

Regards sur la santé des femmes au travail en Corse



Édition 2024



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités



Sommaire

Avant-Propos	3
Données de cadrage au niveau régional	4
Données de cadrage Corse-du-Sud	9
Données de cadrage Haute-Corse	11
La santé des femmes au travail vue par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI)	13
La santé des femmes au travail en Corse-du-Sud	15
La santé des femmes au travail en Haute-Corse	21
La sinistralité	25
Lexique	27

Avant-Propos

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » (Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946).

Un grand nombre de textes législatifs ont été adoptés au fil du temps pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes mais, malgré les progrès accomplis, beaucoup d'inégalités et de paradoxes subsistent.

Si les femmes sont aujourd'hui massivement présentes sur le marché du travail, représentant presque la moitié de la population active, qu'elles sont de plus en plus diplômées en réussissant à l'école et à l'université mieux que les garçons, les inégalités de traitement dès la petite enfance marquent encore les parcours et le devenir des femmes et des hommes. Elles peinent à accéder aux postes à haute responsabilité. L'éventail des métiers exercés par les femmes est nettement plus réduit que celui des hommes. Leurs conditions d'emploi sont plus souvent précaires. Elles occupent davantage des postes dont le niveau de qualification est inférieur à leur niveau de formation et exercent plus souvent à temps partiel. Moins touchées par les accidents du travail, elles sont plus sujettes à un phénomène d'usure professionnelle et différemment exposées aux risques professionnels. Par ailleurs, la proportion des femmes dans les accidents du travail augmente avec l'âge : 31% des accidents du travail constatés concernent les salariées de moins de 25 ans. Cette proportion atteint 39% pour les salariées de plus de 56 ans.

En outre, les tâches domestiques et familiales continuent d'être assurées très majoritairement par les femmes. Enfin, la manifestation la plus brutale de ces inégalités est la violence que

subissent les femmes dans toutes les sphères de leur vie (privée, travail, transport ...) et à tous les âges. Ces inégalités trouvent leurs racines dans les préjugés et les rôles sociaux stéréotypés trop souvent assignés, consciemment ou pas, aux femmes et aux hommes.

Cette brochure, réalisée en étroite coopération avec différents acteurs et spécialistes de la prévention, dresse un 1er panorama – jusqu'alors invisible – des risques professionnels auxquels les femmes sont exposées en Corse. Toutes les données ne sont pas toujours disponibles, car les approches genrées ne sont pas encore systématisées. Cependant, elles permettent déjà de s'interroger sur le rôle assigné aux femmes dans l'emploi et l'impact de leurs conditions de travail sur leur santé : usure physique et psychique, troubles musculo-squelettiques, cancers, mais aussi les difficultés associées à la santé sexuelle et reproductive des femmes.

Communiquer sur ces « maux invisibles » pour les mettre en visibilité contribue à une meilleure prise en compte de leur prévention à destination des femmes.

Parce que différencier n'est pas discriminer, il importe de rappeler que mieux protéger la santé des femmes au travail permet non seulement d'œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle mais aussi d'améliorer la situation de toutes et tous dans la sphère professionnelle, et d'améliorer in fine la performance sociale et économique des entreprises.

Ce constat interpelle obligatoirement et doit conduire l'ensemble des acteurs à prendre les initiatives indispensables pour penser la santé au travail au féminin.

Isabel de Moura
Directrice régionale de la DREETS de Corse

La Corse n'échappe pas au constat suivant : si l'égalité progresse, la convergence entre les femmes et les hommes s'opère lentement et pas dans tous les domaines. Tout d'abord, être parent et vivre seul avec au moins un enfant est une situation plus fréquente pour les femmes ainsi davantage exposées à des situations de précarité financière et professionnelle. Bien que plus diplômées, leur situation vis-à-vis du chômage est également plus défavorable que celle des hommes. Elles demeurent également moins actives que les hommes. Entre 15 et 64 ans, 68% des femmes le sont contre 77% des hommes.

La situation familiale, plus particulièrement le nombre d'enfants joue un rôle déterminant quant à leur moindre présence sur le marché du

travail. Les femmes occupent 46% des emplois sur l'île. C'est dans le tertiaire qu'elles travaillent majoritairement. En particulier, près de la moitié d'entre elles travaille dans l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et action sociale. Lorsqu'elles exercent un emploi, les femmes ne sont pas non plus positionnées sur les mêmes catégories socioprofessionnelles que les hommes. Ainsi, elles travaillent deux fois plus souvent que les hommes en tant qu'employées. Leurs conditions d'emploi sont plus souvent précaires et l'emploi à temps partiel, qu'il soit volontaire ou non, est une situation professionnelle majoritairement féminine. Cette multitude de facteurs se traduit par des revenus salariaux inférieurs.

Environnement sociodémographique et familial

En Corse, les femmes ont une espérance de vie plus élevée que celle des hommes. En 2022, elles peuvent espérer vivre 85 ans et 7 mois, soit 5 ans et 4 mois de plus que les hommes. Au niveau national, l'espérance de vie des femmes est de 85,2 ans contre 79,3 ans pour les hommes.

Plus de 13 400 familles monoparentales avec un ou plusieurs enfants de moins de 25 ans vivent en Corse en 2020. Elles représentent 28% des familles avec au moins un enfant de moins de 25 ans contre 25% au niveau national. Huit fois sur dix, les femmes sont à la tête de ces familles.

Accès à la formation

1. Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

Part des titulaires (en %)	Corse		France métropolitaine	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun diplôme ou au plus BEPC ou brevet des collèges	29,8	29,7	23,3	28,7
CAP, BEP	24,7	17,4	28,8	20,7
Baccalauréat (général, technologique ou professionnel)	21,2	23,9	17,1	17,7
BAC +2 + 3 ou +4	16,2	21,5	18,5	22,8
BAC +5	8,2	7,4	12,3	10,1

Source : Insee, Recensement de la population 2020

Contrairement au niveau national, les femmes ne sont pas moins diplômées que les hommes (30%). Elles sont plus souvent titulaires d'un baccalauréat (24% contre 21% pour les hommes) et d'un diplôme d'études supérieures de niveau BAC +2, +3 ou +4 (22% contre 16% pour les hommes). En revanche, seules 7% d'entre elles ont un Bac +5, une proportion proche de celle des hommes (8%). (figure 1)

Accès à l'emploi

Bien que plus diplômées, les femmes sont davantage exposées au chômage que les hommes en Corse. En 2022, leur taux de chômage en moyenne annuelle est de 6,6% contre 5,7% pour les hommes. A l'inverse, au niveau national, le taux de chômage féminin est inférieur à celui des hommes (6,9% contre 7,3%).

Elles sont également plus nombreuses que les hommes à rechercher activement un emploi. Fin 2023, plus de 11 600 femmes sont inscrites à France Travail en catégories ABC, soit 55% de la demande d'emploi (+3,6 points par rapport au niveau national). De plus, 26% d'entre elles sont au chômage depuis un an ou plus.

Emploi et conditions d'emploi

2. Taux d'activité selon le sexe, l'âge, le diplôme et le nombre d'enfants en 2020

Taux d'activité (en %)		Corse			France métropolitaine		
		Hommes	Femmes	Ecart en points	Hommes	Femmes	Ecart en points
Age	Ensemble	77,4	67,9	-9,5	77,3	72,0	-5,3
	15 à 24 ans	44,2	36,0	-8,2	44,0	37,6	-6,4
	25 à 49 ans	92,5	81,9	-10,6	94,0	88,2	-5,8
	50 à 64 ans	71,0	60,1	-10,9	71,3	66,3	-5,0
Diplôme	Aucun diplôme ou au plus brevet des collèges	63,3	42,2	-21,1	54,8	43,7	-11,1
	CAP ou BEP	82,5	71,1	-11,4	81,0	75,3	-5,7
	Baccalauréat général, technologique ou professionnel	77,7	68,7	-9,0	77,0	70,9	-6,1
	Diplômes d'études supérieures	86,9	82,1	-4,8	89,6	86,3	-3,3
Nombre d'enfants	Aucun enfant	90,0	85,0	-5,0	92,0	90,1	-1,9
	1 enfant	96,2	85,5	-10,7	97,0	90,5	-6,5
	2 enfants	96,7	82,6	-14,1	97,7	89,3	-8,4
	3 enfants ou plus	90,2	62,3	-27,9	92,5	72,0	-20,5

Source : Insee, Recensement de la population 2020

En 2020, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établit à 68% dans la région.

Ce taux se situe 9,5 points en dessous de celui des hommes (figure 2). Cet écart est moindre au niveau national où le taux d'activité des femmes atteint 72% (soit - 5,3 points par rapport aux hommes). Sur longue période, l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes s'est également réduit. Il était de 13 points en 2009. Cette participation croissante des femmes au marché du travail est notamment liée aux changements structurels du marché du travail. Les femmes vont en effet largement profiter du développement du secteur tertiaire et en particulier des activités des services. En 2020, plus de 9 femmes sur 10 travaillent dans le tertiaire contre 7 hommes sur 10. En particulier, près de la moitié d'entre elles travaille dans l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale contre 27% des hommes. Ce taux d'activité plus faible chez les femmes s'observe à tous les âges. C'est entre 25 et 49 ans que l'activité féminine

est la plus importante avec un taux d'activité qui atteint 82% (contre 88% au niveau national). Deux autres déterminants jouent sur le niveau de l'activité féminine : la composition familiale et le niveau de diplôme alors que ces deux facteurs jouent moins ou pas sur le niveau de l'activité masculine. Ainsi, plus le nombre d'enfants est élevé plus le taux d'activité des mères diminue. En Corse, il passe de 86% pour les mères d'un seul enfant à 62% pour celles ayant 3 enfants ou plus. Cet écart est davantage marqué en Corse, où les femmes se retirent plus souvent du marché du travail, qu'au niveau national. A niveau d'étude équivalent, les femmes sont également moins souvent en activité que les hommes sur l'île. L'écart diminue néanmoins lorsqu'elles sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures. De même, lorsqu'elles ne sont pas diplômées, seules 42% exercent un emploi (contre 63% des hommes dans ce cas).

INTERVIEW

Louissette TIOUCHICHINE - Directrice
Juriste en droit social Association LE CAP

En quoi consiste votre travail et intervention dans le domaine de la santé au travail pour les femmes ?

Notre association réalise des actions ponctuelles avec la DREETS et la DRDFE de Corse sur le développement de l'égalité professionnelle dans les entreprises ou sur les violences faites aux femmes.

Nous accompagnons les victimes de harcèlement au travail, qu'il soit moral ou sexuel, en intervenant le plus amont possible afin d'éviter les inaptitudes et maintenir les salariées dans leur travail. Nous pouvons leur proposer une médiation avec leur employeur pour travailler ensemble à leur maintien en emploi. Du côté des employeurs, nous organisons des actions de sensibilisation sur le harcèlement, le sexisme en entreprise et les alertons sur la nécessité de faire des membres du comité social et économique (CSE) des acteurs de la prévention.

Quels sont vos constats en matière de santé des femmes au travail ?

Les femmes sont confrontées aux situations de discrimination notamment en raison de la maternité. Dans les derniers diagnostics élaborés auprès d'entreprises, notamment de Corse, nombreuses indiquaient que la maternité impactait leur évolution professionnelle et qu'elles avaient le sentiment de devoir travailler plus que les hommes. Concernant les prises en charge de maladies professionnelles ou accidents de travail, dans la pratique, je constate le refus systématique de reconnaissances en AT dans les situations de harcèlement sexuel, agression sexuelle ou harcèlement moral au travail, même en présence de témoins. Les enjeux sont ceux de l'investissement et de la motivation dans les entreprises et de nombreuses femmes ont le sentiment que le travail n'est pas forcément facteur de leur épanouissement personnel. Suite à des licenciements pour cause d'inaptitude, j'ai pu constater des reconversions professionnelles, voire des décisions de se mettre à son compte, y compris de façon précaire.

3. Répartition des actifs en emploi selon le sexe et le secteur d'activité en 2020

	Ensemble	Hommes	Femmes	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Taux de féminisation	
						Corse (en %)	France métro. (en %)
Agriculture, sylviculture et pêche	3 886	2 963	923	4,1%	1,5%	23,8%	28,8%
Industrie	7 490	5 118	2 372	7,1%	3,8%	31,7%	29,9%
Construction	14 180	12 902	1 278	17,8%	2,0%	9,0%	11,8%
Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	20 654	10 775	9 879	14,9%	15,8%	47,8%	46,9%
Transports et entreposage	7 459	5 013	2 446	6,9%	3,9%	32,8%	26,6%
Hébergement et restauration	8 117	4 701	3 416	6,5%	5,5%	42,1%	47,9%
Information et communication	1 867	1 294	573	1,8%	0,9%	30,7%	32,0%
Activités financières et d'assurance	2 972	1 248	1 724	1,7%	2,8%	58,0%	57,0%
Activités immobilières	2 785	1 271	1 514	1,8%	2,4%	54,4%	55,1%
Activités scientifiques et techniques/services adm. et de soutien	10 272	5 239	5 033	7,2%	8,1%	49,0%	45,1%
Adm. publique, enseignement, santé humaine et action sociale	48 296	19 249	29 047	26,6%	46,5%	60,1%	68,6%
Autres activités de services	6 915	2 623	4 292	3,6%	6,9%	62,1%	61,7%
Ensemble	134 893	72 396	62 497	100,0%	100,0%	46,3%	48,4%

Source : Insee, Recensement de la Population 2020

En Corse, en 2020, 46% des emplois sont occupés par des femmes contre 48% au niveau national (figure 3). Pour autant, si certains secteurs sont globalement équilibrés (entre 45% et 55% de femmes ou d'hommes), la majorité est à dominante d'un des deux sexes. Le secteur agrégé de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale est le plus féminisé. Les femmes y représentent 60% des actives en emploi. Ce taux atteint 62% dans les autres activités de services (catégorie résiduelle qui regroupe des sous-activités telles que les activités des organisations patronales et consulaires, les activités des organisations religieuses et politiques et différents types de services comme la réparation d'appareils électroménagers et d'équipements pour la maison et le jardin, la coiffure et les soins de beauté...) et 58% dans les activités financières et

d'assurance. En dépit de leur niveau d'étude plus élevé, les femmes occupent également plus souvent que les hommes des emplois administratifs, commerciaux ou de services de premier niveau de qualification : en 2020, 49% des femmes en emploi occupent des postes d'employés, contre 20% des hommes (figure 4). Cette catégorie socioprofessionnelle est d'ailleurs particulièrement féminisée dans la région : 68% des employés sont des femmes. A contrario, les femmes ont bien moins souvent le statut d'artisan, de commerçant et de chef d'entreprise ou bien d'ouvrier que les hommes (7% contre 14%).

Enfin, 10% des femmes sont cadres, soit un niveau équivalent à celui des hommes en lien avec les postes d'encadrement peu nombreux sur l'île (au niveau national 16% des femmes sont cadres).

4. Répartition des actifs en emploi selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2020

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Taux de féminisation Corse (en %)	Taux de féminisation France métropolitaine (en %)
Agriculteurs exploitants	2,5	1,0	24,8	25,5
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	14,5	7,1	29,7	29,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10,9	10,5	45,4	42,9
Professions intermédiaires	20,8	27,1	52,9	54,2
Employés	20,4	49,4	67,6	73,6
Ouvriers	30,9	5,0	12,2	19,8
Ensemble	100,0	100,0	46,3	48,4

Source : Insee, Recensement de la Population 2020

Hélène GASPARI - Responsable service pôle RH
Etablissement social et médico-social ADMR de Haute-Corse

Comment est appréhendé le sujet de la santé des femmes dans votre entreprise ?

L'aide à domicile et les métiers du soin constituent des secteurs où les femmes sont généralement majoritaires, en raison de la nature des tâches et des stéréotypes de genre associés, ce qui entraîne des défis spécifiques en matière de santé au travail. 95% de notre effectif est féminin.

Afin de soutenir la santé des femmes travaillant dans nos établissements, il est nécessaire de favoriser des conditions de travail sûres et saines, d'offrir des horaires flexibles permettant de concilier vie professionnelle et personnelle et de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, la reconnaissance et la valorisation du travail des aides à domicile passent par une offre de salaires équitables ainsi que des avantages sociaux adéquats dans le but de promouvoir leur santé et bien-être au travail.

Quelle est votre expérience en matière de lutte contre les accidents du travail et maladies professionnelles pour les femmes ?

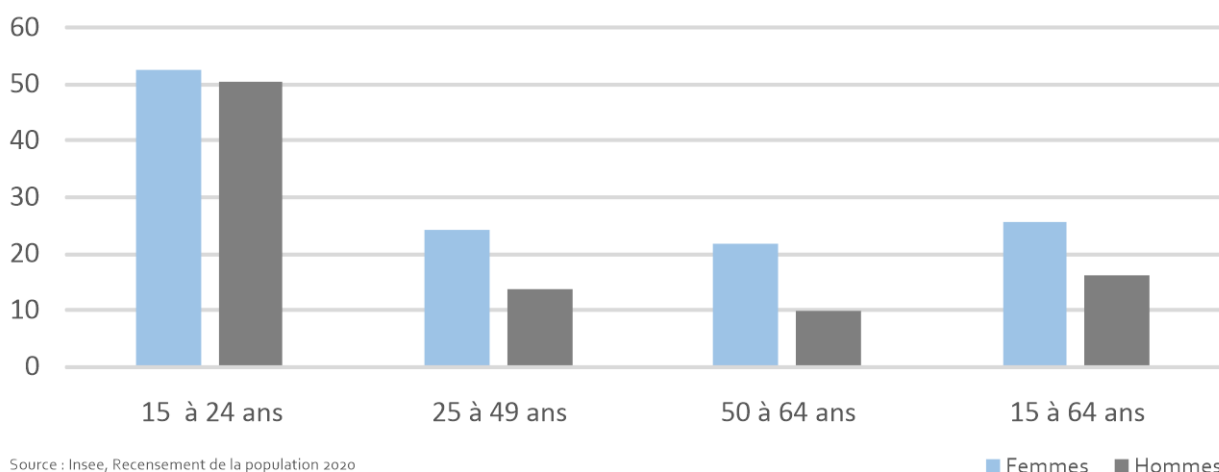
La lutte contre les AT ou MP est un domaine crucial afin d'assurer la santé et sécurité des salariés. Plusieurs actions sont essentielles : mesures préventives en lien avec le repérage des risques en situation de travail, visites régulières des lieux de travail, fourniture d'équipements de protection individuelle, accompagnement du retour au travail (médecine du travail, aménagement éventuel de poste). Cela passe aussi par le soutien des équipes et la communication.

La santé des femmes au travail est une préoccupation majeure au sein de nos établissements, plusieurs facteurs doivent être pris en compte tout au long de leur parcours : risques spécifiques (liés aux tâches physiques, port de charges lourdes, RPS...), éléments de santé spécifiques propres aux femmes (grossesses, maladies gynécologiques, interruption grossesse...) et la conciliation vie professionnelle et personnelle, ou encore les contraintes liées à la vie monoparentale...

Les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes conditions d'emploi où des inégalités persistent (figure 5). Ainsi, les femmes sont plus souvent à temps partiel (qu'il soit choisi ou subi). En Corse, en 2020, 16% des femmes travaillent à temps partiel contre 5% pour les hommes. Cette part est moindre qu'au niveau national où il s'agit de plus d'une femme sur quatre (25%) contre moins d'un homme sur dix (7,7%).

Les femmes sont également davantage concernées par les emplois précaires (voir définition). Un quart des femmes âgées de 15 à 64 ans a un emploi précaire (35% au niveau national) contre 16% pour les hommes du même âge (19% au niveau national). Cette précarité touche davantage les plus jeunes mais les écarts hommes-femmes les plus élevés concernent les 25-64 ans.

5. Part de l'emploi précaire selon le sexe et la tranche d'âge en Corse en 2020 (en %)



Salaires

Cette multitude de facteurs n'est pas sans conséquences sur les salaires. En Corse, en 2021, dans le champ du secteur privé, le salaire horaire moyen des femmes qui s'élève à 13 euros est inférieur de 12% à celui des hommes (14,8 euros). Les écarts de salaire augmentent avec la catégorie socioprofessionnelle. Pour les employés, l'écart est de 6% inférieur contre -14% pour les cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés (figure 6).

Cet écart croît également avec l'âge. Pour les plus jeunes, il est de -6% et atteint -17% pour les 50 ans et plus (figure 7).

Les différences de revenu salarial entre hommes et femmes peuvent résulter de multiples facteurs ou

différences de structure. Une partie des écarts de rémunération est d'abord imputable à des différences de temps de travail. D'autre part, les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, ces dernières étant surreprésentées dans certains métiers peu rémunérateurs. D'autres effets de structure observables tels que l'âge, le type de contrat de travail ou encore la taille de l'entreprise contribuent à cet écart en plus d'autres effets non mesurés ou non observables tels que le niveau de formation, l'expérience professionnelle ou l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour en savoir plus: «L'activité des femmes progresse mais reste en retrait» Insee Analyses Corse, N° 34.

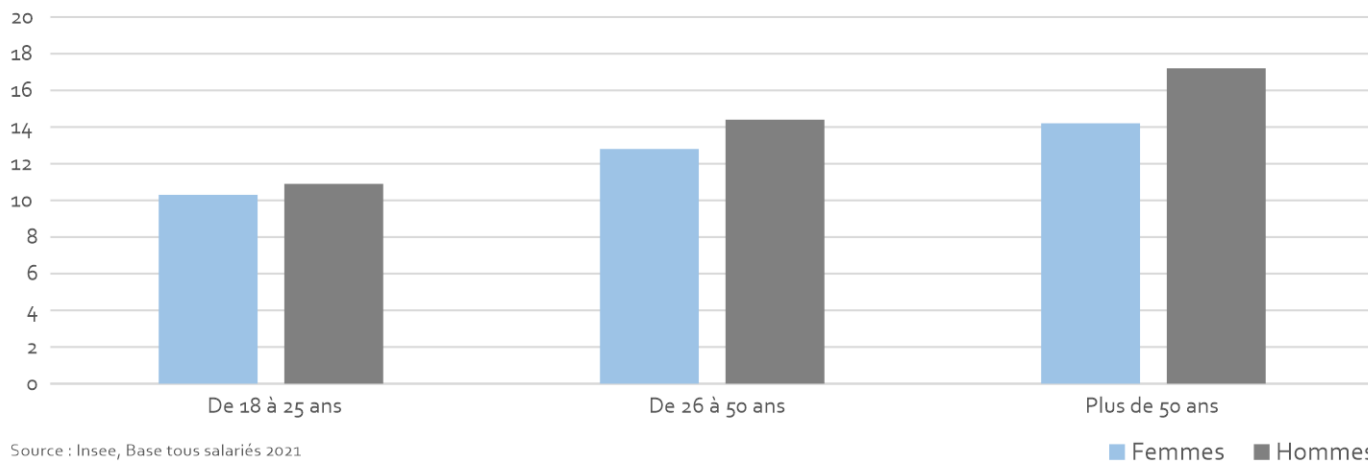
6. Salaire net horaire moyen en euros selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2021

Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Corse	France métropolitaine	Corse	France métropolitaine	Corse	France métropolitaine
Ensemble	14,0	16,4	13,0	14,9	14,8	17,4
Cadres, prof. intellectuelles sup. et chefs d'entreprises	22,9	28,2	20,8	25,1	24,1	29,9
Professions intermédiaires	16,0	16,0	14,9	14,9	17,0	16,9
Employés	11,5	11,7	11,3	11,5	12,0	12,0
Ouvriers	12,1	12,0	10,2	10,7	12,4	12,3

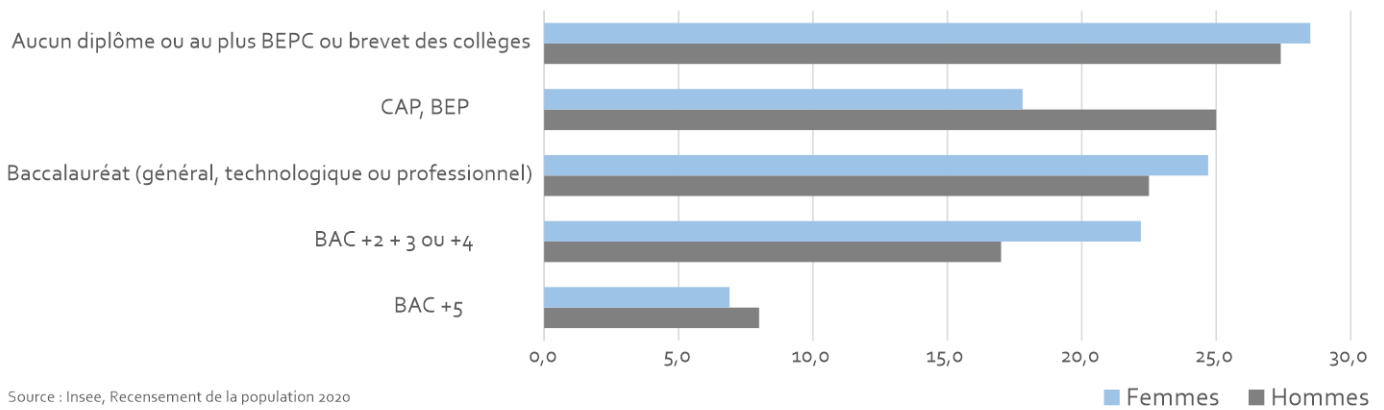
Source : Insee, Base tous salariés 2021

7. Salaire net horaire moyen en euros selon le sexe et l'âge en Corse en 2021



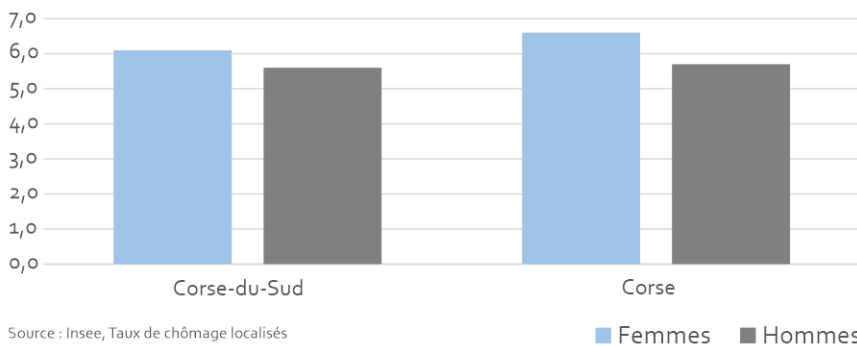
Source : Insee, Base tous salariés 2021

Diplôme le plus élevé de la population selon le sexe (non scolarisée de 15 ans ou plus) en Corse-du-Sud en 2020 Part des titulaires (en %)



Source : Insee, Recensement de la population 2020

Taux de chômage en moyenne annuelle selon le sexe en 2022 (en %)



Source : Insee, Taux de chômage localisés

Les femmes sont davantage exposées au chômage que les hommes en Corse-du-Sud. En 2022, le taux de chômage des femmes est de 6,1% en moyenne annuelle, soit un écart de +0,5 pt. Elles sont également plus nombreuses que les hommes à rechercher un emploi. Fin 2023, 5 370 femmes sont inscrites à France Travail en catégories ABC, soit 54% de la demande d'emploi. De plus, 24% d'entre elles sont au chômage depuis un an ou plus.

Taux d'activité selon l'âge, le diplôme et le nombre d'enfants en Corse-du-Sud en 2020

Taux d'activité (en %)		Hommes	Femmes	Ecart en points
Age	Ensemble	79,5	71,4	-8,1
	15 à 24 ans	46,0	40,0	-6,0
	25 à 49 ans	93,8	84,6	-9,2
	50 à 64 ans	72,3	62,8	-9,5
Diplôme	Aucun diplôme ou au plus brevet des collèges	62,5	45,0	-17,5
	CAP ou BEP	83,9	73,9	-10,0
	Baccalauréat général, technologique ou professionnel	81,9	72,9	-9,0
	Diplômes d'études supérieures	89,2	85,3	-3,9
Nombre d'enfants	Aucun enfant	91,1	87,3	-3,8
	1 enfant	96,6	87,3	-9,3
	2 enfants	97,3	85,7	-11,6
	3 enfants ou plus	90,1	65,1	-25,0

Source : Insee, Recensement de la population 2020

Répartition des actifs en emploi selon le sexe et le secteur d'activité en Corse-du-Sud en 2020

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Taux de féminisation (en %)
Agriculture, sylviculture et pêche	2,9	0,9	22,8
Industrie	7,2	3,5	30,3
Construction	18,0	2,0	9,1
Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	15,2	16,2	49,1
Transports et entreposage	7,0	3,9	33,7
Hébergement et restauration	7,1	5,8	42,3
Information et communication	1,9	1,2	35,5
Activités financières et d'assurance	1,9	3,0	59,0
Activités immobilières	1,8	2,7	57,5
Activités scientifiques et techniques/services adm. et de soutien	7,5	8,0	49,3
Adm. publique, enseignement, santé humaine et action sociale	26,0	46,6	61,9
Autres activités de services	3,7	6,3	61,0
Ensemble	100,0	100,0	47,5

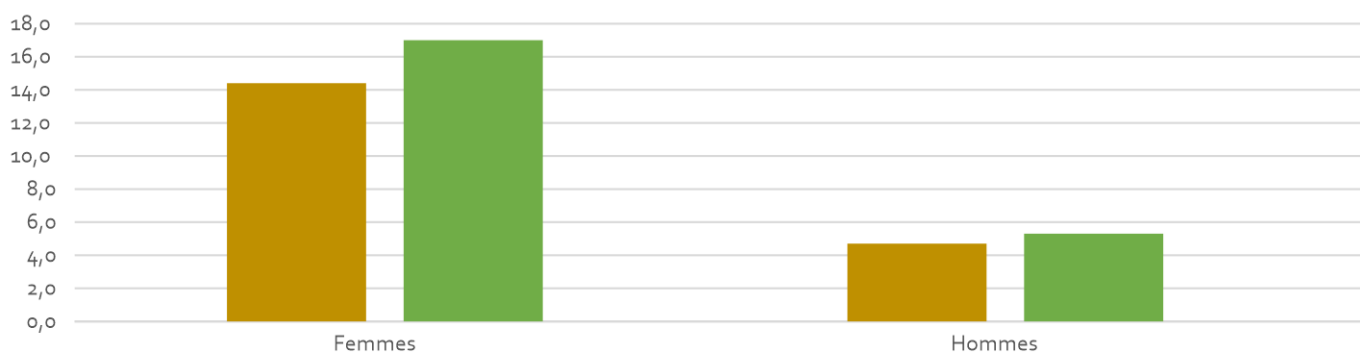
Source : Insee, Recensement de la Population 2020

Répartition des actifs en emploi selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en Corse-du-Sud en 2020

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Taux de féminisation (en %)
Agriculteurs exploitants	2,0	0,6	21,7
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	14,2	6,8	30,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	11,5	10,2	44,6
Professions intermédiaires	21,9	27,6	53,3
Employés	19,5	49,7	69,7
Ouvriers	30,8	5,1	12,9
Ensemble	100,0	100,0	47,5

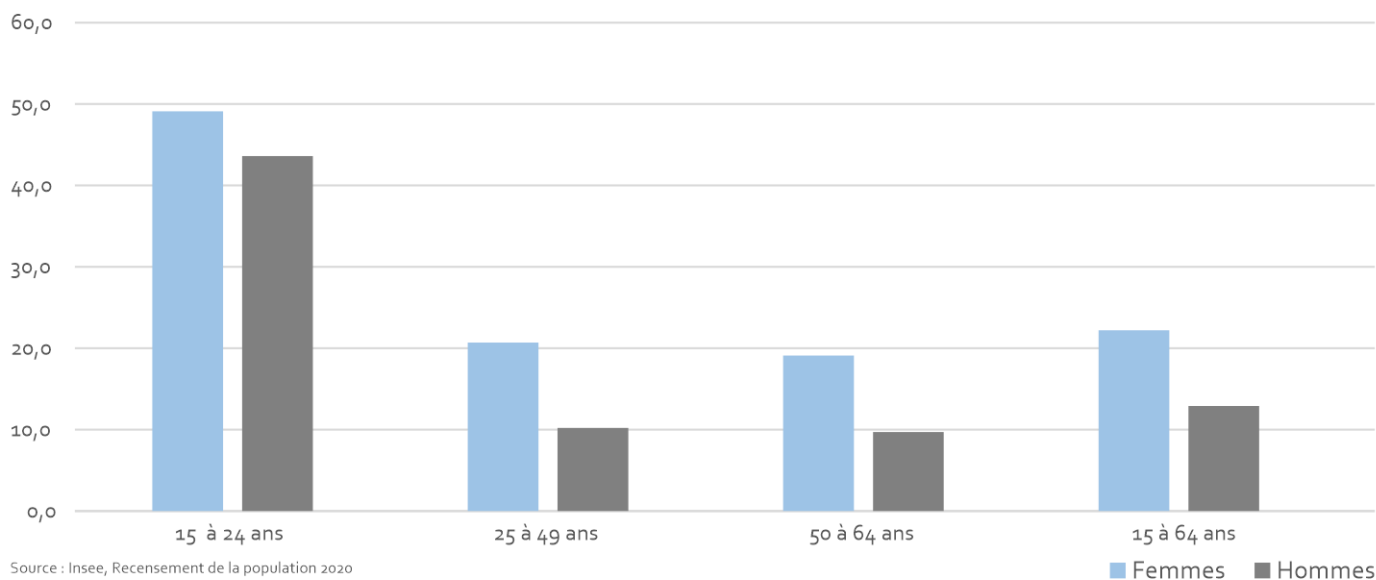
Source : Insee, Recensement de la Population 2020

Part des salariés de 15 ans ou plus selon le sexe à temps partiel en 2020 (en %)



Source : Insee, Recensement de la population 2020

Part de l'emploi précaire selon le sexe et la tranche d'âge en Corse-du-Sud en 2020 (en %)



Source : Insee, Recensement de la population 2020

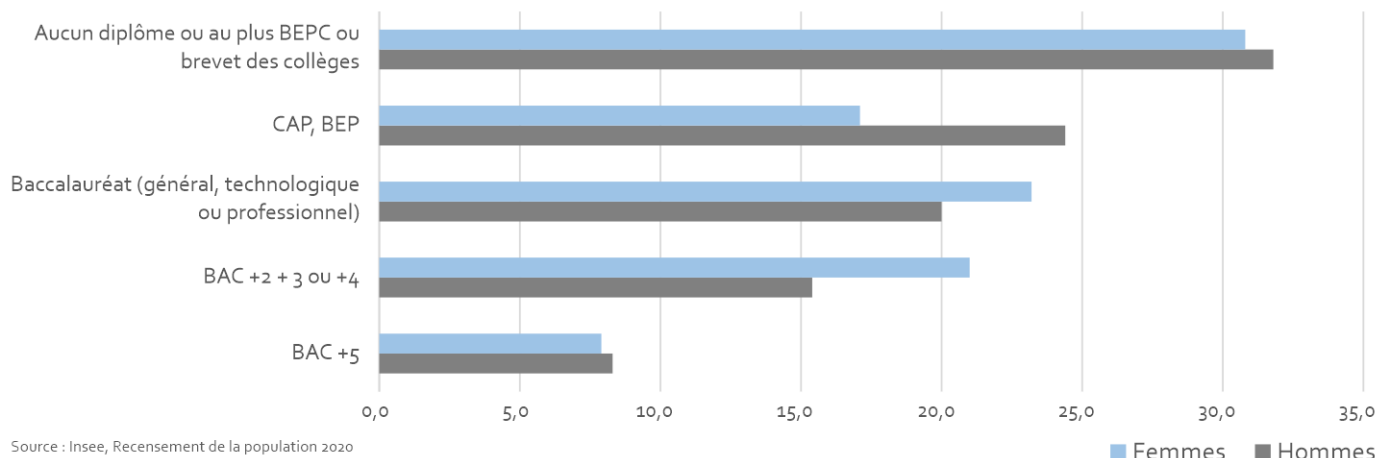
Salaire net horaire moyen en euros selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2021

Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Corse-du-Sud	Corse	Corse-du-Sud	Corse	Corse-du-Sud	Corse
Ensemble	14,3	14,0	13,1	13,0	15,1	14,8
Cadres, prof. intellectuelles sup. et chefs d'entreprises	23,4	22,9	20,9	20,8	24,9	24,1
Professions intermédiaires	16,2	16,0	15,1	14,9	17,3	17,0
Employés	11,6	11,5	11,3	11,3	12,1	12,0
Ouvriers	12,2	12,1	10,3	10,2	12,5	12,4

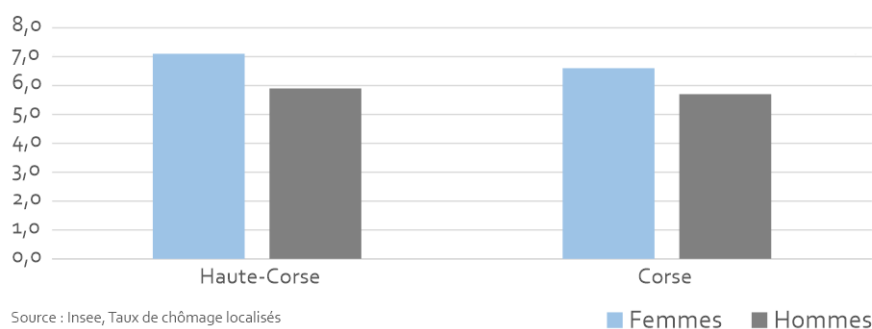
Source : Insee, Base tous salariés 2021.

Diplôme le plus élevé de la population selon le sexe (non scolarisée de 15 ans ou plus) en Haute-Corse en 2020 Part des titulaires (en %)



Source : Insee, Recensement de la population 2020

Taux de chômage en moyenne annuelle selon le sexe en 2022 (en %)



Source : Insee, Taux de chômage localisés

Les femmes sont davantage exposées au chômage que les hommes en Haute-Corse. En 2022, le taux de chômage des femmes est de 7,1% en moyenne annuelle, soit un écart de +1,2 pt. Elles sont également plus nombreuses que les hommes à rechercher un emploi. Fin 2023, 6 270 femmes sont inscrites à France Travail en catégories ABC, soit 58% de la demande d'emploi. De plus, 28% d'entre elles sont au chômage depuis un an ou plus.

Taux d'activité selon l'âge, le diplôme et le nombre d'enfants en Haute-Corse en 2020

Taux d'activité (en %)		Hommes	Femmes	Ecart en points
Age	Ensemble	75,7	64,8	-10,9
	15 à 24 ans	42,8	33,2	-9,6
	25 à 49 ans	91,3	79,4	-11,9
	50 à 64 ans	69,5	57,7	-11,8
Diplôme	Aucun diplôme ou au plus brevet des collèges	63,9	39,8	-24,1
	CAP ou BEP	81,3	68,4	-12,9
	Baccalauréat général, technologique ou professionnel	74,1	65,1	-9,0
	Diplômes d'études supérieures	84,9	79,3	-5,6
Nombre d'enfants	Aucun enfant	89,3	83,2	-6,1
	1 enfant	95,6	84,2	-11,4
	2 enfants	96,1	80,3	-15,8
	3 enfants ou plus	90,3	60,3	-30,0

Source : Insee, Recensement de la population 2020

Répartition des actifs en emploi selon le sexe et le secteur d'activité en Haute-Corse en 2020

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Taux de féminisation (en %)
Agriculture, sylviculture et pêche	5,2	2,0	24,2
Industrie	6,9	4,1	32,9
Construction	17,7	2,1	8,9
Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	14,6	15,4	46,6
Transports et entreposage	6,9	3,9	31,9
Hébergement et restauration	5,9	5,2	41,9
Information et communication	1,7	0,7	25,1
Activités financières et d'assurance	1,6	2,6	57,0
Activités immobilières	1,7	2,2	51,0
Activités scientifiques et techniques/services adm. et de soutien	7,0	8,1	48,7
Adm. publique, enseignement, santé humaine et action sociale	27,2	46,4	58,5
Autres activités de services	3,6	7,4	63,0
Ensemble	100,0	100,0	45,2

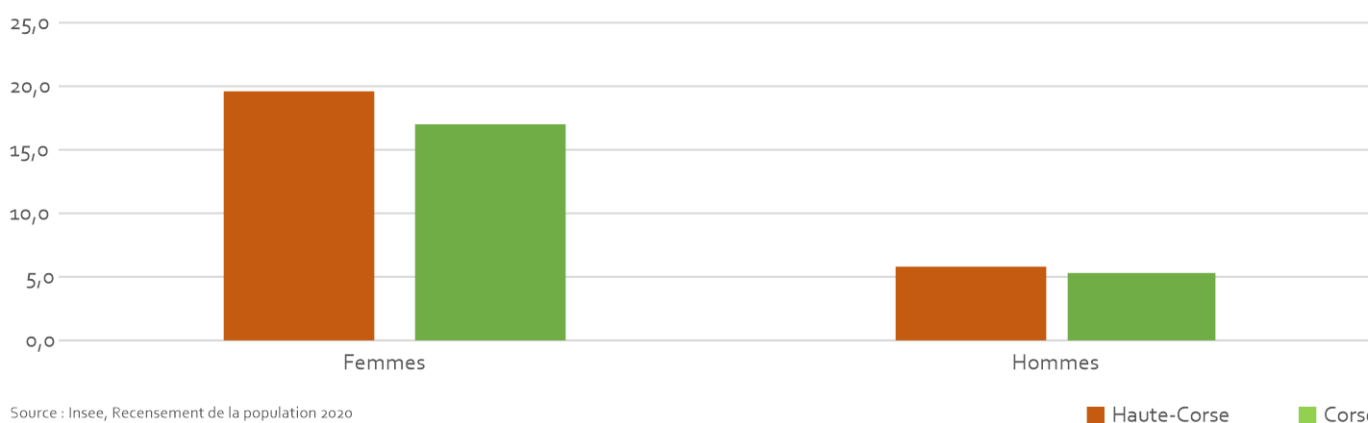
Source : Insee, Recensement de la Population 2020

Répartition des actifs en emploi selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en Haute-Corse en 2020

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Taux de féminisation (en %)
Agriculteurs exploitants	3,0	1,3	26,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	14,8	7,4	29,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10,3	10,7	46,2
Professions intermédiaires	19,9	26,6	52,5
Employés	21,2	49,2	65,6
Ouvriers	30,9	4,9	11,6
Ensemble	100,0	100,0	45,2

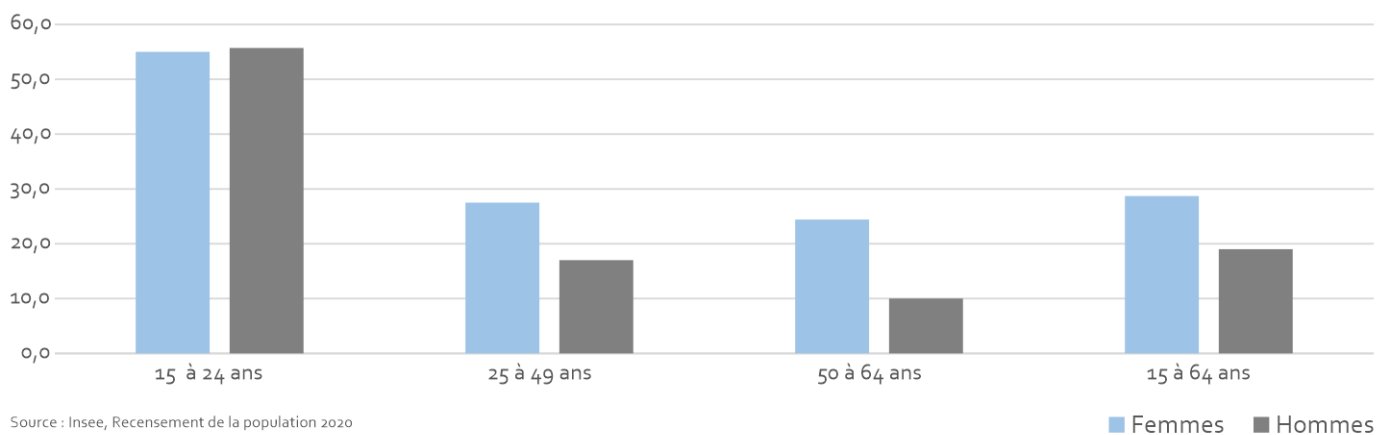
Source : Insee, Recensement de la Population 2020

Part des salariés de 15 ans ou plus selon le sexe à temps partiel en 2020 (en %)



Source : Insee, Recensement de la population 2020

Part de l'emploi précaire selon le sexe et la tranche d'âge en Haute-Corse en 2020 (en %)



Source : Insee, Recensement de la population 2020

Salaire net horaire moyen en euros selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2021

Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Haute-Corse	Corse	Haute-Corse	Corse	Haute-Corse	Corse
Ensemble	13,8	14,0	12,8	13,0	14,5	14,8
Cadres, prof. intellectuelles sup. et chefs d'entreprises	22,4	22,9	20,8	20,8	23,3	24,1
Professions intermédiaires	15,7	16,0	14,7	14,9	16,7	17,0
Employés	11,5	11,5	11,2	11,3	12,0	12,0
Ouvriers	12,0	12,1	10,2	10,2	12,2	12,4

Source : Insee, Base tous salariés 2021.

Catherine BENEDETTI - DRH
Caisse Régionale de Crédit Agricole de la Corse
(avec la contribution d'Olivia de ROCCA SERRA - Fonction Pilotage)

Comment est appréhendé le sujet de la santé des femmes dans votre entreprise ?

En notre qualité d'employeur, nous veillons à la santé et à la sécurité de nos salariés. Nous sommes très attentifs à ce qui, au-delà d'être une obligation légale, est aussi pour nous un devoir moral. Il n'y a pas à proprement parler d'approche particulière concernant les femmes, car la prévention de la santé et de la sécurité au travail sont des éléments incontournables et majeurs qui concernent l'ensemble des collaborateurs quels qu'ils soient. Nous veillons tout particulièrement à la prévention des risques musculo-squelettiques, notamment par l'attribution d'un outil de travail ergonomique, d'un environnement de travail repensé et adapté aux outils digitaux et informatiques actuels. Nous sommes attentifs également à l'environnement de travail au sens large. Nous pouvons dire de façon empirique que les troubles musculo-squelettiques semblent plus atteindre les femmes dans le cadre professionnel.

Quelles sont les actions de prévention que vous menez ?

Nous nous sommes associés à la Mutuelle de la Corse dans le lancement du programme d'action « Cardio Safe », dont l'objectif est de favoriser l'accès à la prévention des pathologies cardiovasculaires, en proposant à l'ensemble des collaborateurs des visites médicales de contrôle dispensées durant leur temps de travail. Des formations spécifiques ont été prodiguées dans le cadre de la prévention des accidents de travail. En ce qui concerne les femmes, nous constatons qu'elles sont considérablement plus utilisatrices de télétravail que les hommes, ce qui met en lumière un sujet sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle plus prégnant, nous semble-t-il, chez les femmes.

Nous constatons également que le nombre d'arrêts de travail de courte durée, l'utilisation des congés dédiés à la garde d'enfants, les demandes de temps partiel suite à maternité et jusqu'aux trois ans de l'enfant, concernent plus clairement les femmes. De la même façon, les salariés aidants sont très souvent des femmes sur lesquelles pèse alors une charge mentale supplémentaire importante et reconnue.

Nous nous rendons compte également à travers l'analyse de nos données que nombreuses sont les femmes contraintes d'arrêter leur activité avant la date légale de leur congé de maternité, en raison des risques liés au stress, aux déplacements, aux transports, au rythme de vie... et bien souvent, elles ne reprennent pas immédiatement à la fin de leur congé car leur santé n'est pas stabilisée : nuits debout, nouveau rythme de vie, bouleversement hormonal faisant suite à l'arrivée d'un enfant.

Nous pouvons constater que les femmes sont nettement plus exposées aux chutes et glissades alors que les hommes seraient plutôt victimes d'accidents de voiture. Nous ne savons pas analyser précisément les raisons de ces différences. Elles peuvent être multiples : le port de talons, le fait de courir et de faire plusieurs choses à la fois, impliquant nécessairement le fait d'être moins attentive, une fragilité osseuse qui s'installe chez la femme avec l'âge.

Bien que cela puisse être certainement nuancé, il semble qu'encore aujourd'hui, l'homme soit uniquement « homme au travail », tandis que la femme au travail est à la fois la mère, l'épouse, la fille de ses parents, avec toutes les responsabilités tacites que cela implique. L'ambition pour les années à venir doit être de réduire ou partager cette pluralité. L'évolution récente de la réglementation et des mœurs y contribue mais dans un équilibre loin d'être encore idéal et il convient de demeurer très vigilants.

Les femmes représentent 45 % des salariés suivis par les SPSTI. Elles sont principalement exposées aux risques psychosociaux (RPS) et troubles Musculosquelettiques (TMS).

En effet, elles sollicitent davantage les équipes pluridisciplinaires des SPSTI pour engager des démarches de prévention et d'accompagnement personnalisés. Aussi, elles mobilisent plus les dispositifs de visites à leur demande (plus de

65%) principalement avec un psychologue du travail et les visites de pré-reprise et de reprise (plus de 51 %). Leurs postes de travail impliquent des mouvements répétitifs et des postures pénibles. Malgré tout, les avis d'inaptitude au poste notamment sans possibilité de reclassement, concernent plus les femmes (jusqu'à 58 %).

Missions des services de prévention et de santé au travail interentreprises

Les SPSTI sont des associations à but non lucratif qui fonctionnent selon un système de gouvernance qui s'appuie sur un conseil d'administration paritaire employeurs-salariés, une commission de contrôle et une commission medicotechnique.

Ils ont pour objectif d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils remplissent trois missions principales :

En matière de prévention des risques professionnels : Ils conseillent les employeurs et les travailleurs en menant des actions de prévention des risques professionnels sur les lieux de travail.

En matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs : Les professionnels de santé assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs, contribuent à la veille épidémiologique et à la traçabilité des expositions professionnelles.

En matière de prévention de la désinsertion professionnelle : Leurs équipes pluridisciplinaires mènent des actions au sein des entreprises adhérentes pour prévenir ou réduire les risques liés à la désinsertion professionnelle et contribuent au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Des équipes pluridisciplinaires au service des entreprises : Pour réaliser leurs missions, ils disposent d'équipes pluridisciplinaires au service des entreprises adhérentes composées de médecins du travail, collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail, assistants médicaux, assistants en santé au travail, assistant social ainsi que d'intervenants en prévention des risques professionnels tels que psychologue du travail, ergonomes, ingénieur chimiste... mais également un service dédié à la gestion administrative du compte entreprise adhérente.

Fin 2023, les SPSTI de Corse assurent le suivi de plus de 77 000 salariés déclarés par les employeurs dans le champ du secteur privé. Parmi eux, 45% sont des femmes.

Pour en savoir plus :

Site internet du SPSTI 2A : www.spstiza.com

Site internet du SPSTI 2B : www.medecinetravail2b.com

Infographie sur le suivi médical des salariés tout au long de leur parcours professionnel



<https://cdtnadminprod.blob.core.windows.net/cdtn/suivimedicaldessalaries.pdf>

Les effectifs suivis

Au 31 décembre 2023, l'effectif suivi par le service de prévention et santé au travail interentreprises de Corse-du-Sud (SPSTI 2A) est de 35 684 salariés. **Les femmes représentent 45% de cet effectif.**

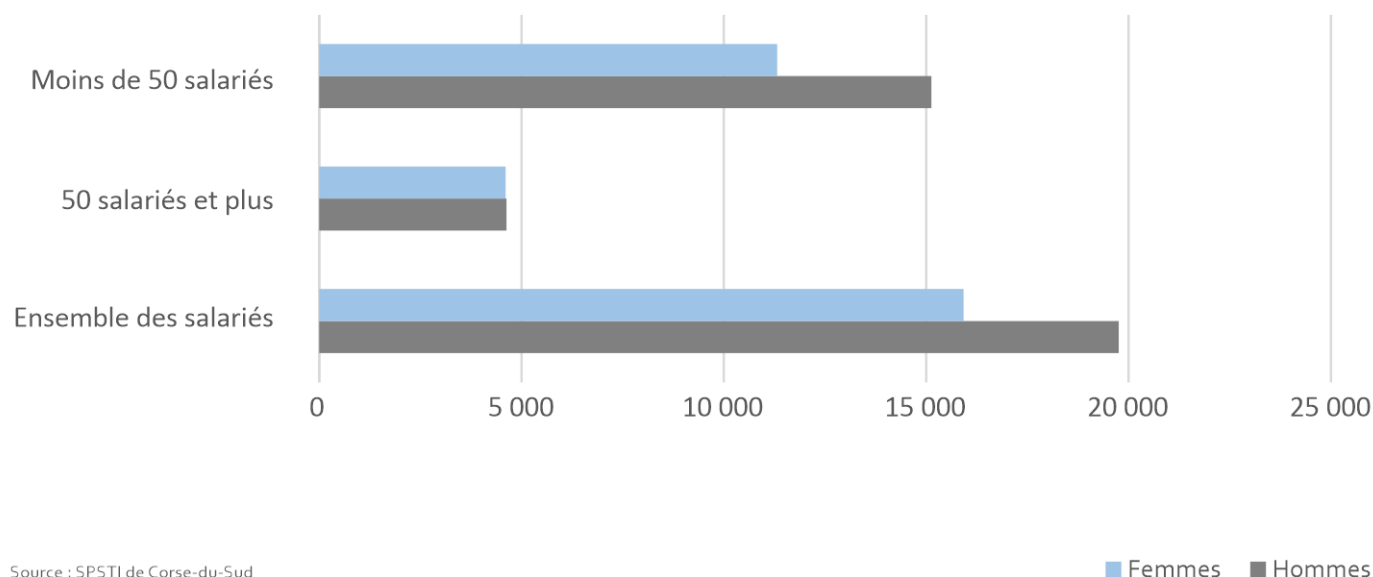
Les trois quarts des entreprises adhérentes sont principalement des TPE/PME dont l'effectif compte 43 % de femmes. Elles sont en revanche à part équivalente dans les grandes entreprises (figure 1).

La majorité des salariés ont des contrats pérennes. Les contrats courts ont tendance à être moins déclarés par les entreprises adhérentes.

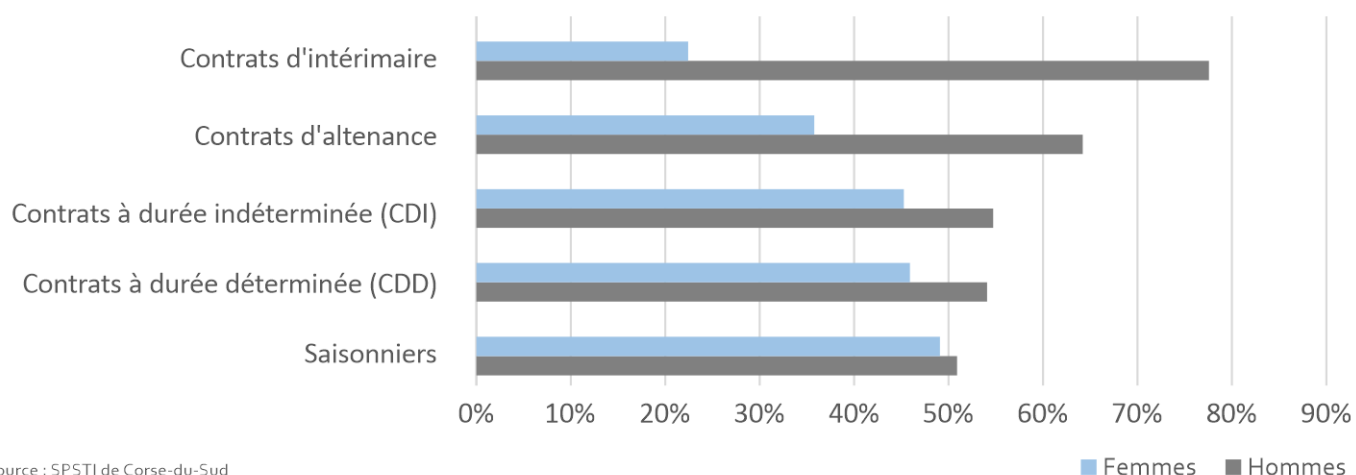
Ainsi, 80% des salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI) dont 46% sont des femmes et un salarié sur dix est en contrat à durée déterminée (CDD) dont 45% sont de femmes. (figure 2)

Plus de sept salariés sur dix sont suivis dans cinq secteurs d'activité en Corse-du-Sud : le commerce/réparation d'automobiles et de motos (22%), la construction (15%), les activités spécialisées scientifiques et techniques/activités de service administratif et de soutien (13%), l'hébergement-restauration et la santé humaine action sociale (respectivement 11% et 10%). (figure 3)

1. Répartition des effectifs suivis par le SPSTI de Corse-du-Sud selon le sexe et la taille de l'entreprise en 2023



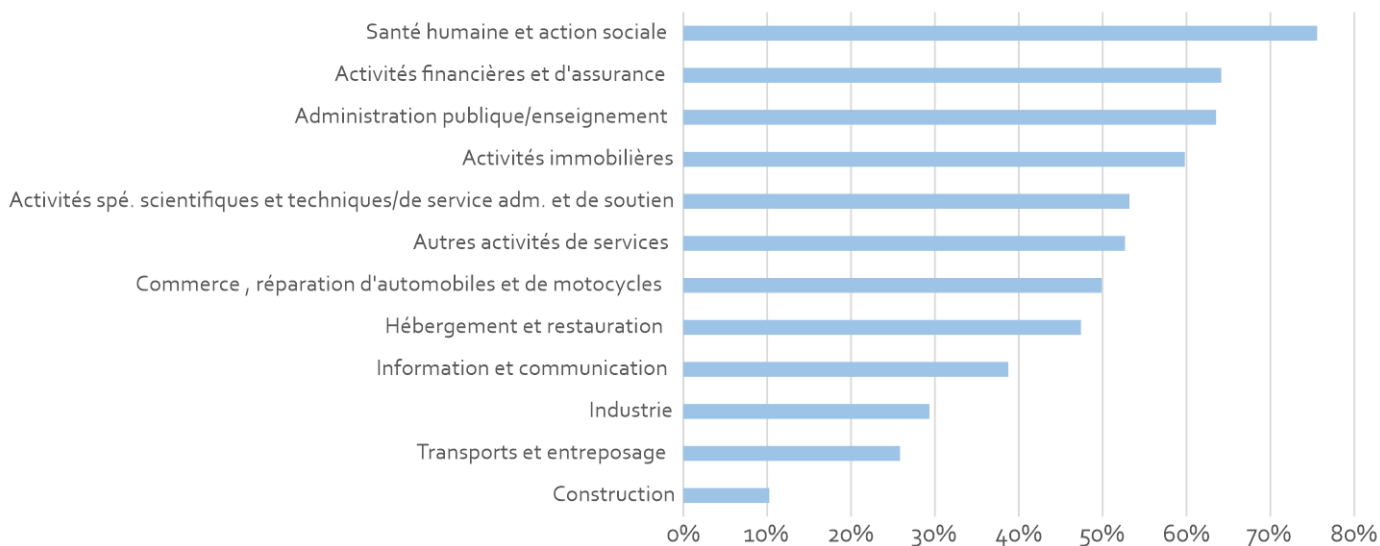
2. Répartition des effectifs suivis par le SPSTI de Corse-du-Sud selon le sexe et le type de contrat en 2023



Certains secteurs sont particulièrement genrés : la santé humaine et action sociale (76% de femmes), les activités financières et d'assurance et administration/enseignement (respectivement 64% de femmes), les activités immobilières (60%

de femmes). A contrario, d'autres secteurs se caractérisent par une moindre présence féminine : l'industrie (29% de femmes), les transports et entreposage (26% de femmes), la construction (10% de femmes). (figure 3)

3. Taux de féminisation selon les secteurs en 2023



Les expositions professionnelles

La représentation des femmes au sein des secteurs d'activité impacte directement la nature des expositions professionnelles auxquelles elles sont confrontées. (figure 4)

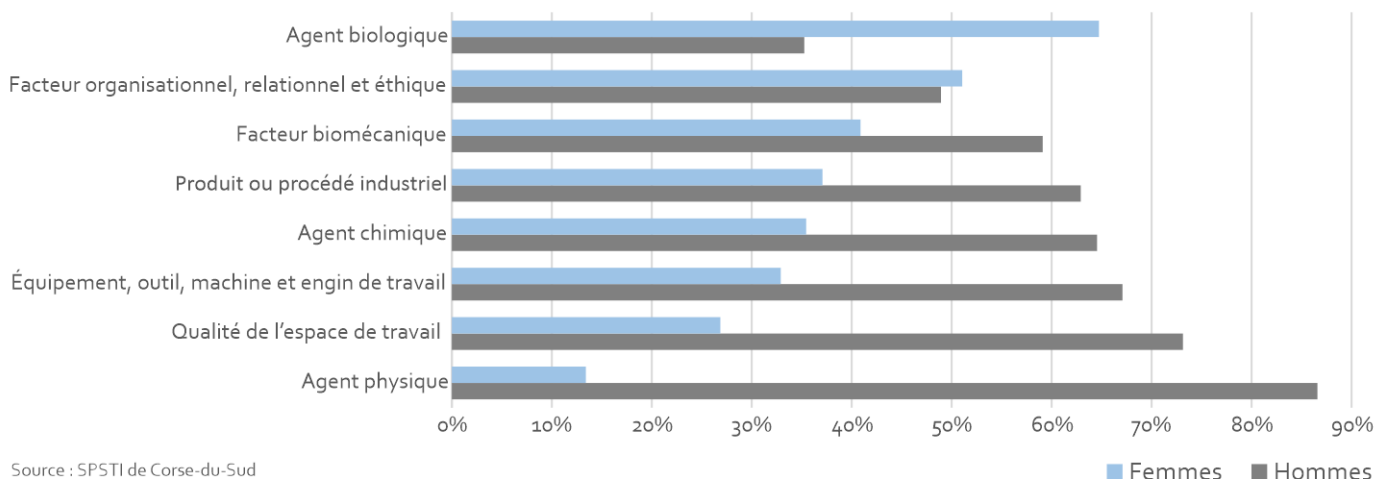
Bien que l'exposition professionnelle des femmes aux agents biologiques soit significative (65%), les effets sur leur santé sont faibles car les mesures de prévention sont bien mises en place principalement dans les entreprises du secteur médical et médico-social. Par ailleurs, les femmes sont davantage exposées aux risques psychosociaux, à savoir des facteurs organisationnels, relationnels et éthiques (51 % de femmes), avec notamment le contact

régulier avec le public (53% des femmes), le télétravail (65% des femmes) et le travail les dimanches et jours fériés (67% des femmes).

Bien que moins exposées que les hommes à des contraintes biomécaniques, elles ne sont pas moins à l'abri des troubles musculo-squelettiques liés aux mouvements répétitifs (48% des femmes) et aux postures pénibles (43% des femmes).

A l'inverse, elles sont un peu moins exposées à des agents chimiques ou physiques ou à des risques liés aux équipements de travail.

4. Pourcentage d'expositions professionnelles déclarées par les professionnels de santé selon le sexe du salarié en 2023

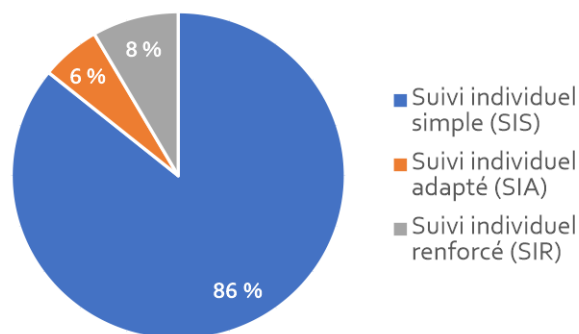


Les différents types de suivis

Le type de suivi (voir définition) est déterminé par certains facteurs comme l'état de santé, l'âge, les conditions de travail et l'exposition aux risques professionnels. Ainsi, 86% des femmes sont concernées par un suivi individuel simple (SIS) et

seules 8% d'entre elles par un suivi individuel renforcé (SIR) ; conséquence de la sous-représentation des femmes dans le secteur de la construction principalement concerné par des postes à risques nécessitant un SIR. (figures 5 et 6)

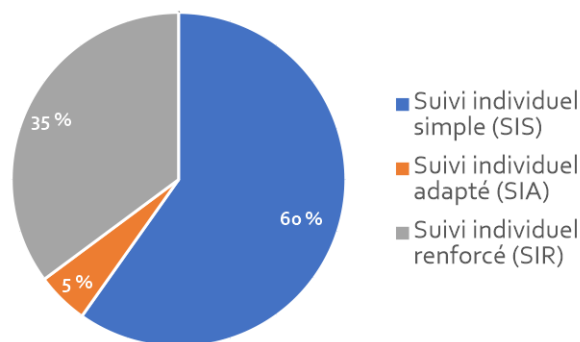
5. Part des femmes selon le type de suivi en 2023



Source : SPSTI de Corse-du-Sud

Du fait de la représentativité des femmes dans certains secteurs d'activité, les femmes sont moins concernées que les hommes par des métiers

6. Part des hommes selon le type de suivi en 2023



nécessitant un SIR (16% des femmes). En revanche, plus de la moitié des SIS concernent des femmes. (figure 7)

7. Nombre de salariés pris en charge par le SPSTI de Corse-du-Sud selon le type de suivi en 2023

	Femmes	(%)	Hommes	(%)	Total
Suivi individuel simple (SIS)	13 671	54 %	11 817	46 %	25 488
Suivi individuel adapté (SIA)	919	48 %	995	52 %	1 914
Suivi individuel renforcé (SIR)	1 335	16 %	6 947	84 %	8 282
Ensemble des salariés	15 925	45 %	19 759	55 %	35 684

Source : SPSTI de Corse-du-Sud

INTERVIEW

René-Charles COMBETTE - Directeur
Els DRIESENS - Médecin du travail
Gaëlle CHAMPION - Assistante de Direction
SPSTI de Corse-du-Sud

En quoi consiste votre travail et intervention dans le domaine de la santé au travail pour les femmes ?

L'offre socle de service s'articule autour des trois enjeux majeurs suivants : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle. Toute démarche de prévention démarre par un diagnostic : un repérage sur le terrain des situations à risques pouvant porter atteinte à la santé (produits chimiques, postures contraignantes, manutentions...) et à la sécurité des salariés de l'entreprise. Pour les femmes, une attention particulière sera portée principalement en visite individuelle quant à l'existence d'un suivi gynécologique, des dépistages conformément aux recommandations de la HAS, le contexte social et la charge mentale hors travail.

Quels sont vos constats en matière de santé des femmes au travail ?

Il y a des secteurs d'activité avec une majorité de femmes (médico-social, agents de service, aide à la personne, commerce). Le secteur médico-social est particulièrement impacté par les risques psycho-sociaux. Les agents de service, aide à la personne, commerce ne nécessitant que peu ou pas de qualifications sont aussi des populations de femmes qui ne prennent pas suffisamment soin de leur santé et de leur condition physique et sont soumises à des contraintes physiques et des postures contraignantes. Ajoutez à cela que l'obésité est passée en 10 ans à plus de la moitié de la population corse, à elle seule responsable de nombreuses problématiques de TMS.

Quelles sont les actions de prévention que vous menez ?

A chaque visite individuelle sont délivrés des conseils personnalisés en lien avec leur santé et la manière de travailler. Des actions collectives pour prévenir les RPS sont organisées dans le secteur médico-social par exemple, mais également des sensibilisations gestes et postures, des diagnostics TMS pour améliorer l'équipement pour les salariés avec des contraintes physiques. Des échanges avec les employeurs permettent également de proposer des pistes d'améliorations.

Les visites réalisées

Au cours de l'année 2023, sur 18 893 visites (1) réalisées, 45% concernent des femmes.

Ainsi, 60% des visites réalisées (voir définition) pour les femmes sont des visites d'information et de prévention (VIP) contre 52% pour les hommes et seulement 6% des visites consistent en un examen médical d'aptitude (EMA) contre 23% pour les hommes.

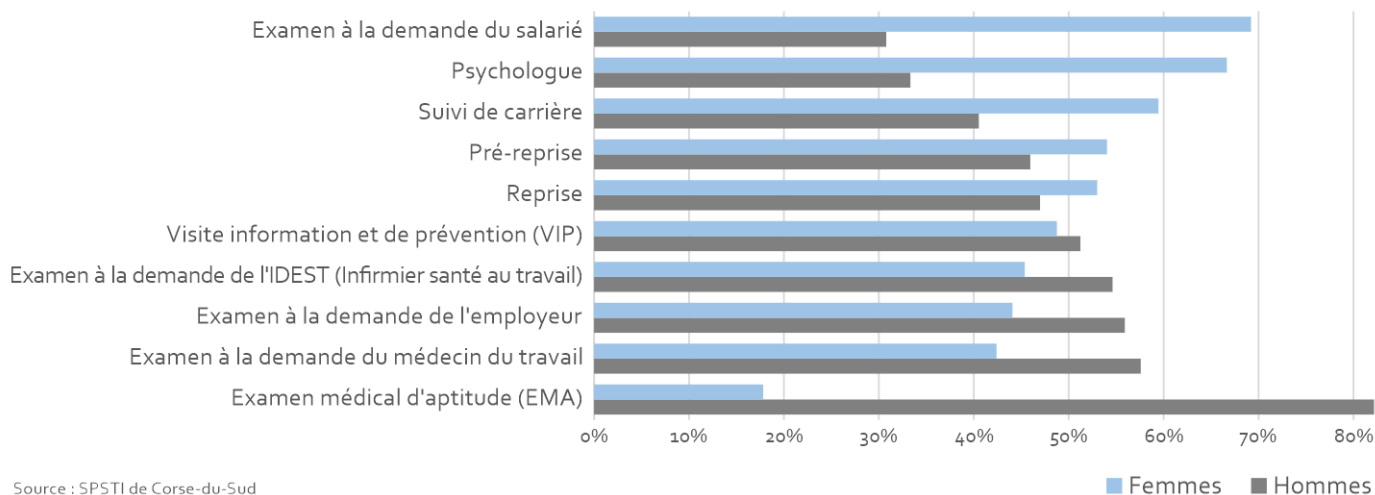
Les femmes sont cependant davantage concernées par les visites de pré-reprise et de reprise : 19% d'entre elles contre 13% pour les hommes. Elles sont également 11% à avoir bénéficié d'une visite occasionnelle (à leur demande, à l'initiative de l'employeur ou d'un professionnel de santé) contre 9% pour les hommes.

Bien que leur secteur d'activité, leur poste de travail et leur exposition à certains risques professionnels ne nécessitent pas souvent un suivi individuel renforcé de leur état de santé, les femmes ont plus bénéficié de visites en sus de leur suivi individuel « classique » comprenant une visite d'embauche ou une visite périodique, que les hommes.

Ainsi, 69% des examens à l'initiative du salarié concernent des femmes. Cette représentativité est aussi très significative lorsqu'il s'agit de consultations avec un psychologue du travail (67% concernent les femmes). La plus forte exposition des femmes aux risques psychosociaux a un réel impact sur leur suivi en santé au travail. (figure 8)

(1) Il s'agit d'un nombre de visites et non d'un nombre de salariés. Un salarié ayant été vu trois fois compte trois fois

8. Répartition des visites réalisées selon le sexe en 2023



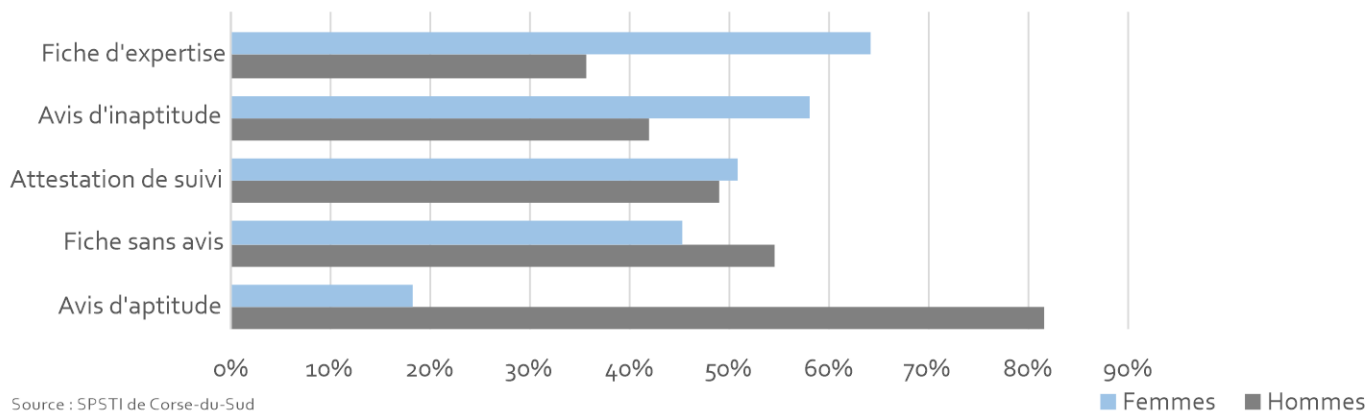
Source : SPSTI de Corse-du-Sud

Les documents de fin de visite

A la fin des visites, différents documents sont émis au salarié et à l'employeur : attestations de suivi (2), avis d'aptitude (3), avis d'inaptitude, fiche d'expertise (4). Les fiches d'expertises émises après une consultation spécialisée avec un psychologue

du travail ou un assistant social sont majoritairement transmises aux femmes (64%). De plus, les avis d'inaptitude au poste concernent davantage les femmes que les hommes. Sur le total des avis d'inaptitudes émis en 2023, ayant dans la

9. Répartition des documents émis selon le sexe en 2023



Source : SPSTI de Corse-du-Sud

(2) Remis à l'issue d'une VIP (3) Remis à l'issue d'une EMA (4) Remis à l'issue d'une consultation spécialisée avec un psychologue du travail ou un assistant social.

INTERVIEW

Pasquale CHILOTTI - Psychologue du travail

En quoi consiste votre travail et intervention dans le domaine de la santé au travail ?

Psychologue du travail et plus spécifiquement clinicienne de l'activité, j'ai été en charge ces deux dernières années d'un dispositif innovant et expérimental 2P2R cofinancé par la DREETS et l'AGEFIPH. L'objectif était d'accompagner les personnes atteintes d'une maladie chronique évolutive bien avant la reconnaissance de travailleur handicapé afin d'éviter la désinsertion professionnelle. Depuis janvier 2024, j'exerce en libéral.

Y-a-t-il une approche particulière dès lors qu'il s'agit des femmes ?

Lorsque l'on utilise une thérapie scientifiquement validée, elle est mise en œuvre de manière non genrée. Traiter une dépression liée à un contexte professionnel délétère ne dépend pas du genre de la personne souffrante. Ce qui fait la différence, c'est que certaines pathologies chroniques vont toucher davantage les femmes (comme le diabète, les maladies cardio-vasculaires), d'autres les hommes (les maladies psychiatriques par exemple)

Lorsqu'on est une femme avec une problématique de santé, il faut également s'intéresser à ce qui se passe à la maison. Qui s'occupe des enfants ? Qui gère le quotidien ? Cela rajoute une charge mentale qui n'aide pas le travail de santé qu'elles ont à réaliser.

Par ailleurs, n'oublions pas que la Corse est la région où le salaire mensuel moyen est le plus bas et les prix sont souvent plus élevés. Il m'est arrivé d'accompagner une salariée en CDD qui a fait le choix d'interrompre le traitement pour son cancer afin de reprendre le travail. Elle ne pouvait pas survivre avec ses indemnités journalières au regard de ses charges. Les femmes, sans conjoint, avec une perte de salaire liée à la maladie se retrouvent en situation financière très compliquée.

Quelles préconisations donneriez-vous aux employeurs ?

Prendre soin de la santé, physique et psychologique, de ses salariés c'est un véritable investissement sur le long terme. On ne peut parler de métier en tension sans se préoccuper des conditions d'emploi dont le salaire, mais pas seulement. En clinique de l'activité, nous faisons une différence entre la tâche (le travail tel que prescrit), l'activité réalisée (ce qu'a fait effectivement le salarié) mais également le réel de l'activité (par exemple tout ce qu'il a dû faire pour pouvoir faire ce qu'il avait à faire malgré le manque de moyens, des collègues absents, un management déficient...). Ceci ne peut que nous interpeller si on pense aux conditions de travail dans le médical et le médico-social, branches professionnelles où les femmes sont surreprésentées.

Nous pourrions aborder également les enjeux du télétravail. Aller travailler dans Ajaccio avec les embouteillages, cela veut dire combien de temps passé dans le trafic pour être à l'heure et comment alors gérer les enfants à amener à l'école ? La fatigue supplémentaire ? Certains emplois pourraient être faits en partie en télétravail. J'ai l'occasion de voir à quel point certains employeurs sont réticents, avec des idées préconçues, souvent parce qu'il faut mettre en place d'autres manières de manager.

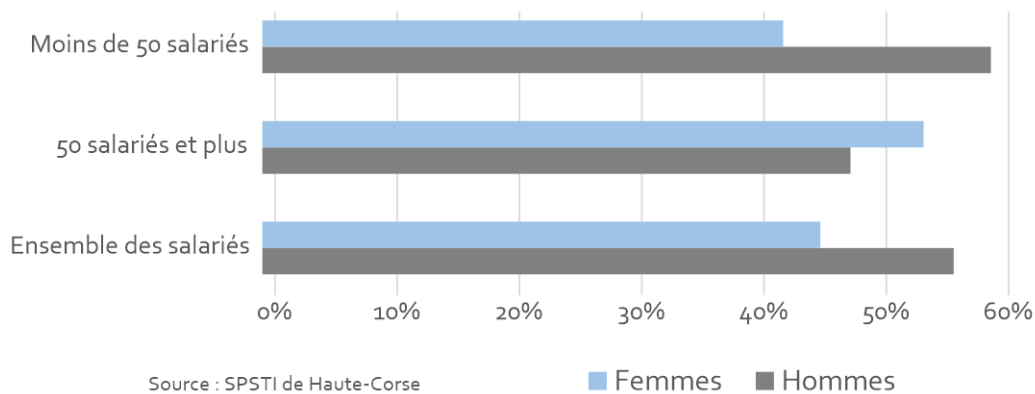
Les effectifs suivis

Au 31 décembre 2023, le service de prévention et santé au travail interentreprises de Haute-Corse (SPSTI 2B) assure le suivi de 41 582 salariés. **Les femmes représentent 45% de cet effectif.**

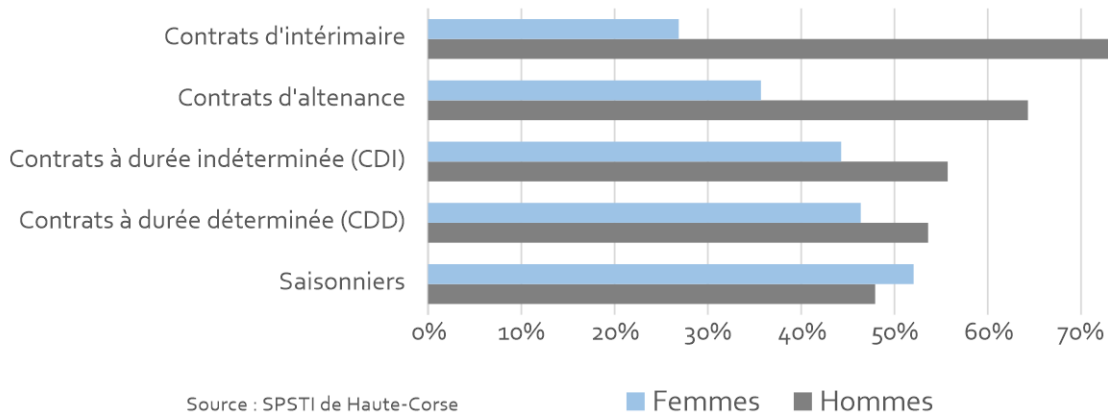
En lien avec les caractéristiques du tissu productif local, les entreprises de moins de 50 salariés constituent les trois quarts des entreprises adhérentes. Les femmes y sont moins représentées que les hommes (42%).

Elles sont en revanche davantage employées dans les grandes entreprises (53%). (figure 1). Près des trois quarts des salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI) dont 46% sont des femmes et un salarié sur dix est en contrat à durée déterminée (CDD) dont 44% sont de femmes. Les salariés en contrats intérimaires ou contrats d’alternance sont majoritairement des hommes alors que les femmes sont d’avantage en contrat saisonnier. (figure 2)

1. Répartition des effectifs suivis par le SPSTI de Haute-Corse selon le sexe et la taille de l'entreprise en 2023



2. Répartition des effectifs suivis par le SPSTI de Haute-Corse selon le sexe et le type de contrat en 2023

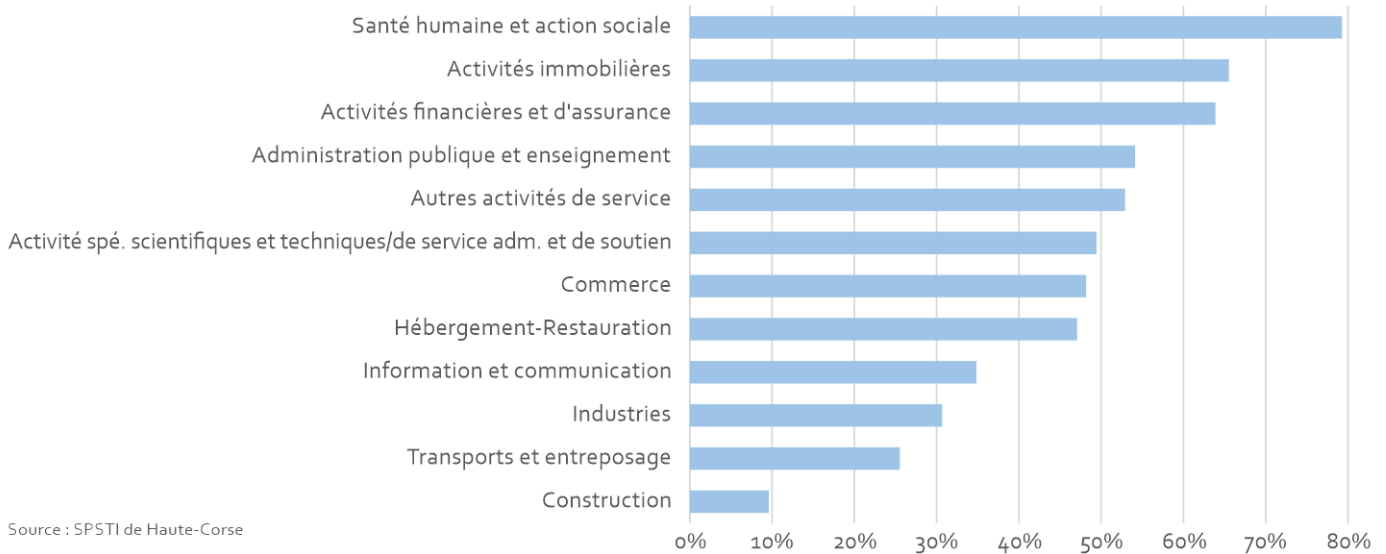


Cinq secteurs d’activité (figure 3) réunissent en Haute-Corse plus des deux tiers des salariés suivis : le commerce (24%), la construction (13%), la santé humaine action sociale (11%), les activités spécialisées scientifiques et techniques/activités de service administratif et de soutien et d’hébergement-restauration (respectivement 10%). Certains secteurs sont particulièrement genrés : la santé humaine et action sociale (79% de

femmes), les activités immobilières (66% de femmes), les activités financières et d’assurance (64% de femmes) et l’administration publique et enseignement (54% de femmes).

A contrario, d’autres secteurs se caractérisent par une moindre présence féminine : la construction (10% de femmes), les transports et entreposage (26% de femmes), l’industrie (31% de femmes).

3. Taux de féminisation selon les secteurs en 2023



INTERVIEW

Julie BARANOVSKY - Présidente
Association Corse Pour l'Aide, les soins et les services aux domiciles (ACPA)

Quels sont vos constats en matière de santé des femmes au travail ?

La Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile compte 95% de femmes. L'ACPA est engagée dans une démarche volontariste de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discriminations directes et indirectes.

Quelles sont les actions de prévention que vous menez ?

Dans le cadre de la négociation annuelle avec le Conseil Social et Economique de la structure, nous avons mis en place des temps de concertation, d'échanges de pratiques et d'accompagnement des situations complexes, un véhicule de prêt pour les salariés effectuant un nombre de kilomètres nettement supérieur à la moyenne, un aménagement des horaires de travail permettant aux salariés ayant des enfants en bas âge de les accompagner à l'école ou d'assister à leur sortie du soir, l'exclusion des réunions tôt le matin ou tard le soir, la réduction de la charge de travail des femmes enceintes, le non rappel, dans la mesure du possible, des salariés en cas d'urgence.



Elodie TARIOL - DRH
CORSICA GASTRONOMIA

Comment est appréhendé le sujet de la santé des femmes dans votre entreprise ?

Le risque le plus présent au sein de notre entreprise et qui engendre le plus d'accident au travail est le risque musculo-squelettique. Nous avons classé les postes de travail les plus à risques afin d'y apporter des améliorations pour prévenir le risque d'accidents ou maladies professionnelles, et pris des mesures d'aménagement de postes plus ergonomiques et/ou plus automatisés en prenant compte les différentes spécificités liées au genre pour adapter les améliorations au mieux.

Ce qui nous permet de constater que quel que soit le genre du salarié, homme ou femme, les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont principalement liés à l'exposition de la personne sur le poste de travail. Pour autant, les femmes seront sujettes à des problèmes de santé assez différents des hommes.

Quelles sont les actions de prévention que vous menez ?

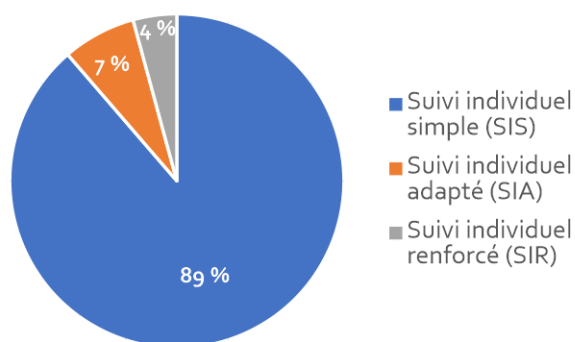
Les salariés de l'administratif sont à 95% des femmes. Des aménagements horaires sont mis en place en 4.5 jours afin de leur permettre d'avoir du temps pour leurs rendez-vous personnels et disposer de temps libre par semaine.

Les différents types de suivis

En raison des métiers exercés, de l'état de santé et de l'âge des salariés, les conditions de travail des hommes et des femmes sont différentes et nécessitent un type de suivi adapté. (voir définition)
Ainsi, 89% des femmes bénéficient d'un suivi individuel simple (SIS) et seules 7% d'entre elles

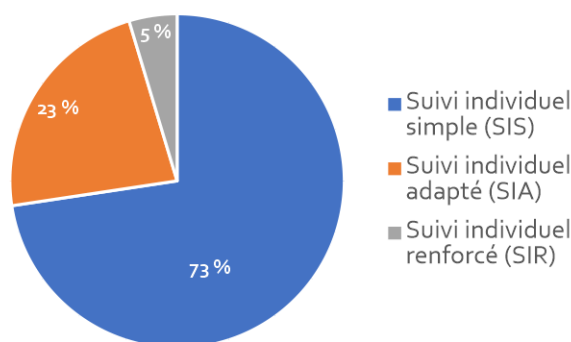
d'un suivi individuel renforcé (SIR); conséquence de la sous-représentation des femmes dans le secteur de la construction principalement concerné par des postes à risques nécessitant un SIR (figures 4 et 5)

4. Part des femmes selon le type de suivi en 2023



Source : SPSTI de Haute-Corse

5. Part des hommes selon le type de suivi en 2023



Du fait de leur représentativité dans certains secteurs d'activité, les femmes sont moins concernées que les hommes par des métiers nécessitant un SIR.

En revanche, 42% des suivis individuels adaptés (SIA) bénéficient aux femmes. (figure 6). Bien que l'exposition professionnelle aux agents biologiques ne soit pas encore exploitable,

il ressort que le risque biologique est celui qui prédomine lorsqu'elles font l'objet d'un suivi particulier (SIA). En effet, 78% des expositions aux agents biologiques de groupe 2 (1) concernent les femmes. Cette part est identique pour les risques consécutifs à une exposition aux agents biologiques pathogènes de groupe 3 (2) et 4 (3).

6. Nombre de salariés pris en charge par le SPSTI de Haute-Corse selon le type de suivi en 2023

	Femmes	(%)	Hommes	(%)	Total
Suivi individuel simple (SIS)	16 467	50 %	16 711	50 %	33 178
Suivi individuel renforcé (SIR)	1 321	20 %	5 231	80 %	6 552
Suivi individuel adapté (SIA)	784	42 %	1 068	58 %	1 852
Ensemble des salariés	18 572	45 %	23 010	55 %	41 582

Source : SPSTI de Haute-Corse

(1) Groupe 2 : Agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs avec propagation peu probable.

(2) Groupe 3 : Agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs avec propagation possible et traitement efficace.

(3) Groupe 4 : Agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs avec propagation élevée et sans traitement efficace.

Les visites réalisées

Au cours de l'année 2023, sur plus de 9 000 visites réalisées (4), 44% d'entre elles concernent des femmes.

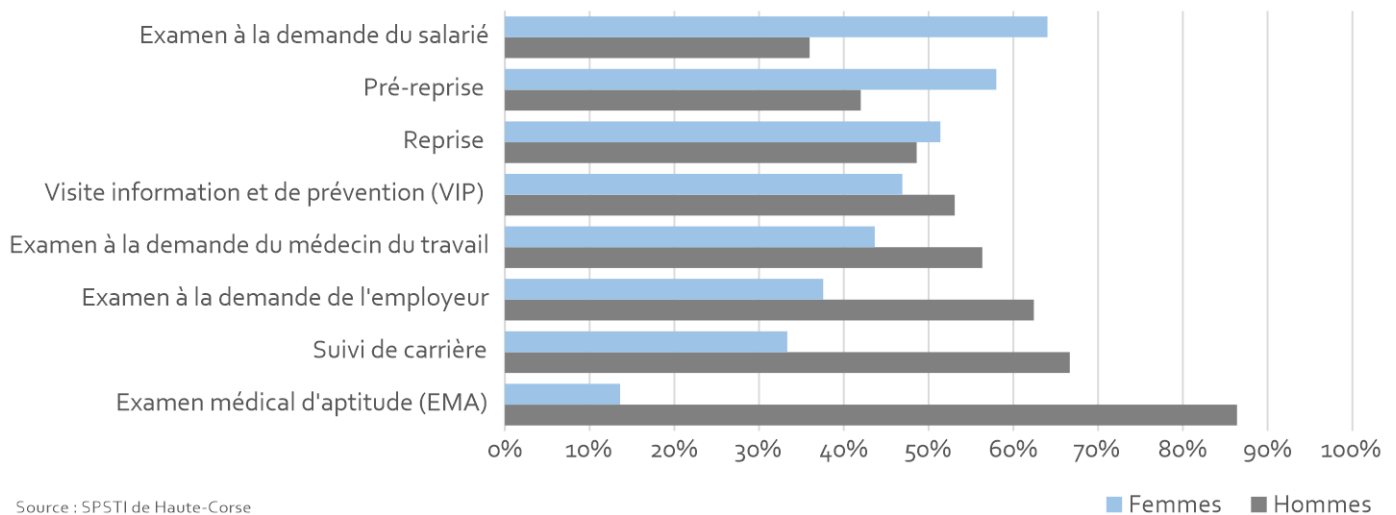
En plus des visites médicales périodiques obligatoires, elles sollicitent davantage les équipes pluridisciplinaires pour engager des démarches de prévention et d'accompagnement personnalisés. Ainsi, elles bénéficient de plus de visites à leur demande que les hommes : 64% contre 36%. De même, elles bénéficient davantage de visites de pré-reprise : 58% contre 42% et de visites de reprise : 51% contre 49%. En revanche, seules 14%

des EMA concernent les femmes. (figure 7). A l'issue des visites médicales, les professionnels de santé du SPSTI 2B peuvent orienter le salarié vers un médecin spécialisé. Ainsi, bien que la majorité des femmes bénéficient d'un suivi individuel simple, elles sont plus orientées vers un psychologue (63% des orientations vers un psychologue concernent les femmes).

47% des avis d'inaptitude concernent les femmes. Cette proportion nécessite une analyse approfondie.

(4) Il s'agit d'un nombre de visites et non d'un nombre de salariés. Un salarié ayant été vu trois fois compte trois fois.

7. Répartition des visites réalisées selon le sexe en 2023



Source : SPSTI de Haute-Corse

INTERVIEW

Fanny TRAMONI - Manager
CPAM de Corse-du-Sud

Comment est appréhendé le sujet de la santé des femmes dans votre entreprise ?

Je suis actuellement manager à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Corse du sud. Mon service est constitué à 80% de femmes. L'assurance maladie étant un secteur majoritairement féminin on pourrait s'imaginer qu'un regard particulier est porté sur la santé des femmes au travail. Malheureusement, force est de constater que nous sommes très peu sensibilisés à cet enjeu majeur.

Quels risques identifiez-vous plus particulièrement pour la santé des femmes ?

Une des problématiques qui mériterait d'être mise en exergue est la prise en compte de la charge mentale. Ce mal silencieux bien connu du sexe féminin peut pourtant avoir de graves conséquences sur la santé psychologique et physique. Les prises en compte sont cependant quasi inexistantes.

Au sein de mon service, il n'est pas rare d'entendre mes collaboratrices évoquer des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle. Une seconde journée attend souvent les femmes après leur travail et cet état de fait peut amener à une anxiété, du stress ou certaines fois à un épuisement.

La première étape est pour moi la communication autour de ce sujet. En parler c'est avant tout donner une existence réelle aux choses : mettre des mots sur des maux...

En 2022, en Corse, un tiers des déclarations d'accidents concernent des femmes. Les activités de service et en particulier la santé humaine et action sociale sont les plus accidentogènes pour les femmes avec 40% des déclarations d'accidents. Moins touchées par les accidents du travail avec arrêt, elles sont néanmoins plus sujettes à un phénomène

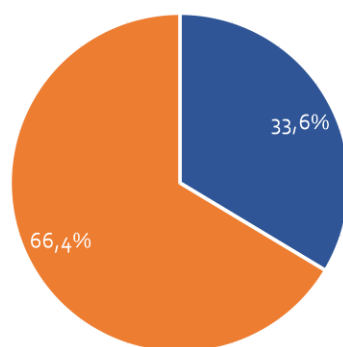
d'usure professionnelle et différemment exposées aux différents risques professionnels que les hommes. Par ailleurs, la proportion des femmes dans les accidents du travail augmente avec l'âge : 39% des accidents du travail constatés concernent les salariées de plus de 56 ans. (+ 8 pts par rapport aux salariés de moins de 25 ans).

En Corse, en moyenne, ces dernières années, entre 1 200 et 1 400 accidents du travail (avec ou sans arrêt de travail) concernent les femmes. Cela représente un tiers des accidents de travail déclarés.

Les femmes sont moins sujettes aux accidents de travail nécessitant un arrêt : 62% des femmes ayant un accident du travail ont dû s'arrêter de travailler, proportion moindre que celle constatée pour les hommes (82%). Autrement dit, 38% des femmes ayant eu un accident du travail poursuivent leur activité (sans arrêt) contre 18% pour les hommes.

Les femmes sont moins sujettes aux accidents de travail nécessitant un arrêt : 62% des femmes

Déclarations des accidents de travail selon le sexe en Corse en 2022



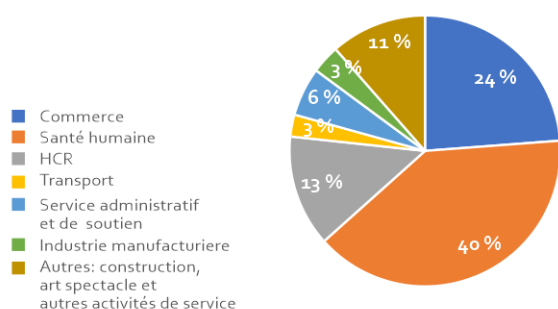
Source : DAT'IA

■ Femmes ■ Hommes

Les activités de service et en particulier la santé humaine et action sociale comptabilisent le plus d'accidents du travail pour les femmes : 40% des déclarations d'accidents en 2022. Elles sont suivies des activités de commerce, réparation d'automobiles et d'hébergement-restauration avec respectivement 24% et 13% des accidents déclarés. Ces trois secteurs concentrent plus des trois quarts des accidents de travail des femmes en 2022.

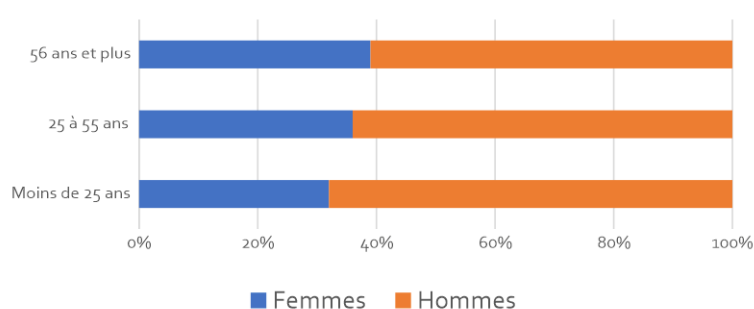
Moins touchées par les accidents du travail, elles sont néanmoins plus sujettes à un phénomène d'usure professionnelle et différemment exposées aux risques professionnels que les hommes. Ainsi, la proportion des femmes dans les accidents du travail augmente avec l'âge : 31% des accidents du travail constatés concernent les salariées de moins de 25 ans. Cette proportion atteint 39% pour les salariées de plus de 56 ans.

Déclarations des accidents de travail des femmes selon les secteurs d'activités en Corse en 2022



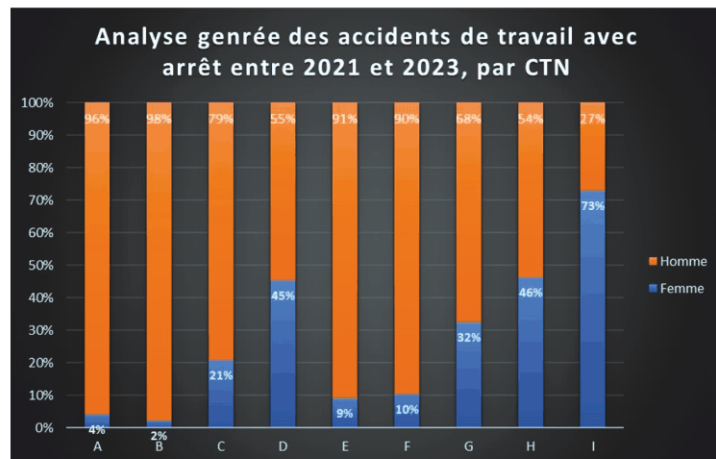
Source : DAT'IA

Répartition des accidents du travail selon le sexe et l'âge en Corse en 2022



En Corse, les accidents de travail avec arrêt concernent des femmes dans 31% des cas. Cette proportion est relativement stable. Elle doit néanmoins être rapprochée de la part des femmes employées dans les différents secteurs d'activité. Ainsi, entre 2021 et 2023, 2% des AT concernent

des femmes dans le BTP, secteur accidentogène essentiellement masculin. A contrario, les femmes représentent 73% des AT dans les services (santé, nettoyage, travail temporaire) et 45% dans le commerce et industrie de l'alimentation, cela s'explique par la forte féminisation de ces activités.



Source : Carsat Sud-Est

- A - Métallurgie
- B - Bâtiment et Travaux Publics
- C - Transports, eau, gaz, électricité, livre et communication
- D - Services, commerces et industries de l'alimentation
- E - Chimie, caoutchouc, plasturgie
- F - Bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu
- G - Commerces non alimentaires
- H - Activités de Service I (administrations, assurances, banques, enseignement privé...)
- I - Activités de Service II (santé, nettoyage, travail temporaire...)

INTERVIEW

Karine TIREL - Chargée de mission régionale en Corse ANLCI (Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme)

Que représente le phénomène de l'illettrisme en Corse ? Qui est concerné ?

L'illettrisme caractérise la situation de personnes qui, malgré une scolarisation en langue française, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul et des compétences numériques de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante. 7% des personnes de 18 à 65 ans rencontrent ces difficultés soit 14.000 personnes en Corse. Tous les secteurs professionnels sont concernés, notamment des secteurs fortement féminisés comme les activités liées à la personne, le nettoyage, l'entretien et la propreté des locaux... Pour autant la non-maîtrise des compétences de base n'empêche pas l'employabilité puisque 51% des personnes en situation d'illettrisme sont en emploi.

Quelles sont les conséquences de l'illettrisme sur les conditions de travail et sur le suivi médical des salariés ?

En situation professionnelle, la non-maîtrise des compétences de base se traduit par des difficultés à lire un planning, des horaires de travail, à calculer des quantités, à comprendre rapidement, à anticiper sur le déroulement d'une tâche, à lire et comprendre une consigne de travail ou de sécurité... Ces salariés en situation d'illettrisme sont directement en danger et plus souvent victimes d'accidents du travail.

De même, éprouant un sentiment de honte et de dévalorisation de soi, ces personnes cachent leurs difficultés pour éviter d'être confrontées à toutes les situations où elles risquent d'être prises en défaut. Ces stratégies de contournement génèrent un stress, un mal-être, parfois des difficultés à communiquer avec leurs collègues impactant directement leurs conditions et qualité de vie au travail ainsi que l'accès aux informations « santé » et soins. Les situations d'illettrisme ont aussi des impacts forts au niveau du travail. Elles sont un réel frein au maintien dans l'emploi, à la progression professionnelle, à l'accès aux responsabilités et à un parcours professionnel stable.

Quels outils proposer aux salariés en situation d'illettrisme et à leurs employeurs ?

L'outil EVAGILL permet un 1er auto-diagnostic des risques au sein de l'entreprise. (www.evagill.fr)

Ensuite le temps du repérage des salariés en difficulté est nécessaire, sans les stigmatiser, tout en les accompagnant dans une remédiation des compétences de base en situation professionnelle. La démarche « les incontournables », élaborée par l'ANLCI, propose aussi des outils aux employeurs pour élaborer un plan d'action opérationnel (www.bao-incontournables.fr).

Emplois précaires : salariés en contrat d'apprentissage, placés par une agence d'intérim, en emplois aidés (contrat unique d'insertion, d'initiative emploi, d'accompagnement dans l'emploi, avenir, etc.), les stagiaires rémunérés en entreprise, les autres emplois à durée limitée, CDD, contrat court, saisonnier, vacataire, les CDI à temps partiel.

Examen médical d'aptitude (EMA) : Pour les salariés suivis en SIR. La visite médicale est réalisée préalablement à l'affectation au poste de travail. Un avis d'aptitude ou d'inaptitude est délivré au salarié et à l'employeur. La périodicité de la visite ne peut excéder 4 ans et fait l'objet d'une visite intermédiaire au plus tard deux ans après la visite.

La population active regroupe les actifs ayant un emploi et les chômeurs. N'en font pas partie les personnes qui, bien que s'étant déclarées au chômage, précisent qu'elles ne recherchent pas un emploi.

La population active ayant un emploi comprend les personnes qui déclarent être dans une des situations suivantes : exercer une profession (salariés ou non), même à temps partiel, aider une personne dans son travail (même sans rémunération), être apprenti, stagiaire rémunéré, être chômeur tout en exerçant une activité réduite, être étudiant ou retraité tout en occupant un emploi. Ils peuvent être comptés à leur lieu de travail ou de résidence.

Suivi individuel simple (SIS) : Pour un salarié affecté à un poste de travail ne présentant aucun risque particulier.

Suivi individuel adapté (SIA) : Pour un salarié non exposé à un risque particulier mais présentant une situation personnelle ou des conditions de travail imposant une adaptation de leur suivi (notamment les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les femmes enceintes ou allaitantes...).

Suivi individuel renforcé (SIR) : Pour un salarié exposé à des risques particuliers dont ceux exposant notamment à l'amiante, au plomb, aux CMR, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages...

Taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs ayant un emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Visite d'information et de prévention (VIP) : Pour les salariés suivis en SIS et SIA. La visite est réalisée dans les trois mois qui suivent la prise de poste (dans certains cas SIA, réalisée préalablement à l'affectation au poste). Une attestation de suivi est délivrée au salarié et à l'employeur. La périodicité de la visite ne peut excéder cinq ans et dans certaines situation trois ans pour les SIA.

Visite à la demande : Tout salarié peut bénéficier, à sa demande ou à celle de l'employeur ou d'un professionnel de santé, d'une visite médicale à l'issue de laquelle des préconisations peuvent être émises et un accompagnement personnalisé peut être mis en place.

Visite de pré-reprise : La visite est possible pour tout salarié en arrêt de travail d'au moins 30 jours en vue de favoriser le maintien dans l'emploi. Elle est réalisée pendant la période de l'arrêt de travail, occasion pour le médecin du travail de recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle ou des préconisations de reclassement.

Visite de reprise : La visite est obligatoire pour tout salarié concerné par une fin de congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, d'au moins 60 jours pour cause non professionnelle. Cette visite a lieu le jour de la reprise effective du travail, ou au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la reprise. La visite a pour objet de vérifier si le poste de travail est compatible avec son état de santé, d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.

Visite de mi- carrière : La visite est organisée durant l'année civile du 45ème anniversaire du salarié ou anticipée avec une autre visite médicale au plus à deux ans de ses 45 ans. L'objectif est d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, évaluer les risques de désinsertion professionnelle, sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail.

Visite de fin d'exposition : Tout salarié suivi en SIR bénéficie de cette visite après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité. L'objectif est d'établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Une surveillance post-exposition est mise en place.

Visite de fin de carrière : Tout salarié suivi en SIR peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ ou de la mise à la retraite du travailleur et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite. L'objectif est d'établir un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels. Une surveillance post-exposition ou post-professionnelle est mise en place.

Sans connaître, comment prévenir et comment réparer ?

Cette brochure est un premier état des lieux de la santé des femmes au travail en Corse. Le constat partagé par les partenaires à l'origine de ce projet a été de se dire que peu de données sexuées et croisées sur le sujet étaient disponibles. Et que, par voie de conséquence, les spécificités féminines dans la sphère du travail sont encore trop méconnues et insuffisamment prises en compte dans leur globalité. Ce constat est vrai au niveau national et il est tout autant en Corse.

Cette brochure, première du genre pour le territoire insulaire, a donc pour objectif de mettre à disposition les éléments existants, de croiser les données et d'en tirer des premiers enseignements. Elles permettent déjà de mettre en lumière des tendances dont tous sentaient la réalité mais sans pouvoir les objectiver.

Néanmoins, il reste encore des vides, des inconnus, des impensés. Par exemple, les pathologies non-professionnelles ayant des conséquences sur l'activité professionnelle ne sont pas prises en compte sous le prisme du genre. Or, la question du maintien et du retour dans l'emploi après un cancer se pose davantage pour les femmes, qui sont atteintes en moyenne à un âge plus précoce.

Cette brochure constitue ainsi un premier jalon pour « Penser la santé au travail au féminin ». Elle doit permettre de nourrir des travaux complémentaires, des études approfondies et faire de l'approche genrée une approche systématique et stratégique des politiques de prévention des risques professionnels.

Pour plus d'informations : rapport du Sénat de Mmes Laurence COHEN, Annick JACQUEMET, Marie-Pierre RICHER et Laurence ROSSIGNOL, intitulé « Santé des femmes au travail : des maux invisibles » a été adopté le 27 juin 2023.



Coordination

Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Corse (DREETS)

Partenariats

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises de Corse-du-Sud (SPSTI 2A)

Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises de Haute-Corse (SPSTI 2B)

Observatoire Régional de la Santé de Corse (ORS Corse)

Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail Corse (ARACT Corse)

Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail PACA-CORSE (CARSAT SUD-EST)

Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI)