fonctions : servent à réguler le niveau de vigilance; moment de ressource et de protection en cas de situation difficile; palliatifs aux communications internes défailtantes; fédération des membres d'une équipe face aux intenses fragilisations. Temps non productif mais essentiel à la réalisation des tâches.
 - Education « émotionnelle » précoce: repérage, compréhension, validation, expression des émotions
 - L'exécution d'une tâche est influencée par la motivation et varie selon les émotions ressenties

*proposition de loi relative à la protection de l'allaitement maternel adoptée par la Chambre des députés dans sa séance du 12 juin 1913, « Il est interdit de décompter en aucune façon du montant du salaire journalier l'heure destinée à l'allaitement »

Pistes de réflexion

- Mieux valoriser les soins « préventifs » en général et soins psychiques en particulier
 - diversifier les soins, efforts de remboursement,
 - renforcer la présence de psychologues dans les structures de soins pour les patients d'une part, et pour l'institution d'autre part: régulation nécessaire des tensions, et de prise de distance face au risque d'envahissement (par les patients, les familles...).
 - Quid des contrôles AM? Interférences avec les possibilités d'expériences positives, nécessaires au rétablissement
 - Prise en compte du genre dans l' « alliance thérapeutique »?
- Egalité rime avec équité, et non indifférenciation*
- Retraites
 - « récompense » du temps générateur de richesses, et non des efforts de cohésion sociale au long de la vie
 - Impactent les espaces de transmission et d'entraide intergénérationnelles (garde des petits enfants, soins aux parents...) qui donnent du sens aux étapes de la vie
- Attention aux Fausses bonnes idées:
 - automatisations, voice picking (boucle d'auto-inhibition de fonctions cognitives (attention volitionnelle, régulation, organisation, réflexion, résolution, adaptation, mémoire...)) = augmentation du stress, de l'isolement, du sentiment de déshumanisation
 - Abolir les « coupures »?

*Sondage IFOP 2021 Climat social: H et F accordent la même importance au travail, mais les femmes accordent plus d'importance que les hommes à la famille, aux amis, aux loisirs