

Santé des femmes au travail: un enjeu clé pour l'égalité et la prospérité

JUMP est accrédité par l'IEFH

(Institut fédéral belge pour l'Égalité des Femmes et des Hommes)
pour piloter une coalition d'associations œuvrant en faveur de l'égalité
sur la thématique « *genres et indépendance socio-économique* »

Nutri le soutien financier de:
Financieel ondersteund door:

 Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes
Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

.be

WAW

Women
At **W**ork **coalition**

PROGRAMME

- **INTRODUCTION**

Santé des femmes au travail

Nathalie Dumont

- **COÛT DE LA SÉNIORITÉ DES FEMMES**

Sortir de l'invisibilisation pour prévenir la précarité de demain

Laetitia Vitaud

- **MANAGEMENT & ENTREPRISES**

La santé des femmes, un frein de carrière ?

Filip De Groeve

- **Q&A : vous avez la parole**

- **CONCLUSION**



01

INTRODUCTION





Nathalie DUMONT

Pharmacien – CEO de KAROTT sa –
Hôte du podcast « *Demande à ta mère* »





?



SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL

Que dit l'histoire?

Femmes au travail ... une histoire peu perceptible !

WAW



TRAVAIL
INFORMEL

FIN DU XIX^{ème} DÉBUT
XX^{ème} Siècle
TRAVAIL OFFICIEL

TRAVAIL DES
FEMMES DURANT
LES 2 GUERRES
MONDIALES

30 GLORIEUSES
ET +

2000 - 2025
ET +



La loi du 13 décembre
1889
=> droit au congé
maternité

Compensation de la
pénurie de main-
d'œuvre
=> Essor du travail des
femmes

Mouvements féministes= essor des droits des femmes
En 1950 => 30% de femmes dans la population active
Fin des années 90 => 60 % de femmes dans la population active

Les femmes mènent carrière mais à quel prix et dans un contexte sociétal fragile, inégalitaire et délétère sur le plan de la santé physique et mentale

RÉVOLUTIONS INDUSTRIELLES (1-2-3 et 4)

RÉVOLUTIONS NUMÉRIQUE ET TECHNOLOGIQUE



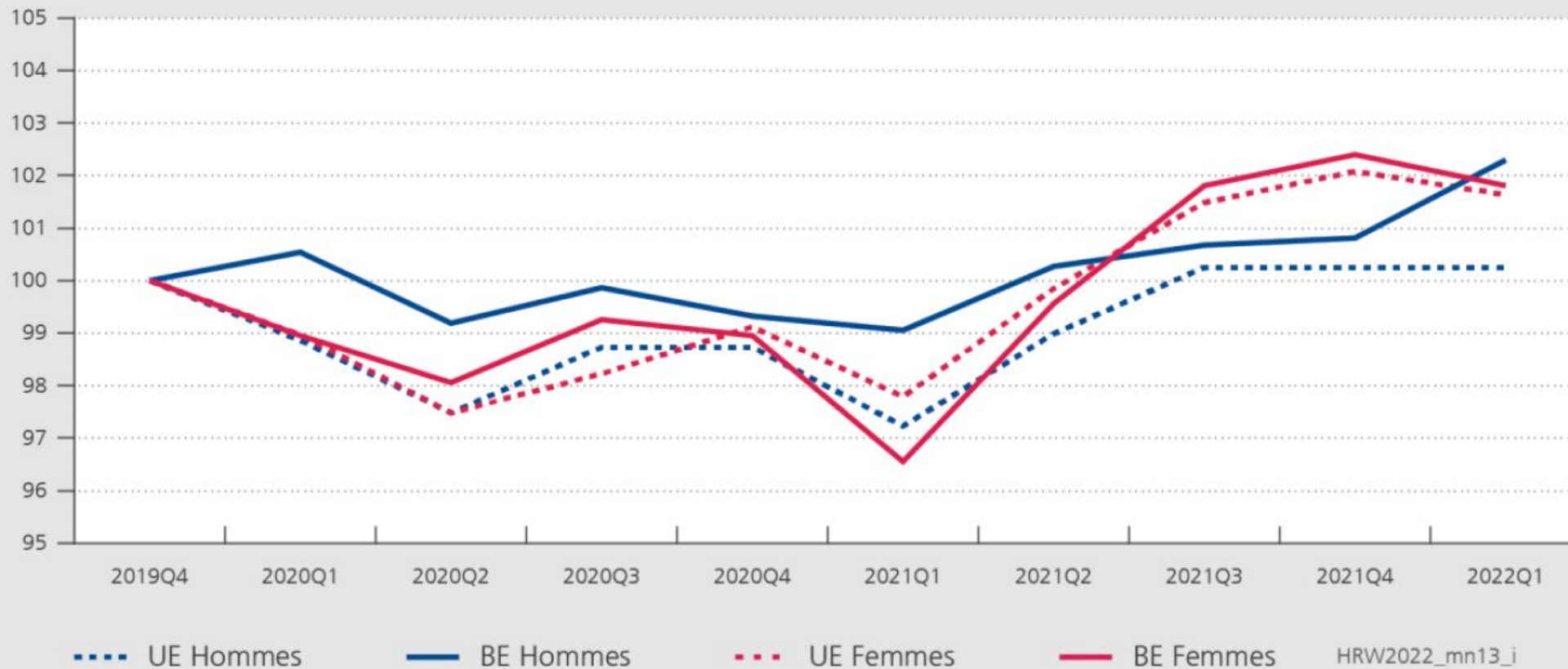
2019 ...

PANDÉMIE ET TÉLÉTRAVAIL

IMPACT DISPROPORTIONNÉ SUR LES FEMMES

- ⇒ Nombreuses pertes d'emploi
- ⇒ Grande instabilité économique
- ⇒ Réévaluation de la dynamique familiale
- ⇒ Progrès limités en raison des rôles sexospécifiques et des préjugés culturels

Le choc subit a été plus grand pour les femmes mais la reprise également
(indice 2019Q4=100, taux d'emploi des 20 à 64 ans)



Source: Eurostat.

SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

Quels constats?

L'existence d'une disparité de traitement en santé entre les sexes

- Ce n'est pas parce que les femmes vivent plus longtemps que les hommes qu'elles sont en meilleure santé
 - 95 % des besoins en santé des femmes ne sont pas liés à la reproduction.
 - se concentrer sur les pathologies liées à la reproduction ne suffit pas pour réduire les inégalités en santé entre les sexes

World Economic Forum et le McKinsey Health Institute

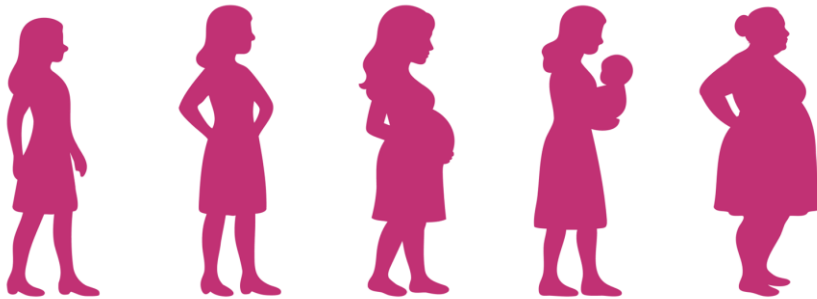
Les crises sanitaire, géopolitique et économique engendrent de l'instabilité qui pèse particulièrement sur les femmes (droits remis en cause, transformations sociétales, précarité, etc.)

Du fait de la domination masculine du monde du travail, l'accès au travail des femmes est menacé par:

- La multiplication des discriminations qui les frappent déjà
- L'absence de prise en compte de leurs **besoins et attentes, notamment en matière de santé**

« La santé des femmes qui travaillent, d'hier à demain » Rapport du Laboratoire de l'Égalité – juin 2024

SANTÉ HORMONALE



ETATS PHYSIOLOGIQUES

- Règles
- Grossesse
- (In)fertilité
- Post-partum
- (Péri)Ménopause (30%  des actives)

Vie reproductive = +/- 450 cycles de 5 jours
> 6 ans de vie en période de règles
(selon le nombre de grossesses conduites)

SANTÉ PHYSIQUE DES FEMMES



MALADIES SEXOSPÉCIFIQUES

SANTE PHYSIQUE

- Endométriose: 1  sur 10 (risque IT= 25%)
- SOPK: 7 à 15% 
- Migraine: 32% (3 x + )
- Cancer du sein 1  sur 8
- Cancers 29% 
- Maladies chroniques: 28% 
- Troubles musculo-squelettiques
(lombalgies chroniques et troubles articulaires)
- Ostéoporose

SANTÉ COMPORTEMENTALE

RISQUES PSYCHOSOCIAUX DU MONDE DU TRAVAIL

- Organisation du travail
- Contenu du travail
- Conditions du travail
- Conditions de vie au travail
- Relations interpersonnelles au travail

⇒ **Le monde du travail est pensé par les hommes pour des hommes**

⇒ **Enormes conséquences sur la santé des femmes**

RISQUES PSYCHOSOCIAUX GÉNÉRAUX

- Inégalités
- Stéréotypes de genre
- Violences sexistes
- Précarité économique
- Prise en charge médicale inadaptée ou tardive

⇒ **La société pensée par les hommes**

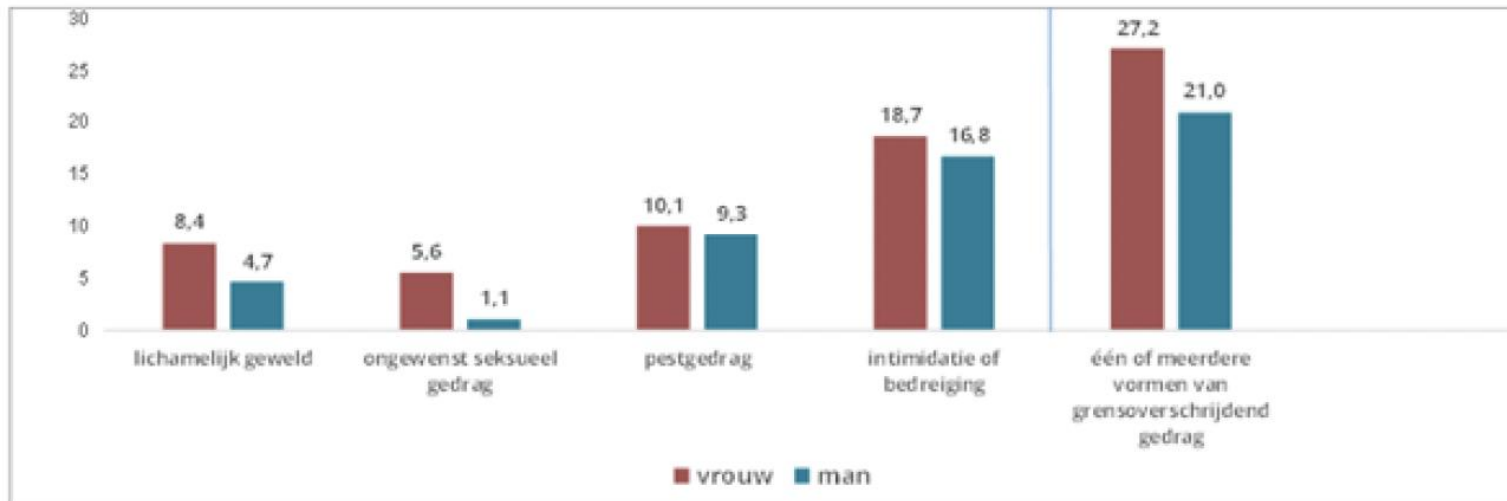
⇒ **Enormes conséquences sur la santé des femmes**

EXPL.

Pourcentage des **comportements transgressifs** rapportés au travail

SANTÉ MENTALE DES FEMMES

Figuur 4: % van mannen en vrouwen die als werknemer slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2023



- Etats dépressifs
- Dépression
- Burn-out

SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL: diagnostic multidimensionnel

Poids de la double, voire de la triple journée de travail
⇒ Travail non valorisé et non rémunéré
⇒ + lourd suivant l'échelle sociale

Figure 67: Paid and unpaid work, by occupational group and gender, EU27 (weekly hours)



Source: EWCTS 2021

SANTÉ MENTALE FEMMES



- Etats dépressifs
- Dépression
- Burn-out

MANQUE DE PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ
DES FEMMES DANS TOUTES SES DIMENSIONS



CONSÉQUENCES SOCIO- ÉCONOMIQUES
IMPORTANTES ET CROISSANTES



PRODUCTIVITÉ
ABSENTÉISME
PERFORMANCES DES ENTREPRISES

SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

Quelques chiffres ...

Augmentation de 72,9% entre 2012 et 2023 => > 526 000 personnes
Indemnités > x2 et pèsent aujourd'hui pour 12 milliards d'euros!!!

2 GROUPES DE MALADIE = 2/3 des invalidités
Augmentation significative chez les femmes
entre 2012 à 2023 passant de 62% à 70%

Troubles mentaux et du comportement
troubles de l'humeur et troubles anxieux essentiellement
(dont 58% de femmes)

ENTRE 2018 et 2024*

BURN-OUT = x2 (dont 65% de Femmes)

Dysthymie (dépression chronique et durable dans le temps) **+56%**

Stress (tension ou surcharge physique et mentale) **+106%**

Troubles anxieux +52%

Incapacités pour fatigue et malaise + 126%

*Etude Mutualités libres MLOZ

Troubles musculosquelettiques

Femmes:

*Manque de reconnaissance des risques inhérents
à certaines professions longtemps négligées ou
considérées comme du « travail léger »
(comme les aidants ou le personnel de nettoyage)*

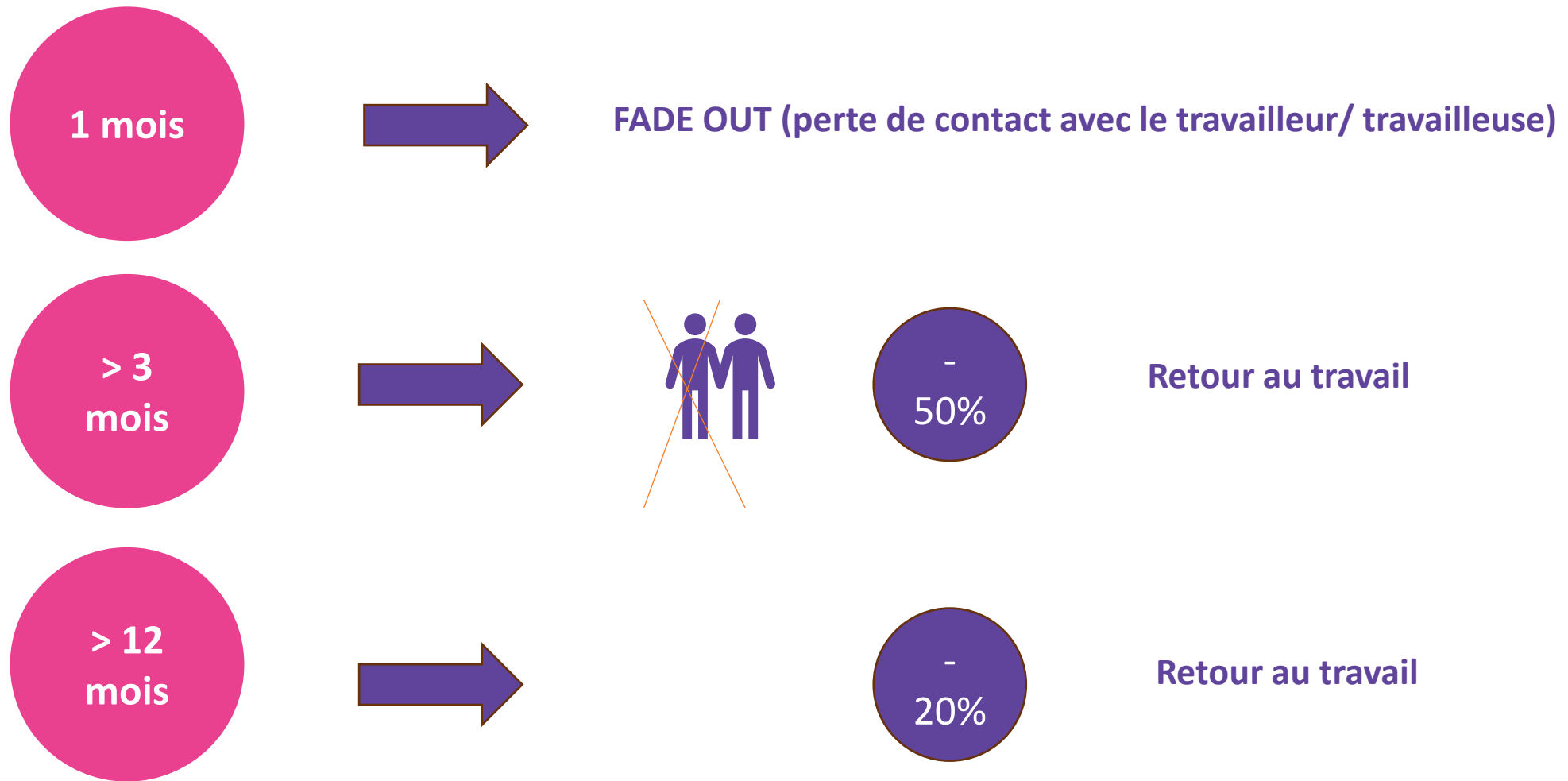


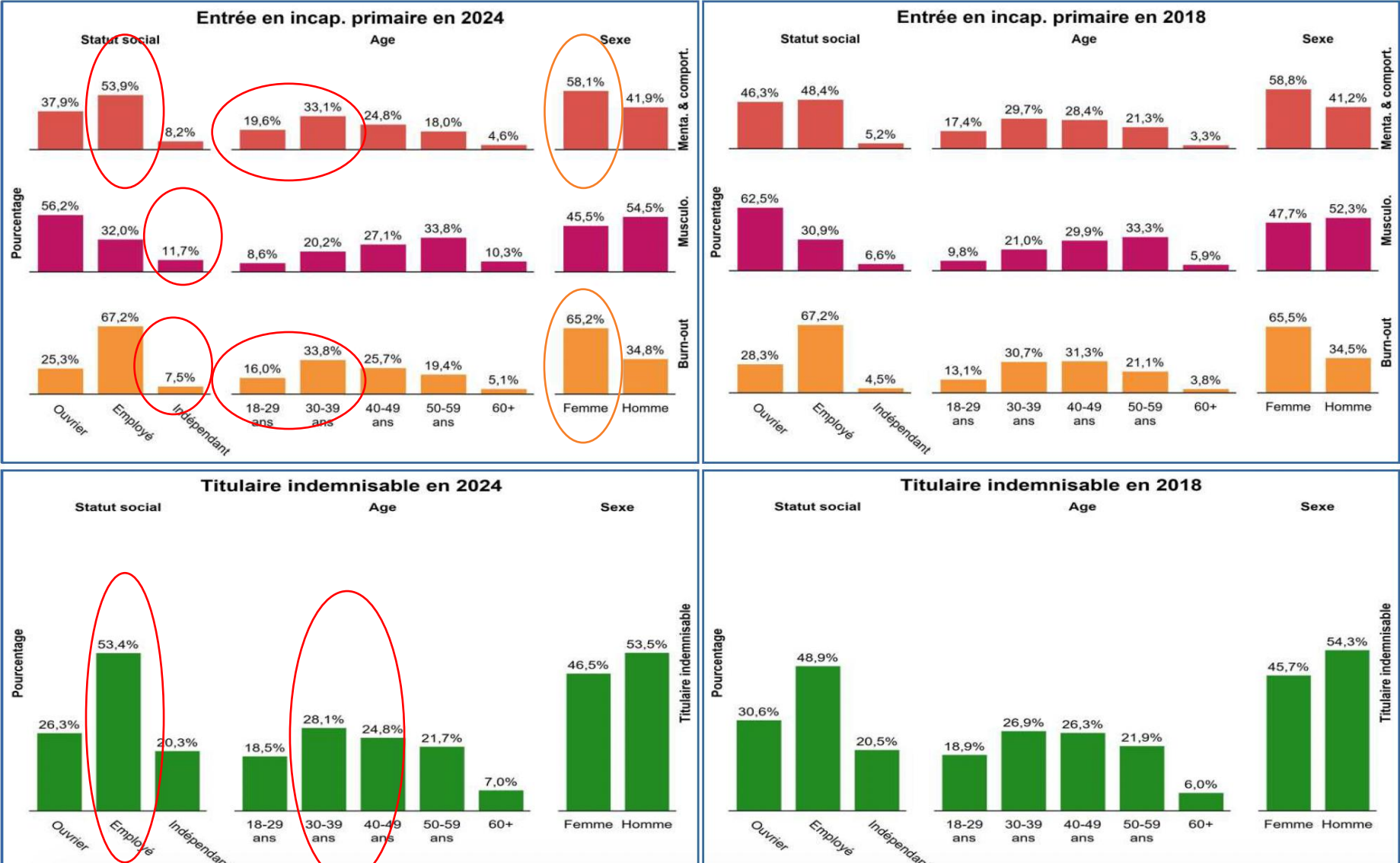
Tableau 1 : Description des personnes entrées en incapacité de travail primaire et des titulaires indemnissables pour les années 2018 et 2024

	Personnes entrées en incapacité primaire			Titulaires indemnissables		
	2024	2018	Variation relative entre 2018 et 2024	2024	2018	Variation relative entre 2018 et 2024
Age						
18-29 ans	14,1%	13,6%	3,5%	18,5%	18,9%	-2,1%
30-39 ans	26,3%	24,2%	8,6%	28,1%	26,9%	4,5%
40-49 ans	25,6%	28,4%	-9,7%	24,8%	26,3%	-5,7%
50-59 ans	26,2%	28,3%	-7,5%	21,7%	21,9%	-0,9%
>= 60 ans	7,8%	5,5%	42,2%	7,0%	6,0%	16,7%
Sexe						
Femme	52,7%	51,8%	1,6%	46,5%	45,7%	1,8%
Homme	47,3%	48,2%	-1,7%	53,5%	54,3%	-1,5%
Statut professionnel						
Ouvrier	42,7%	52,2%	-18,3%	26,3%	30,6%	-14,1%
Employé	45,6%	39,9%	14,2%	53,4%	48,9%	9,2%
Indépendant	11,7%	7,9%	49,0%	20,3%	20,5%	-1,0%
Nombre total	70.546	58.563	20,5%	1.057.149	978.077	8,1%

Quelques chiffres ...



Figure 3 : Répartition des entrées en incapacité de travail (pour cause de troubles mentaux et du comportement, de troubles musculosquelettiques ou de burn-out) et des titulaires indemnisables selon les caractéristiques des assurés, en 2018 et en 2024



ABSENTÉISME DE LONGUE DURÉE



11
ans

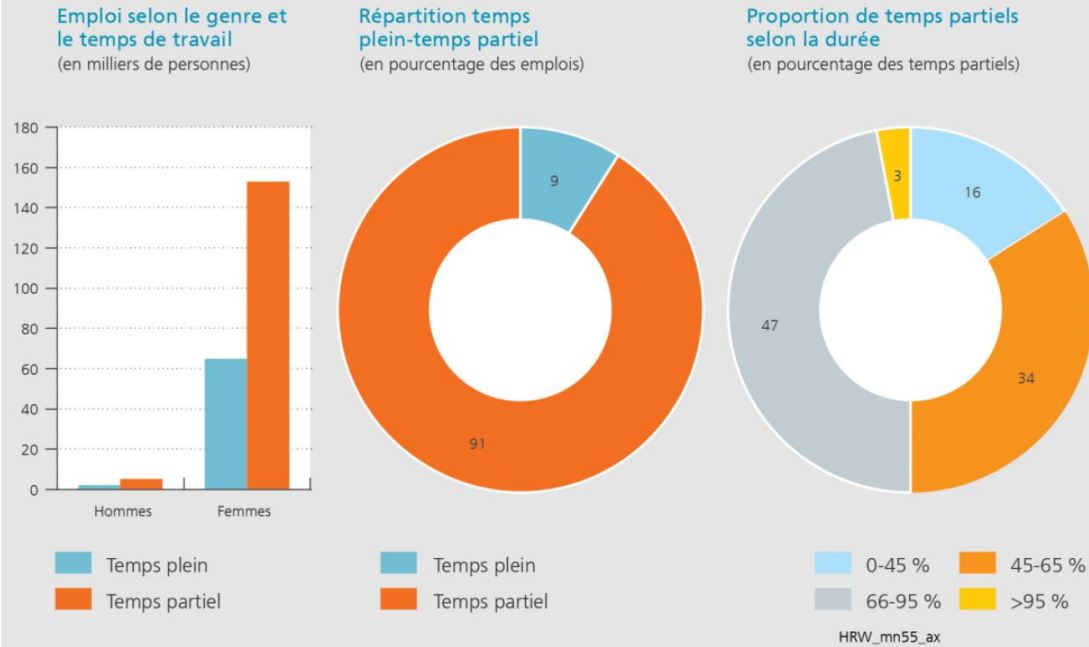
Malades de longue durée
à temps partiel
= X2



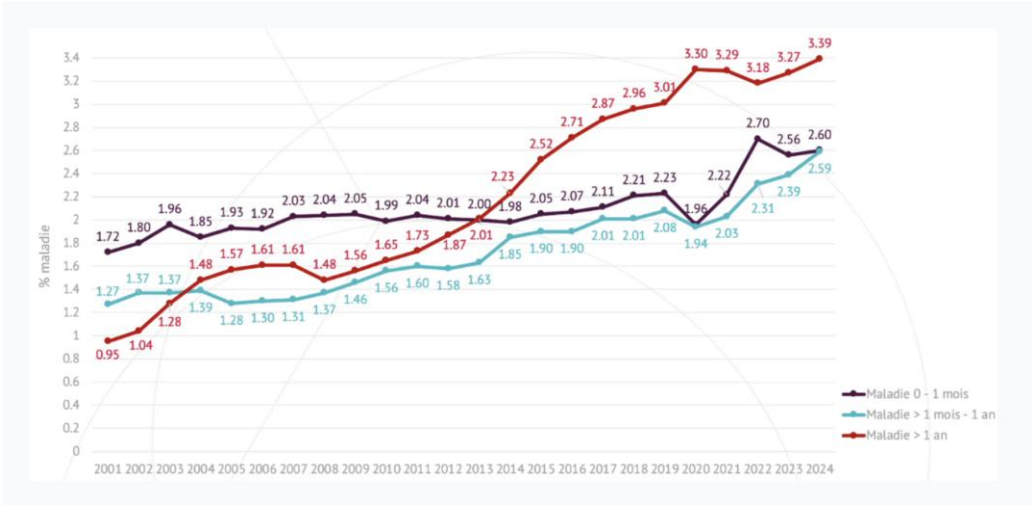
EN MAJORITE DES FEMMES*
30,5% de mères contre 6% de pères !
⇒ Cause principale: charge familiale élevée
- problèmes de santé spécifiques – congés soins palliatifs

* Securex

Emploi titres-services
(premier trimestre 2022)



SECTEURS TOUCHÉS Très Féminins
Titres-services 11% (travail pénible et peu flexible)
Soins 4,56% (pression et charge de travail intense (pénurie 10.000 postes))



02

COÛT DE LA SÉNIORITÉ DES FEMMES





Laetitia VITAUD

Autrice & conférencière sur l'avenir du travail

Diplômée d'HEC. Agrégée d'anglais, 10 ans d'enseignement en classes préparatoires et politique américaine à Sciences Po .

Créatrice de sa propre entreprise en 2015 pour étudier les évolutions du monde du travail.

Le coût de la séniorité des femmes

Laetitia Vitaud



Le creusement brutal des inégalités après la mi-vie

The logo consists of a purple speech bubble with a white outline, containing the letters 'WAW' in white. The speech bubble is positioned on the right side of the slide, pointing towards the main text area.

WAW

Carrières discontinues et surcharge du care



Usure et pénibilité invisible



Une retraite qui amplifie tous les écarts



La retraite constitue un miroir grossissant des inégalités vécues en emploi. En France, l'écart de pension de droit direct est de 38 % (28% si on intègre les pensions de réversion).

70 % des retraités pauvres sont des femmes.

Dans l'Union européenne, l'écart moyen des pensions entre hommes et femmes (le « gender pension gap ») se situe entre 27 et 30 %.

En Belgique, selon une étude récente, l'écart de pension entre les sexes était de 26 % en 2021.

03

MANAGEMENT & ENTREPRISES



**La santé des femmes,
est-elle un frein à leur
carrière?**

The logo consists of a purple speech bubble with a white outline, containing the letters 'WAW' in white. The speech bubble is positioned on the right side of the slide, pointing towards the main text area.

WAW



Filip DE GROEVE

FILIP DE GROEVE

AUTEUR ET CONFÉRENCIER SUR LES TABOUS ET LA SANTÉ DES FEMMES



- Filip De Groeve est un conteur passionné et un conférencier inspirant.
- Il est actif dans le domaine du marketing de la santé depuis plus de 20 ans. Ce pharmacien de formation met le doigt sur les sujets sensibles dans une perspective multiculturelle. Il nous pousse à regarder autrement les sujets que nous préférons éviter. Avec sa conférence « taBOOH », Filip veut rendre le travail plus inclusif et plus performant.
- À travers des exemples provocateurs, de l'humour et une pointe de controverse, Filip nous pose la question : Quels tabous entretenons-nous, et que se passerait-il si nous les brisions? Filip explique la dynamique des tabous, en particulier ceux qui entourent la menstruation, la maternité et la ménopause.
- Il puise dans son expérience au sein de plusieurs conseils d'administration de sociétés pharmaceutiques, ainsi que dans sa longue carrière en études de marché sur la santé des femmes. Ses expériences en Turquie, en Iran, en Russie, en Pologne et au Kenya nourrissent la richesse de sa perspective. Il trouve aussi une grande source d'inspiration dans sa vie de famille, qu'il a menée successivement en Belgique, en Turquie, en Allemagne et aujourd'hui aux Pays-Bas.
- Filip est l'auteur de « Zwigverzuim », paru en novembre 2025. Il s'agit du tout premier ouvrage de management qui établit un lien entre la ménopause et le leadership.



La Santé : Hommes vs Femmes

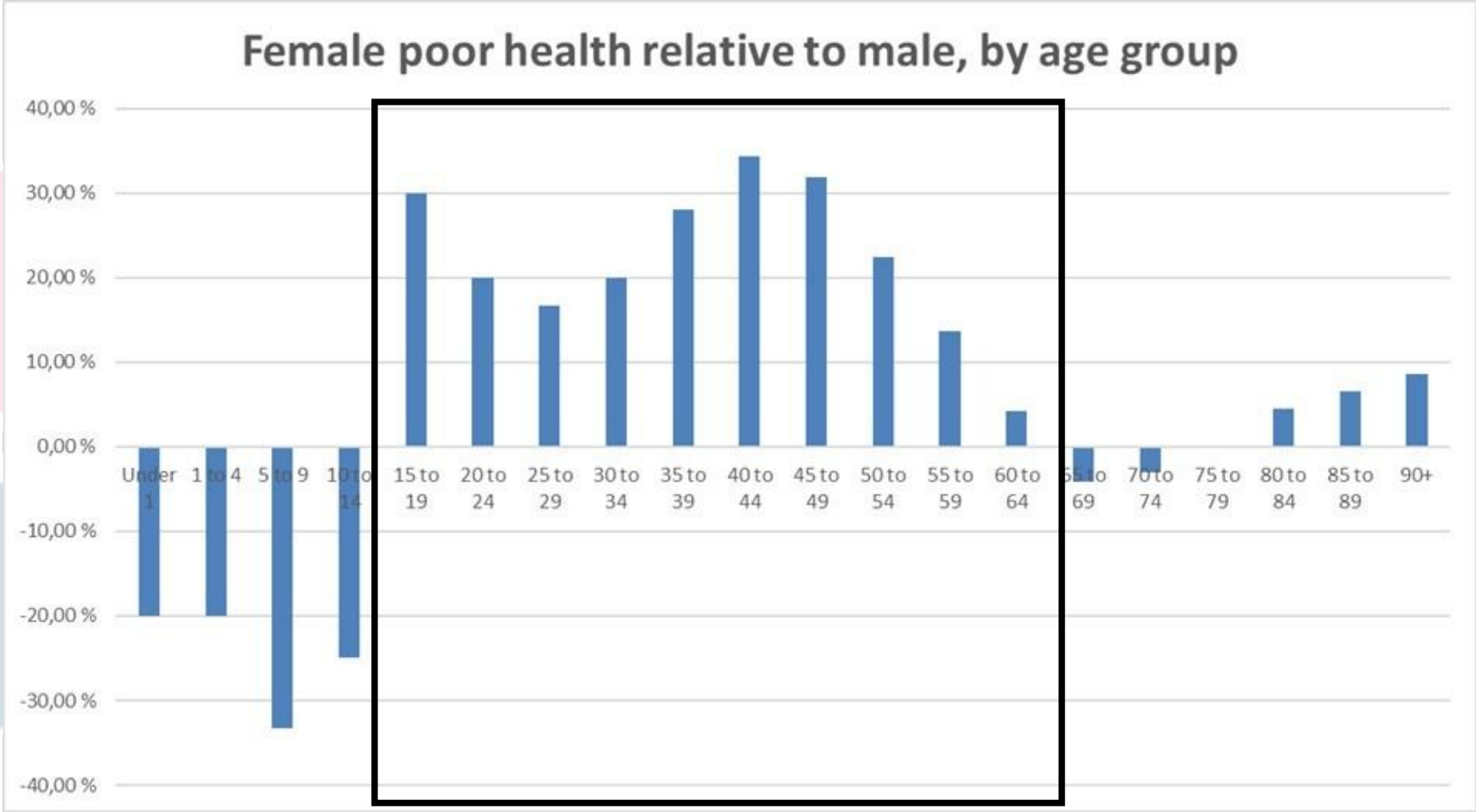


<https://www.hvild.no/>

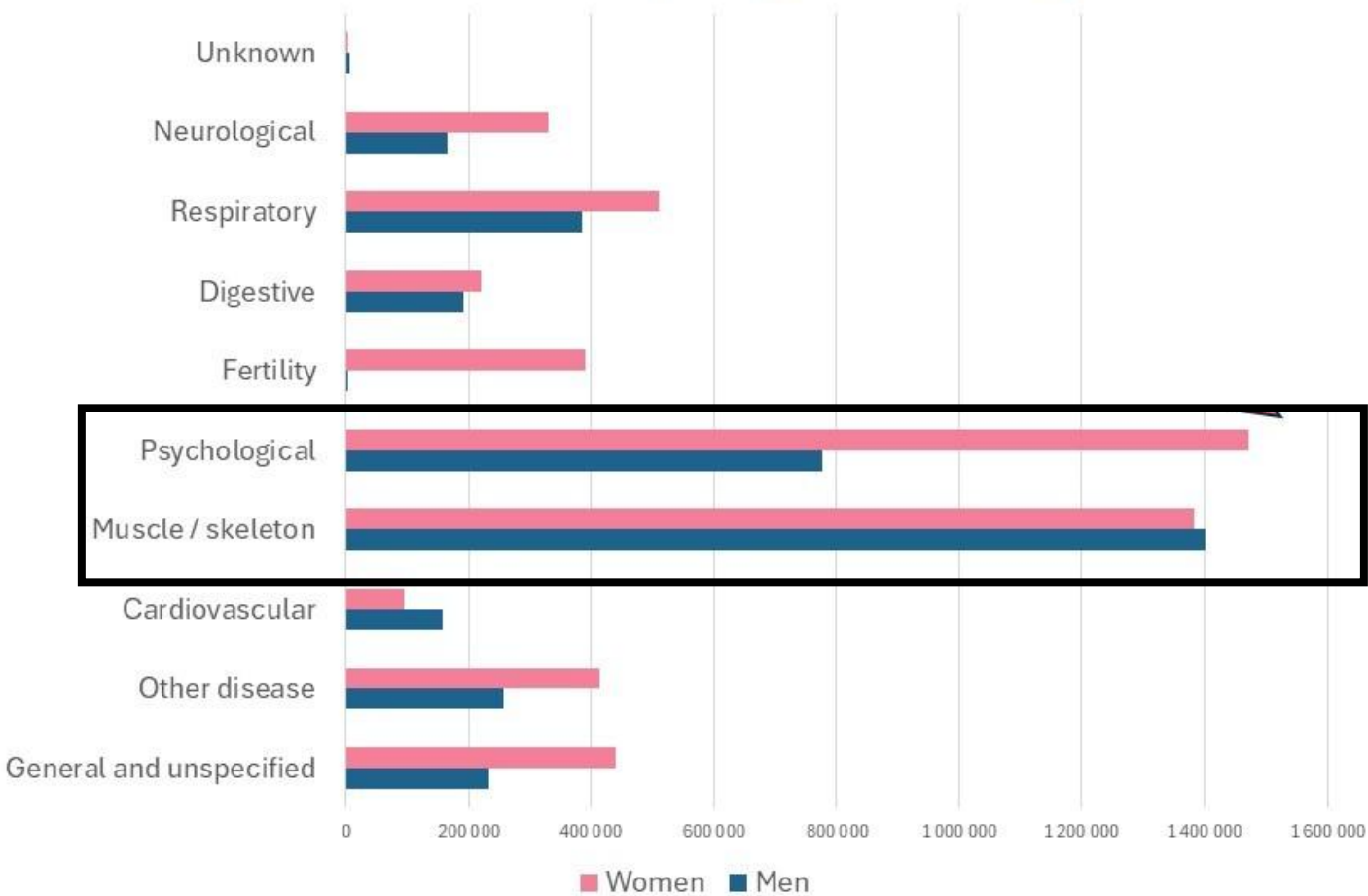
For illustration, based on real numbers.

HVILD

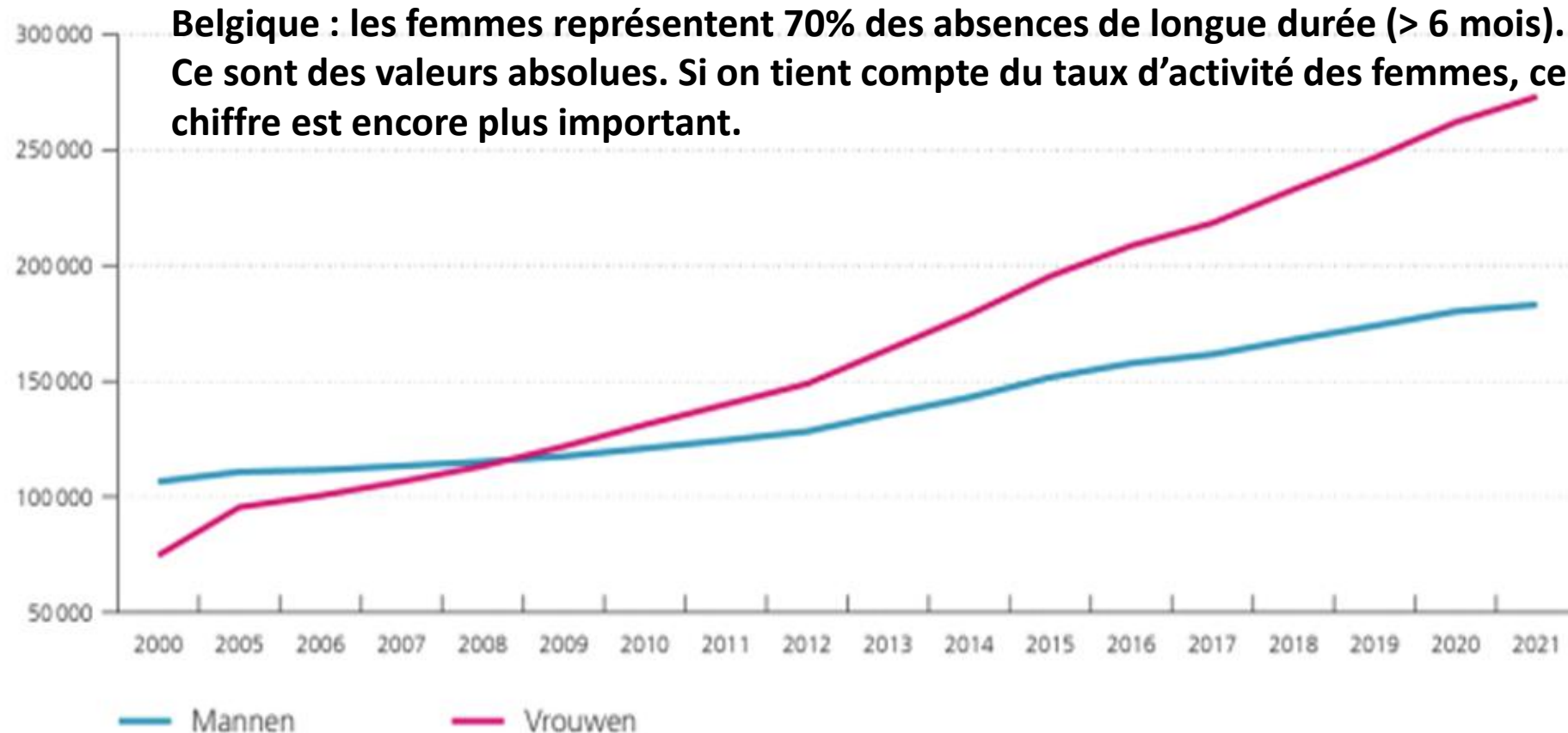
(1) Women's health span. Poor health is a function of life phases, not just age. | LinkedIn



Sickness absence by diagnosis and gender



Belgique: absentéisme de longue durée (> 1 année)



Bron: RIZIV.

70%

A pink female symbol, consisting of a circle with a vertical line and a horizontal crossbar, is positioned below the '70%' text.

70%

A blue male symbol, consisting of a circle with a horizontal line and a vertical crossbar, is positioned below the '70%' text.

 Pourquoi les femmes sont-elles plus souvent absentes au travail et pourquoi la différence par rapport aux hommes augmente-t-elle?

> malades?

ou manque de
recherche?

> femmes travaillant?

ou pas suffisamment
inclusive?

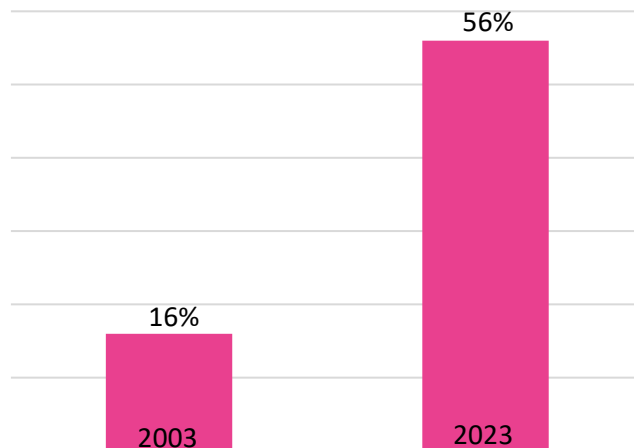
> femmes 40+?

Ou pas suffisamment
favorables?

X2

Femmes > 45 ans au travail au cours des 20 dernières années

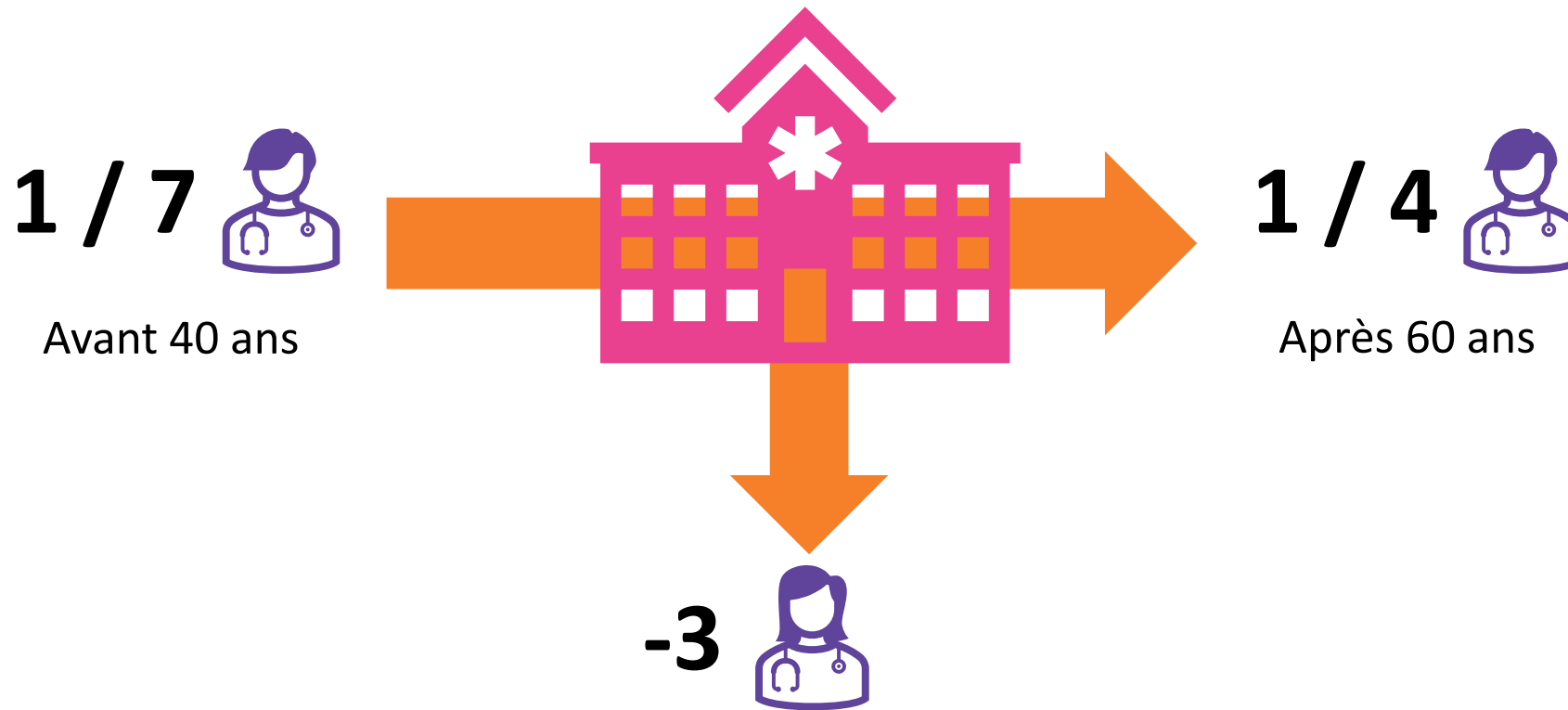
Taux d'activité des femmes de 55-65 ans



Les problèmes potentiels de santé des femmes entre 40 et 67 ans

1. Symptômes de périménopause et de ménopause
2. Hypertension artérielle
3. Hypercholestérolémie (dyslipidémie)
4. Troubles thyroïdiens (surtout hypothyroïdie)
5. Surpoids et syndrome métabolique
6. Diabète de type 2
7. Arthrose
8. Dépression et troubles anxieux
9. Incontinence urinaire et dysfonction du plancher pelvien
10. Cancer du sein

Le nombre de femmes parmi les soignant.es

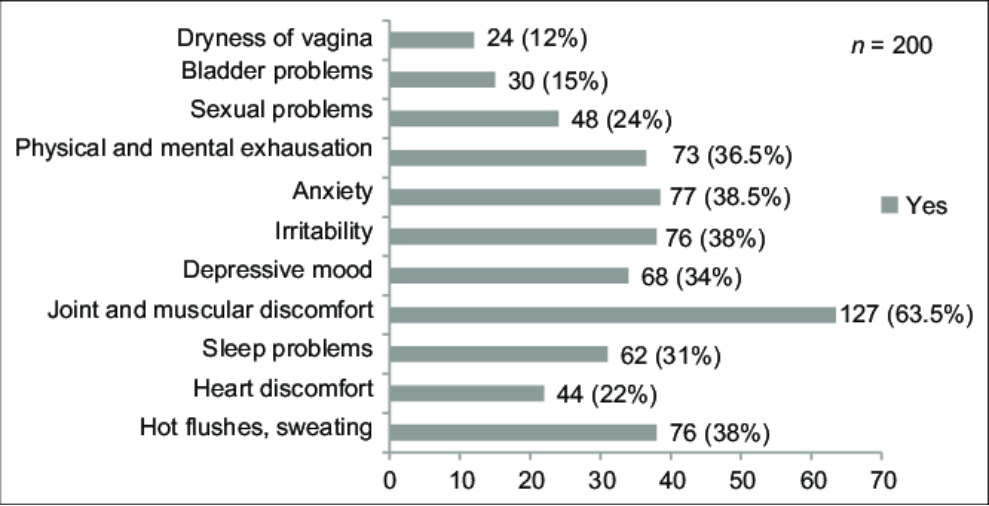


Liens entre la ménopause, la santé mentale et les problèmes locomoteurs

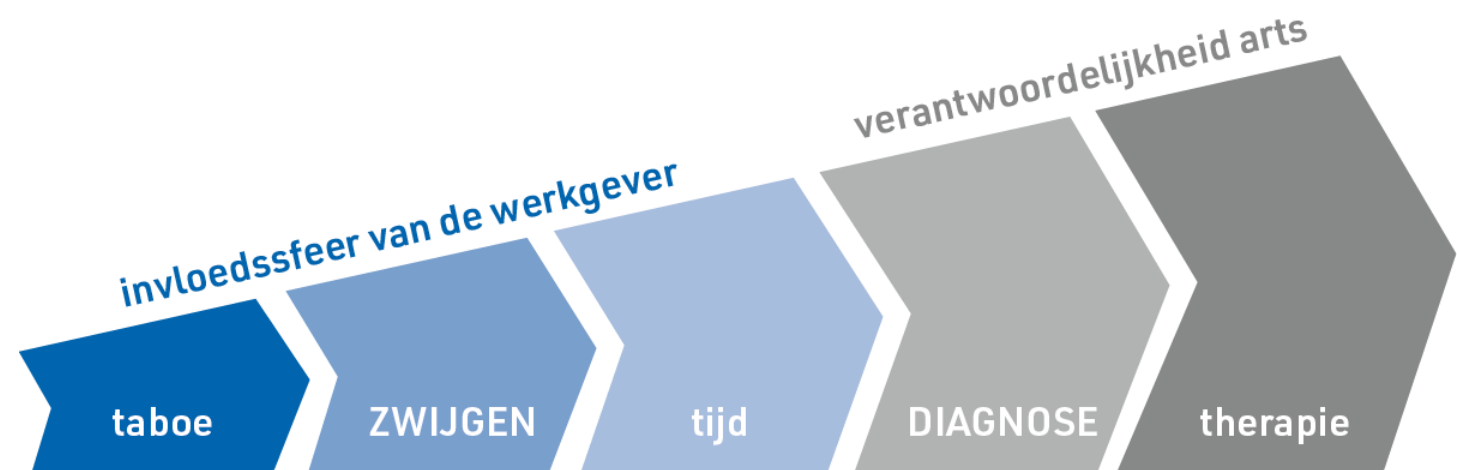


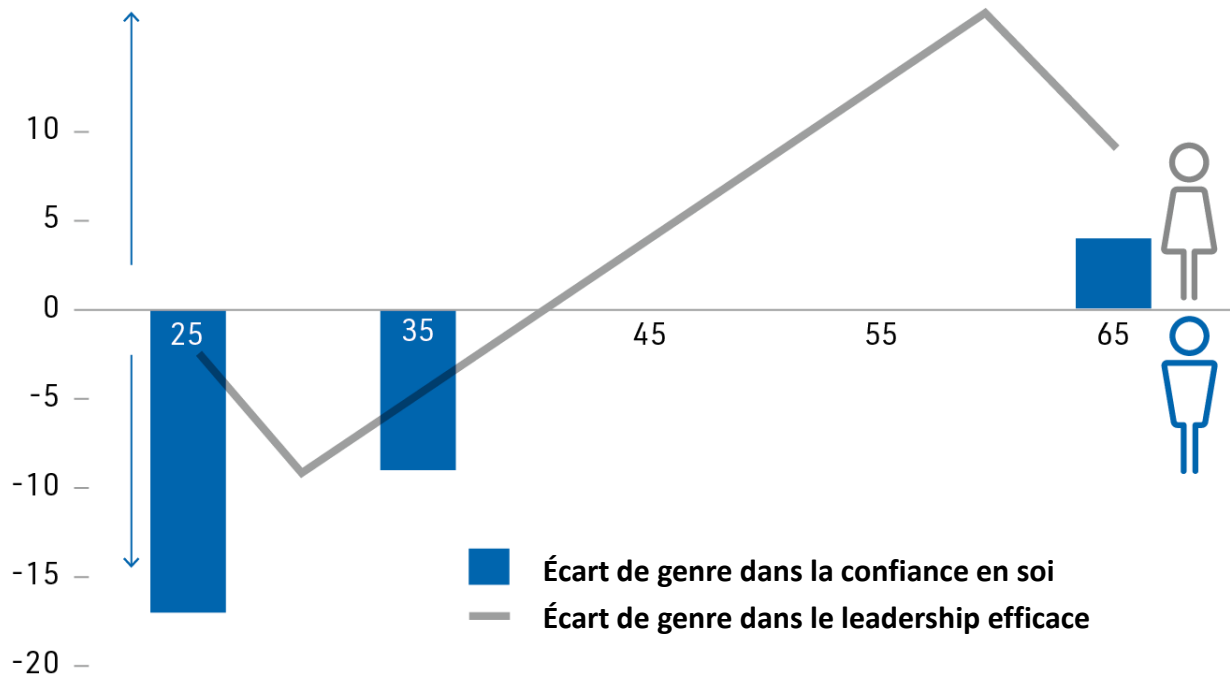
	Troubles psychiques (épuisement professionnel / burn-out)	Symptômes de la ménopause
Symptômes	Fatigue, épuisement, manque d'énergie, troubles du sommeil, fluctuations de l'humeur, irritabilité, troubles cognitifs (mémoire), isolement social, anxiété, palpitations, sueurs.	

Dans une étude du CNV (NL), 16,67 % des répondantes déclarent avoir développé un burn-out en raison de la combinaison du travail et de la ménopause.
Le risque d'épuisement professionnel double chez les femmes présentant des symptômes ménopausiques (Kiss 2024).
ableau adapté de Converso et al. (2019)



La prévalence des douleurs musculosquelettiques, des arthralgies et de l'arthrite augmente avec l'âge, mais elle est aggravée par la ménopause. Autour de la période ménopausique, jusqu'à 50 % des femmes rapportent des douleurs musculosquelettiques. Les arthralgies associées à la ménopause sont souvent auto-limitées et donc temporaires. (Watt 2018) .
Graphique du MRS (Nagaraj 2021)







JUMP
SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK



CONCLUSION



1. PRENDRE LA SANTÉ DES FEMMES AU SÉRIEUX:

- Éduquer – campagne d’information- pour accroître les connaissances et briser les tabous (société et lieux de travail)
- Intensifier la recherche scientifique - sensibiliser les médecins au diagnostic spécifique chez les femmes – à la prévention primaire et aux traitements précoces et adaptés

2. **DÉVELOPPER DES POLITIQUES EN MATIÈRE D’ÉGALITÉ DE GENRES EN ENTREPRISES:** impact positif sur l’organisation du travail, les conditions de travail – etc. => améliorer le bien-être au travail et la productivité

3. **PROMOUVOIR UNE POLITIQUE D’ÉGALITÉ DE GENRES POUR LUTTER CONTRE LES COMPORTEMENTS VIOLENTS ET SEXISTES**

4. **FAVORISER LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ :** meilleur équilibre vie privée/ vie professionnelle,

5. ETC.

D’AUTANT QUE ...

NOUVELLES DISPOSITIONS DE L'ARIZONA

Représentent un risque d'involution des femmes dans le marché du travail et dans la société du fait:

- **économies dans le secteur de la petite enfance** (- 74 millions d'euros) déjà sous-financé
=> pénalisent les travailleurs du secteur qui sont en majorité des femmes
=> pénalisent l'ensemble des femmes actives en faisant disparaître des milliers de places d'accueil
- **Introduction d'un malus pension** => une pénalité de pension de 5 % par an de départ anticipé
- **Durcissement de la pension anticipée** => pénalité pour les femmes qui ont travaillé à temps partiel
- **Loi de blocage des salaires (au moins jusqu'en 2027)** freine toute tentative de réduction des inégalités salariales
- **Chasse aux malades de longue durée** => Les femmes représentent 60 % des malades de longue durée en Belgique, en raison de leur forte présence dans les secteurs pénibles et de la double charge travail-famille (burn-out, troubles musculosquelettiques)



Responsable: Isabella Lenarduzzi isabella.lenarduzzi@jump.eu.com 0486/65.84.81

Coordinatrice: Stéphanie Tinel stephanie.tinel@jump.eu.com 0485/00.13.08