

# Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ?

**Les femmes et les hommes salariés ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail. Leurs expositions aux risques professionnels diffèrent selon que les métiers sont mixtes, féminisés ou masculinisés, ainsi qu'au sein des métiers eux-mêmes.**

**Les hommes sont plus exposés aux sollicitations physiques. Ils sont davantage présents dans les métiers les plus soumis à la pénibilité physique, et ils y sont aussi plus confrontés que les femmes exerçant ce type de métier. Les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux. Elles exercent plus souvent des métiers de service, exposant à des contraintes d'organisation du temps de travail, à des exigences émotionnelles ou encore à une faible latitude décisionnelle. En outre, dans les métiers mixtes, dans les métiers féminisés de service et les métiers masculinisés ouvriers, où les risques professionnels sont les plus élevés, les femmes sont davantage confrontées que les hommes à tous les risques (travail intense, conflits de valeur, instabilité du poste, manque d'autonomie et de reconnaissance, etc.) à l'exception de la pénibilité physique. Ces différences d'expositions amènent à s'interroger sur le rôle des normes de genre dans les risques que les femmes et les hommes encourent dans leur travail, y compris dans leur appréhension.**

Les salariés n'ont pas les mêmes conditions de travail selon leur sexe [Avril, Marichalar, 2016]. Les hommes sont plus exposés à la pénibilité physique, comme porter des charges lourdes ou travailler dans un environnement agressif, alors que les femmes subissent plus souvent une pression temporelle, les obligeant à se dépêcher ou à exécuter des gestes répétitifs. Elles disposent de moins d'autonomie dans l'organisation de leur travail et sont plus exposées à une charge mentale importante (penser à trop de choses à la fois, cacher leurs émotions, etc.).

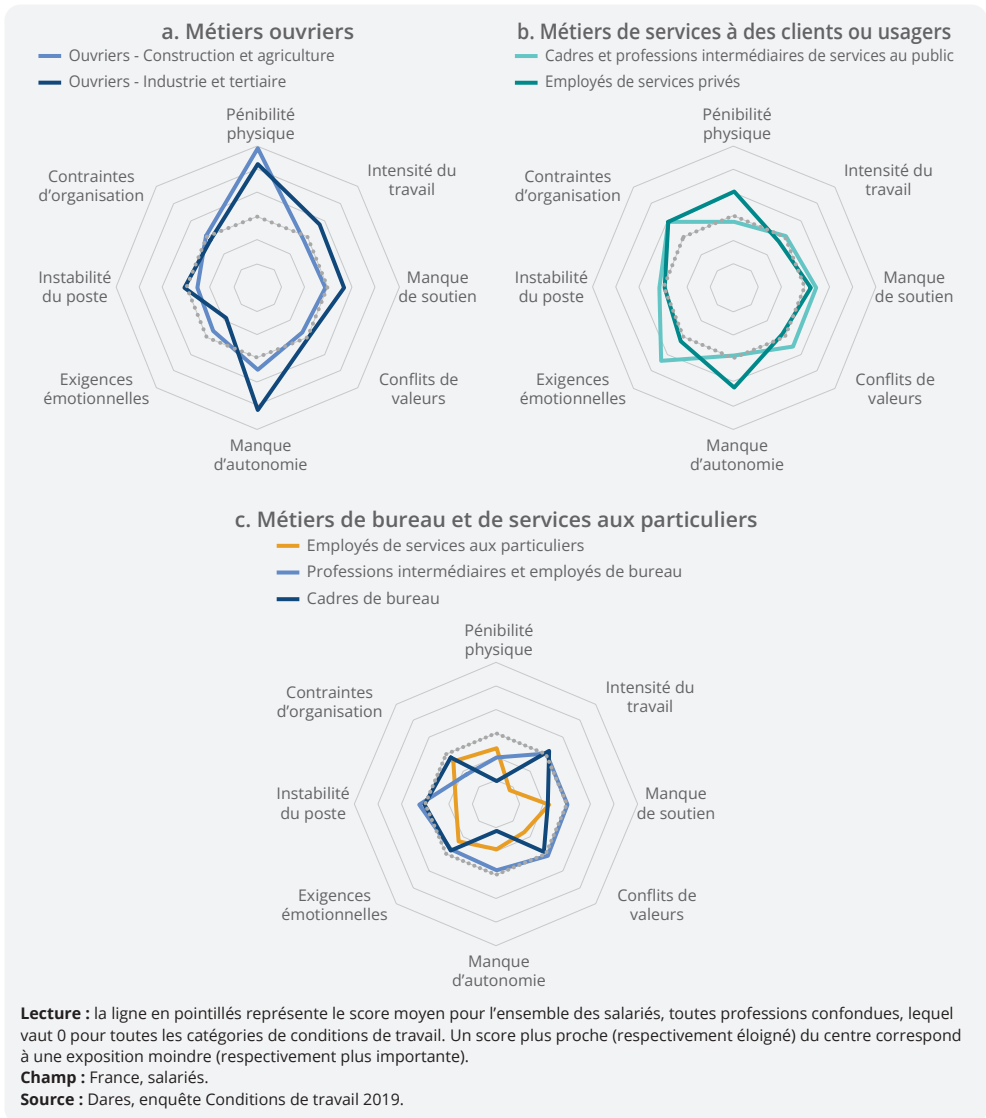
Ces différences renvoient à l'inégale répartition des femmes et des hommes dans l'emploi, dans des professions différentes [Briard, 2021] mais aussi, au sein d'une même profession, à des tâches, des organisations de l'activité ou des environnements de travail différents [Fortino, 2009 ; Guignon, 2008]. Dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière, qui comptent de nombreux métiers à forte proportion d'hommes, le travail expose souvent au bruit, à la poussière ou à des produits dangereux [Rivalin, Sandret, 2014]. Les professions à forte proportion de femmes exposent davantage au « *job strain* », c'est-à-dire à une forte demande psychologique couplée à une faible latitude décisionnelle [Bercot, 2011], sans toujours épargner physiquement, comme en attestent les métiers d'agent d'entretien, d'aide-soignant ou d'aide à domicile. Par ailleurs, au sein même des collectifs de travail, les tâches réclamant de la force physique sont plus souvent assignées aux hommes, alors que celles impliquant des aptitudes relationnelles le sont plus fréquemment aux femmes. La sous-représentation de ces dernières dans les postes d'encadrement et leur surreprésentation dans des emplois à temps partiel peuvent en outre s'accompagner d'une moindre autonomie et d'une plus grande insécurité socioéconomique.

Les études à l'origine de ces constats sont circonscrites à certaines professions ou conditions de travail, ou bien comparent les risques professionnels des femmes et des hommes dans leur ensemble, en moyenne ou à caractéristiques identiques pour neutraliser des différences liées à leur inégale répartition dans l'emploi. L'étude présentée dans ce dossier considère 88 métiers de la nomenclature des « familles professionnelles » ► [sources](#) et une gamme large de 74 conditions de travail ► [méthode](#). Au regard de ces conditions de travail et de la proportion de femmes et d'hommes au sein des métiers, plusieurs groupes de métiers sont identifiés afin d'interroger les expositions respectives des femmes et des hommes aux risques professionnels sous deux angles : différent-elles entre les métiers selon que ceux-ci sont exercés principalement par des femmes ou par des hommes, et différent-elles entre les femmes et les hommes qui exercent les mêmes métiers ?

## Des conditions de travail qui se différencient selon la nature de l'activité et la prédominance sexuée des métiers

Les seules conditions de travail permettent de distinguer sept classes de professions qui s'articulent autour de deux grandes lignes de partage ► **figure 1**. La première distingue les ouvriers des non-ouvriers, en lien avec la nature plus ou moins physique des tâches, l'autonomie dont disposent les salariés pour les réaliser et l'organisation de leur temps de travail. La seconde est le degré d'interaction avec le public, en lien avec les tensions émotionnelles et les contraintes d'organisation du temps de travail qui peuvent en découler. Elle sépare les salariés engagés dans une relation de service à des clients ou usagers des salariés « de bureau » ou délivrant des services aux particuliers qui bénéficient d'une certaine autonomie pour organiser leur temps de travail.

### ► 1. Scores d'exposition des sept classes de métiers aux conditions de travail proches



Ces sept classes de professions caractérisées par leurs conditions de travail recourent partiellement une partition selon le degré de mixité des professions, ce qui distingue cinq groupes de métiers (deux féminisés, deux masculinisés, un mixte) ► **méthode**. Les professions masculinisées, exercées par au moins 65 % d'hommes, se partagent entre un premier groupe de métiers exposant à une pénibilité physique élevée, tous des métiers d'ouvriers, et un second groupe de métiers qui en sont généralement épargnés, composé essentiellement de métiers de bureau (cadres, professions intermédiaires et employés) et d'employés de services privés. Les professions féminisées, exercées par au moins 65 % de femmes, se partagent en deux groupes se distinguant au regard des contraintes d'organisation du travail. Le premier rassemble des métiers assez exposés à ces contraintes : cadres et professions intermédiaires de services au public et employés de services privés. Le second regroupe des employés et des professions intermédiaires effectuant des tâches administratives, ainsi que des employés assurant des services aux particuliers. Les métiers mixtes se répartissent dans six des sept classes de professions, mais un salarié sur deux exerce un métier de cadre de bureau.

Ces cinq groupes comptent chacun de 11 à 23 métiers (dont les principaux sont listés en ► **figure 2**) et rassemblent de 16 % à 25 % des salariés ► **figure 3**. Ces salariés sont plus ou moins soumis à certains risques professionnels selon le groupe auquel appartient le métier qu'ils exercent. Ainsi, par exemple, les métiers masculinisés ouvriers les exposent particulièrement à la pénibilité physique, alors que les métiers féminisés de service les confrontent davantage à des exigences émotionnelles ou des contraintes organisationnelles ► **figure 4**.

## ► 2. Principales professions dans les cinq groupes de métiers

en %

	Part des salariés	Proportion de femmes
<b>Métiers féminisés de service</b>		
<b>Employés de services privés</b>	<b>53</b>	<b>76</b>
Agents d'entretien	21	71
Vendeurs	15	70
Aides à domicile et aides ménagères	10	95
<b>Cadres et professions intermédiaires de services au public</b>	<b>47</b>	<b>78</b>
Enseignants	16	66
Aides-soignants	11	90
<b>Métiers féminisés de bureau</b>		
<b>Professions intermédiaires et employés de bureau</b>	<b>83</b>	<b>78</b>
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C)	18	75
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	12	73
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B)	11	68
Secrétaires	10	97
<b>Employés de services aux particuliers</b>	<b>16</b>	<b>97</b>
Assistants maternels	11	98
<b>Ouvriers de l'industrie et du tertiaire</b>	<b>1</b>	<b>66</b>
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	1	66
<b>Métiers masculinisés ouvriers</b>		
<b>Ouvriers de la construction et de l'agriculture</b>	<b>62</b>	<b>8</b>
Conducteurs de véhicules	18	9
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	7	3
Marâchers, jardiniers, viticulteurs	6	19
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	6	1
Ouvriers qualifiés de la maintenance	4	7
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP, béton et extraction	4	6
<b>Ouvriers de l'industrie et du tertiaire</b>	<b>38</b>	<b>23</b>
Ouvriers qualifiés de la manutention	11	17
Ouvriers non qualifiés de la manutention	9	30
Ouvriers qualifiés des industries de process	7	30
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	3	18
<b>Métiers masculinisés non ouvriers</b>		
<b>Cadres de bureau</b>	<b>46</b>	<b>25</b>
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	13	31
Ingénieurs de l'informatique	9	18
Personnels d'études et de recherche	8	25
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	7	26
<b>Professions intermédiaires et employés de bureau</b>	<b>37</b>	<b>14</b>
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	10	11
<b>Employés de services privés</b>	<b>9</b>	<b>21</b>
Agents de gardiennage et de sécurité	5	22
<b>Cadres et professions intermédiaires de services au public</b>	<b>7</b>	<b>15</b>
Militaires, policiers, pompiers	7	15





## ► 2. Principales professions dans les cinq groupes de métiers (suite)

en %

	Part des salariés	Proportion de femmes
<b>Métiers mixtes</b>		
<b>Cadres de bureau</b>	<b>51</b>	<b>49</b>
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	13	53
Attachés commerciaux et représentants	10	40
Cadres de la fonction publique (catégorie A)	9	50
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	7	54
Cadres de la banque et des assurances	5	49
<b>Cadres et professions intermédiaires de services au public</b>	<b>20</b>	<b>55</b>
Professions de l'action culturelle, sportive et surveillants	8	64
Professions des arts et des spectacles	6	41
<b>Employés de services privés</b>	<b>16</b>	<b>49</b>
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	9	62
Cuisiniers	8	35
<b>Ouvriers de l'industrie et du tertiaire</b>	<b>6</b>	<b>43</b>
Ouvriers non qualifiés des industries de process	4	42
<b>Professions intermédiaires et employés de bureau</b>	<b>6</b>	<b>54</b>
Agents administratifs et commerciaux du transport et du tourisme	4	59

**Note** : seuls sont indiqués les métiers les plus importants numériquement au sein de chaque classe de métiers définie à partir des conditions de travail.

**Lecture** : 21 % des salariés du groupe des « métiers féminisés de service » sont agents d'entretien ; ce métier appartient à la classe « employés de services privés » qui rassemble, dans ce groupe, 76 % de femmes.

**Champ** : France, salariés.

**Sources** : Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019 ; groupes de métiers déterminés à partir de l'enquête Conditions de travail 2019 de la Dares.

## ► 3. Grandes caractéristiques des groupes de métiers

en %

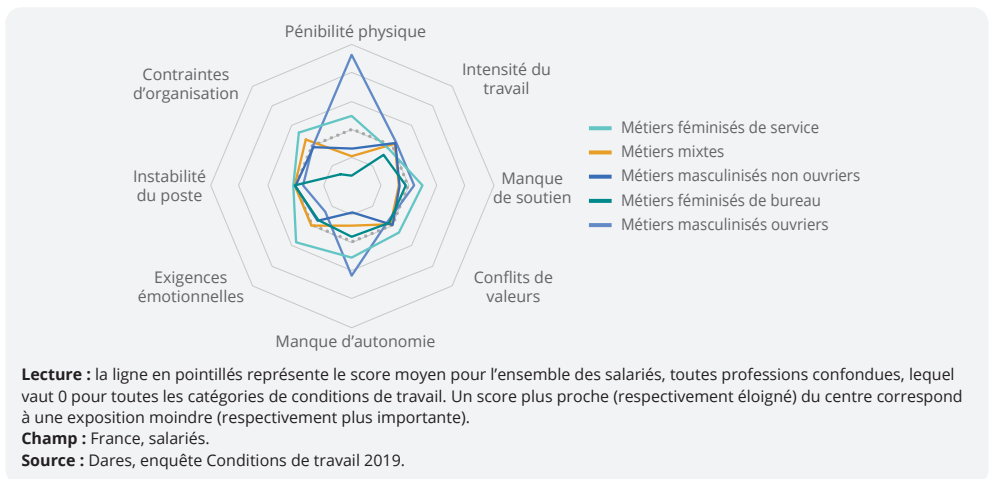
	Groupes de métiers				
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes
<b>Répartition dans chaque groupe :</b>					
De la population salariée	25	16	19	20	21
Des femmes salariées	39	26	5	8	21
Des hommes salariés	11	6	32	31	20
<b>Proportion dans chaque groupe :</b>					
De femmes	77	81	14	20	50
De femmes dans le métier le plus masculinisé	65	66	1	8	35
De femmes dans le métier le plus féminisé	95	98	30	31	64
<b>Nombre de métiers</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>21</b>

**Lecture** : le groupe des 21 métiers mixtes rassemble 21 % des salariés, 21 % de la population salariée féminine ; dans ce groupe, le métier le moins féminisé est exercé par 35 % de femmes, le plus féminisé par 64 %.

**Champ** : France, salariés.

**Sources** : Insee, enquêtes Emploi 2016 à 2019 ; Dares, enquête Conditions de travail 2019.

## ► 4. Scores d'exposition aux risques professionnels par groupes de métiers



## Une plus forte exposition aux risques psychosociaux dans les métiers féminisés de service

Le groupe des métiers féminisés de service à des clients ou usagers compte 11 métiers à prédominance féminine, représentant 25 % des salariés ► **figure 3** dont 77 % de femmes ► **figure 2**. Y sont principalement exercées des activités de soin (30 % des salariés), d'enseignement (15 %), de commerce (15 %) et de nettoyage (15 %), soit par des employés de services privés (agents d'entretien, vendeurs, aides à domicile et aides ménagères, etc.), soit par des cadres et professions intermédiaires de services publics (enseignants, aides-soignants, infirmiers, sages-femmes, etc.).

Ces salariés sont exposés à de multiples risques physiques et psychosociaux ► **figure 4**.

L'organisation de leur temps de travail est contraignante, leur laissant peu la possibilité de changer leurs horaires de travail (72 % ne le peuvent pas) ou de s'absenter en cas d'imprévu personnel (50 %). Les exigences émotionnelles sont généralisées : le contact direct avec le public concerne la plupart des salariés (92 %), ce qui génère des tensions pour un salarié sur deux ; un salarié sur trois dit par ailleurs devoir souvent dissimuler ses émotions. Les conflits de valeurs sont fréquents, de nombreux salariés estimant manquer d'une formation adéquate et de temps pour correctement effectuer leur travail, alors que la majorité d'entre eux le juge utile (seulement 21 % estiment ne pas faire souvent quelque chose d'utile aux autres, contre 30 % pour l'ensemble des salariés). Ces salariés souffrent aussi d'un manque de soutien et de reconnaissance, considérant être mal voire très mal payés, tout en ayant peu de perspectives professionnelles pour la moitié d'entre eux. Ils bénéficient de peu d'autonomie, principalement du fait de l'impossibilité pour 48 % d'entre eux de s'interrompre lorsqu'ils le souhaitent. Leurs conditions de travail peuvent en outre être pénibles physiquement, notamment en raison d'un environnement de travail insalubre pour 69 % d'entre eux (saleté, humidité, courants d'air, mauvaises odeurs, température inadaptée) ou de sollicitations physiques (port de charges lourdes, mouvements pénibles, etc.).

## Peu de contraintes organisationnelles et de pénibilité physique dans les métiers féminisés de bureau

Le groupe des métiers féminisés de bureau et de services aux particuliers, constitué de 12 métiers, rassemble en large majorité (83 %) des professions intermédiaires et des employés de bureau (techniciens des services administratifs, comptables et financiers, catégories B et C de la fonction publique, secrétaires, etc.). Il compte aussi des ouvriers qualifiés du textile et du cuir, ainsi que des employés de services aux particuliers (assistants maternels et employés de maison). Ce groupe rassemble 16 % des salariés, exerçant surtout des fonctions de secrétariat et d'accueil (28 %) et de gestion ou de comptabilité (29 %). Il est composé à 81 % de femmes.

À l'opposé des salariés des métiers féminisés de service à des clients ou usagers, ceux-ci ne présentent pas d'exposition spécifique aux différents risques ► **figure 4**. Ils sont peu nombreux (environ un sur dix) à avoir des horaires imprévisibles ou qui ne s'accordent pas bien avec leurs engagements sociaux ou familiaux. Ils travaillent aussi moins souvent que les autres salariés en horaires décalés ou le week-end, et ont des durées de travail plus courtes. Ils sont bien moins exposés à la pénibilité physique que les autres salariés. Ils sont peu soumis à un travail intensif et bénéficient d'une certaine autonomie dans la mesure où ils sont assez peu confrontés à des contraintes techniques de rythme, à des objectifs chiffrés et peuvent plus souvent interrompre leurs tâches lorsqu'ils le souhaitent. Ils sont moyennement exposés aux conflits de valeurs, aux exigences émotionnelles et à l'instabilité de leur poste. En revanche, un salarié sur deux craint de ne pas facilement trouver un emploi avec une rémunération similaire s'il venait à le perdre, soit une proportion un peu supérieure à celle de l'ensemble des salariés (42 %). Dans des métiers aux effectifs nombreux (assistants maternels, employés de maison), les salariés sont aussi fréquemment pluriactifs.

## Les métiers masculinisés ouvriers : une forte exposition à la pénibilité physique et peu d'autonomie

Ce groupe rassemble 23 métiers à prédominance masculine et compte essentiellement des ouvriers, qualifiés ou non, tels que des conducteurs de véhicules, des ouvriers du bâtiment, de la maintenance ou de la manutention. Il rassemble 19 % des salariés et 86 % d'hommes ► **figure 3**.

Ces salariés sont particulièrement exposés à des risques physiques ► **figure 4**, une large majorité d'entre eux devant effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (67 %), porter ou déplacer des charges lourdes (68 %), être en contact avec des produits dangereux, des fumées ou des poussières (74 %) ou travailler dans un environnement insalubre (86 %). En particulier, leur travail peut s'avérer intense, réclamant minutie et concentration (82 %) et soumettant à des contraintes techniques de rythme (68 %), particulièrement dans l'industrie, tout en laissant peu d'autonomie (rythme et horaires contrôlés, délais contraints, consignes strictes à appliquer). Les exigences émotionnelles et les conflits de valeurs sont en revanche moyennement répandus, et les postes exposent assez peu à des changements sans information ou consultation préalable, ou que le salarié juge négatifs pour son travail.

### **Peu de risques physiques et une grande autonomie dans les métiers masculinisés non ouvriers**

Le groupe des métiers masculinisés non ouvriers compte 21 métiers à prédominance masculine : des cadres, des employés et professions intermédiaires tels que les cadres commerciaux et technico-commerciaux, des ingénieurs de l'informatique et de l'industrie, des techniciens et agents de maîtrise de la maintenance, ou encore des agents de gardiennage. Il rassemble 20 % des salariés et 80 % d'hommes ► **figure 3**. Plus de huit salariés sur dix sont cadres ou professions intermédiaires, à parts quasi égales.

Ces salariés sont dans l'ensemble peu soumis à la pénibilité physique ► **figure 4**, à l'exception de ceux exerçant un métier de service au public (4 % des salariés de ce groupe, dont les personnels de la sécurité publique). Ils bénéficient en outre d'une grande autonomie, étant deux fois moins nombreux que l'ensemble des salariés à ne pas pouvoir s'interrompre ou apprendre des choses nouvelles. Ils sont en revanche un peu plus soumis que les salariés des autres groupes à un travail intense, doivent fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue (72 %) et ils ont plus souvent des objectifs précis à tenir (41 %).

### **Les métiers mixtes : une faible pénibilité physique et une certaine autonomie, mais des contraintes organisationnelles**

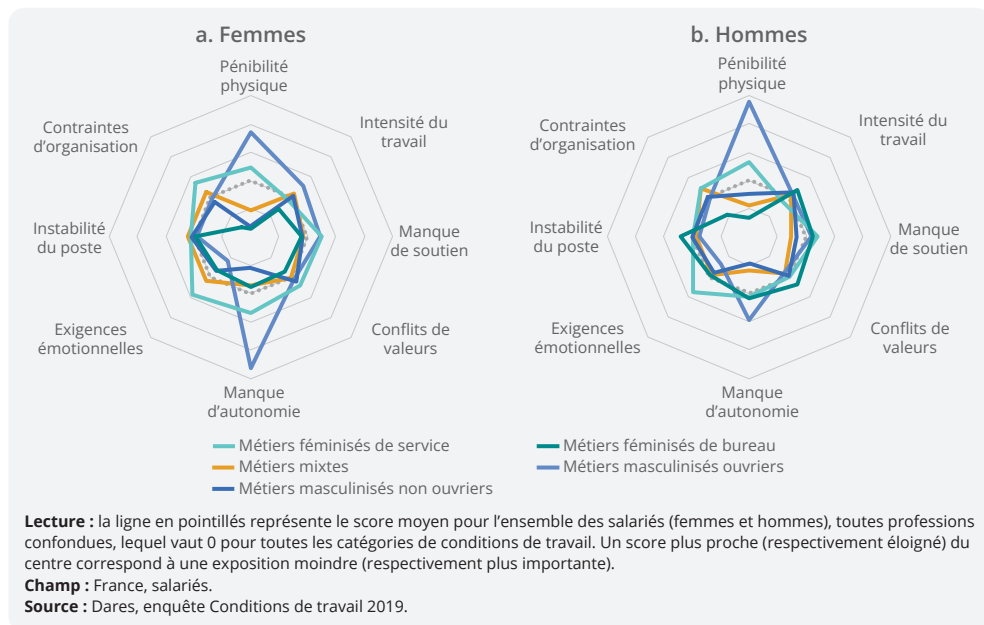
Ce groupe de 21 métiers rassemble 21 % des salariés dont 50 % de femmes ► **figure 3**. Il regroupe des cadres de services administratifs, comptables et financiers, des attachés commerciaux et représentants, ainsi que des cadres de la fonction publique. Sept salariés sur dix sont cadres ou professions intermédiaires.

Ces salariés ont des conditions de travail proches de celles des salariés aux métiers masculinisés non ouvriers : ils sont peu exposés à la pénibilité physique, au manque de reconnaissance et de soutien, et sont moyennement confrontés à des conflits de valeurs et à l'instabilité de leur poste. Mais ils disposent d'un peu moins d'autonomie que les précédents, ayant moins la possibilité d'interrompre leurs travaux notamment. Ils font davantage face à des exigences émotionnelles, du fait en particulier du contact plus fréquent avec le public (74 %, contre 61 % dans le groupe précédent). Enfin, ils sont plus fréquemment contraints dans l'organisation de leur temps de travail. Ils ont plus souvent de longues semaines de travail, comme les salariés du groupe précédent, mais contrairement à eux, ils travaillent plus fréquemment le week-end, à la maison ou effectuent des heures supplémentaires.

### **Au sein des mêmes métiers, plus de risques psychosociaux pour les femmes et de risques physiques pour les hommes**

Les métiers féminisés exposent en moyenne davantage aux risques psychosociaux et les métiers masculinisés aux risques physiques. Mais, au sein d'un même métier, les femmes et les hommes peuvent aussi être confrontés à des conditions de travail différentes en raison d'une répartition sexuée des activités et des environnements de travail. Par exemple, par comparaison à l'ensemble des salariés, ceux exerçant un métier masculinisé disposent de moins d'autonomie dans leur travail, mais les femmes encore moins que leurs collègues masculins ► **figure 5**.

## ► 5. Scores d'exposition aux risques professionnels par groupes de métiers



La durée de travail peut être un des facteurs explicatifs de ces différences au sein des métiers, les femmes ayant plus fréquemment que les hommes des durées de travail réduites ► [méthode](#). Cependant, à l'échelle des huit grandes catégories de conditions de travail, les risques professionnels auxquels les femmes et les hommes sont les plus exposés sont assez similaires, que les différences de durée de travail soient neutralisées ou non ► [figure 6](#). La catégorie des contraintes organisationnelles fait exception : alors qu'en moyenne les hommes sont davantage confrontés à ces contraintes que les femmes, ces dernières le sont davantage à durée de travail identique.

## ► 6. Surexposition des femmes et des hommes par grande catégorie de conditions de travail, en moyenne et à durée de travail identique, selon les groupes de métiers

	Groupes de métiers										Ensemble	
	Féminisés de service		Féminisés de bureau		Masculinisés ouvriers		Masculinisés non ouvriers		Mixtes		En moyenne	À durée de travail identique
	En moyenne	À durée de travail identique	En moyenne	À durée de travail identique	En moyenne	À durée de travail identique	En moyenne	À durée de travail identique	En moyenne	À durée de travail identique		
Pénibilité physique	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
Intensité du travail	F	F	H	H	F	F	F	F	F	F	F	H
Manque de soutien	F	F	H	H	F	F	F	F	F	F	F	F
Conflits de valeurs	F	F	H	H	F	F	F	F	F	F	F	F
Manque d'autonomie	F	F	H	H	F	F	F	F	F	F	F	F
Exigences émotionnelles		F	H						F	F	F	F
Instabilité du poste		F	H	H					F	F	F	F
Contraintes organisationnelles	F	F	H	H		F					H	F

**Note :** la mesure à durée de travail identique est réalisée par analyse de covariance en incluant la durée de travail hebdomadaire habituelle de l'emploi principal et son carré. La significativité est appréciée au seuil statistique de 5 %.

**Lecture :** H (respectivement F) indique que les hommes (respectivement les femmes) sont significativement plus exposés que les femmes (respectivement les hommes). Les hommes sont plus exposés à un travail intensif que les femmes en moyenne, mais ne le sont pas de façon significativement différente à durée de travail identique.

**Champ :** France, salariés.

**Source :** Dares, enquête Conditions de travail 2019.

Tous métiers confondus, à durée identique, les femmes sont moins exposées à la pénibilité physique que les hommes, mais au moins autant à un travail intense et davantage aux autres risques. La plupart de ces surexpositions se retrouvent dans les métiers masculinisés ouvriers, les métiers mixtes et les métiers féminisés de service à des clients ou usagers. En particulier, dans les métiers mixtes, les femmes bénéficient de moins de soutien, de moins d'autonomie et sont davantage soumises aux conflits de valeurs, aux exigences émotionnelles, à l'instabilité de leur poste et à un travail intense. Elles sont aussi davantage soumises aux contraintes organisationnelles dans les métiers de service et les métiers masculinisés ouvriers. Dans ce dernier groupe de métiers où elles sont peu présentes, les femmes n'ont toutefois pas plus que les hommes un travail exigeant émotionnellement ou un poste instable, sujet à des changements. À l'opposé, dans les métiers féminisés de bureau, les hommes – minoritaires (19 %) – sont plus exposés, à durée de travail identique, que les femmes à toutes les catégories de risques, physiques comme psychosociaux, exception faite des exigences émotionnelles.

Les conditions de travail des femmes et des hommes se différencient plus particulièrement sur certains risques ► **figure 7**. Ainsi, à durée de travail identique, quel que soit le type de métiers qu'elles exercent, les femmes ont plus souvent que les hommes des difficultés à s'absenter en cas d'imprévu et sont plus souvent bouleversées ou émues dans l'exercice de leur activité professionnelle. Hormis dans les métiers féminisés de bureau, elles doivent aussi plus souvent travailler sous pression ou se dépêcher, dissimuler leurs émotions et elles estiment plus souvent manquer de temps pour correctement effectuer leur travail, être mal ou très mal payées au regard des efforts fournis, et craindre pour leur emploi.

### ► 7. Surexposition des femmes et des hommes par conditions de travail détaillées, à durée de travail identique, selon les groupes de métiers

	Groupes de métiers					Ensemble
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes	
<b>Pénibilité physique</b>						
Bruit intense		F		H		<b>H</b>
Charges lourdes				H		<b>H</b>
Déplacements pénibles	H	H		H		<b>H</b>
Posture pénible	F		H	H		<b>H</b>
Mouvements pénibles				H		<b>H</b>
Vibrations	H	H	H	H	H	<b>H</b>
Produits dangereux, fumées, poussières	H	H	H	H	H	<b>H</b>
Saleté, humidité, courants d'air, odeurs, température inadaptée	H	H	H	H		<b>H</b>
Sanitaires		H	H	H		<b>H</b>
Absence de vue sur l'extérieur	F		F	H		<b>H</b>
Trajet fatigant	F	H			F	
<b>Intensité du travail</b>						
Quantité excessive	F			F	F	<b>F</b>
Travail sous pression	F		F	F	F	<b>F</b>
Contraintes techniques de rythme		H		H	H	<b>H</b>
Minutie, concentration	H	H	H	H	H	<b>H</b>
Interruption de tâches	F				F	<b>F</b>
Objectifs précis	H	H	F			<b>H</b>
<b>Manque de soutien social</b>						
Travail jugé mauvais pour la santé	F	H		H		<b>H</b>
Manque de soutien	H					<b>F</b>
Manque d'estime			F			<b>F</b>
Manque de perspectives professionnelles	F	H			F	<b>F</b>
Inadéquation du poste	H	H	F			<b>F</b>
Salaire insuffisant	F		F	F	F	<b>F</b>
Ordres contradictoires		H	H			<b>H</b>
Travail seul, en autonomie		F		F		<b>F</b>
<b>Conflits de valeurs</b>						
Désaccord avec les tâches confiées		H		F		<b>F</b>
Manque de fierté du travail bien fait	F				F	<b>F</b>
Travail peu utile			F	F		<b>H</b>
Manque de formations						<b>F</b>
Manque d'informations		H				<b>F</b>
Manque de logiciels	F	H				<b>F</b>
Manque de matériel adapté	F	H	F			<b>F</b>
Manque de temps	F		F	F	F	<b>F</b>







## ► 7. Surexposition des femmes et des hommes par conditions de travail détaillées, à durée de travail identique, selon les groupes de métiers (suite)

	Groupes de métiers					Ensemble
	Féminisés de service	Féminisés de bureau	Masculinisés ouvriers	Masculinisés non ouvriers	Mixtes	
<b>Manque d'autonomie</b>						
Pas d'autonomie d'organisation	F		F			<b>F</b>
Rythme imposé		H		H	H	<b>H</b>
Horaires contrôlés	F		F	H		<b>H</b>
Séries de gestes	F					
Séries de gestes de moins d'une minute	F		F	F		<b>F</b>
Délais fixés		H	F		F	
Impossibilité de s'interrompre	F	F	F		F	<b>F</b>
Manque d'opportunités de développement					F	<b>F</b>
Pas d'apprentissage			F	F		
Directives		H	F			
Stricte application des consignes	F	H	F		F	<b>F</b>
<b>Exigences émotionnelles</b>						
Peur pour la sécurité			H	H		<b>H</b>
Contact direct avec le public	F	F	H		F	<b>F</b>
Tensions avec le public			H	H		<b>F</b>
Tensions avec la hiérarchie		H				
Tensions avec les collègues						<b>F</b>
Tensions avec les personnes encadrées	H	H		H		<b>H</b>
Troubles, émotions fréquents	F	F	F	F	F	<b>F</b>
Émotions dissimulées	F		F	F	F	<b>F</b>
<b>Instabilité du poste</b>						
Changements imprévus	F		F		F	<b>F</b>
Changements négatifs		H		F	F	<b>F</b>
Changements avec consultation	F					<b>F</b>
Manque de consultation sur les changements				H		<b>F</b>
Manque d'information sur les changements	F	H				<b>F</b>
Crainte pour l'emploi	F		F	F	F	<b>F</b>
Perspective de devoir changer de poste	H	H		F		
Pas d'autre emploi avec le même salaire						<b>F</b>
Pluriactivité		F	H		H	<b>F</b>
<b>Contraintes organisationnelles</b>						
Horaires rigides		F			F	<b>F</b>
Pas de concertation sur les horaires		F	F	F		
Difficultés de conciliation	F				F	<b>F</b>
Difficulté à s'absenter	F	F	F	F	F	<b>F</b>
Travail le week-end	F	H				<b>F</b>
Temps de travail supérieur à 40 heures hebdomadaires	H			F	H	<b>H</b>
Horaires alternants ou variables	F		F	H		<b>F</b>
Heures supplémentaires et travail à la maison	H	H		F	F	<b>F</b>
Disponibilité en dehors du travail		H	H	H		<b>H</b>
Nombre de jours de travail hebdomadaire supérieur à 5		H	F	F	F	<b>F</b>
Journées fractionnées	F			F		<b>F</b>
Imprévisibilité des horaires	F	H		H		<b>H</b>
Horaires décalés		H	F	H	H	<b>H</b>

**Note :** la mesure à durée de travail identique est réalisée par analyse de covariance en incluant la durée de travail hebdomadaire habituelle de l'emploi principal et son carré. La significativité est appréciée au seuil statistique de 5 %.

**Lecture :** H (respectivement F) indique que les hommes (respectivement les femmes) sont significativement plus exposés que les femmes (respectivement les hommes). Dans le groupe des métiers mixtes, les femmes et les hommes ayant la même durée de travail ne sont pas exposés de façon statistiquement différente au bruit intense, mais les hommes sont plus exposés que les femmes aux vibrations et aux produits dangereux.

**Champ :** France, salariés.

**Source :** Dares, enquête Conditions de travail 2019.

Au sein des groupes de métiers féminisés de service et des métiers mixtes, qui rassemblent respectivement 39 % et 21 % d'entre elles, les femmes partagent en outre le fait d'être davantage exposées que les hommes à un trajet domicile-travail éprouvant, à des interruptions imprévisibles fréquentes, à une quantité de travail excessive, à un manque de perspectives professionnelles, des consignes strictes à appliquer, des horaires qui s'accordent mal avec leur temps hors travail. Elles sont aussi plus souvent en contact avec le public et, plus fréquemment, leur poste connaît des changements imprévisibles ou mal préparés. Elles éprouvent en outre moins souvent que les hommes un sentiment de fierté du travail bien fait. C'est en particulier le cas pour le métier mixte de médecin (non libéral) ou les métiers féminisés de service d'agent d'entretien, enseignant, infirmier, sage-femme ou encore caissier ou employé de libre-service.

Les hommes sont plus confrontés que les femmes à tous les risques physiques, hormis la pénibilité du trajet domicile-travail : bruit intense, charges lourdes, posture ou mouvements pénibles, insalubrité, etc. C'est notamment le cas dans les métiers masculinisés non ouvriers. Quel que soit leur type de métier, les hommes sont aussi plus exposés aux vibrations et aux produits dangereux.

Les hommes qui exercent une profession féminisée de bureau (6 % des hommes salariés) se démarquent en étant plus confrontés que les femmes à toutes les catégories de risques professionnels et à de multiples risques au sein de chaque catégorie, à l'exception des exigences émotionnelles. Par exemple, parmi les employés administratifs de la fonction publique (13 % des salariés de ce groupe de métiers), les hommes vivent plus souvent des tensions avec leur hiérarchie, travaillent le week-end ou en horaires décalés. Ils partagent ces surexpositions avec les employés administratifs d'entreprise et, comme les professions intermédiaires de la fonction publique, ils sont davantage sollicités en dehors des horaires de travail. Globalement, les hommes exerçant des métiers féminisés de bureau sont plus exposés aux contraintes organisationnelles, notamment à des débordements sur leur temps personnel, mais les femmes déclarent plus souvent avoir des difficultés à s'absenter en cas d'imprévu et être soumises à des horaires rigides.

### Des conditions de travail sous l'influence des normes professionnelles et de genre ?

Au sein d'une même profession, les femmes et les hommes peuvent avoir des pratiques, des modalités de gestion des difficultés et des sensibilités différentes face aux risques auxquels ils sont exposés. Ces facteurs non observables dans l'enquête sont le produit d'expériences de socialisation différentes, dans et en dehors du travail. Parce que les normes professionnelles se conjuguent avec les normes de genre, elles définissent des attentes différentes à l'égard des salariés selon leur sexe, autant qu'elles conditionnent des attitudes différentes de leur part [Gollac, Volkoff, 2006]. Par exemple, appelées par leurs engagements familiaux, les femmes peuvent renoncer à se rendre disponibles au travail en dehors des horaires standards, ou solliciter un temps partiel, alors que le regard social dissuade souvent les hommes de faire de même.

La verbalisation, voire la conscientisation, de la contrainte (comme se sentir obligé de rester disponible) ou du risque professionnel (dû aux efforts cognitifs et comportementaux pour rester disponible) dépendent de ces normes sociales [Bouffartigue *et al.*, 2010 ; Soares, 2011 ; Lorient, 2015]. Ainsi, les pénibilités physique et émotionnelle peuvent être tues, minimisées, voire niées, pour « tenir », pour faire et être accepté. Par exemple, dans les métiers masculinisés, la prégnance d'une norme fondée sur la virilité, sur la force physique et un certain détachement affectif, pourrait conduire les hommes à sous-estimer les exigences émotionnelles et les conflits de valeurs auxquels ils sont confrontés. Pour faire face aux difficultés au travail, les femmes et les hommes mobilisent des stratégies d'adaptation – déni, acceptation contrainte, etc. –, qu'ils ont notamment pu développer dans la sphère privée, lors d'expériences similaires. Ainsi, des femmes en situation de subordination, en contact avec le public ou chargées d'effectuer des soins ou du nettoyage, peuvent être confrontées à des sollicitations émotionnelles et physiques sans prendre la réelle mesure du caractère nuisible de ces contraintes et des efforts qu'elles déploient pour y répondre.

L'objectivation des pénibilités et risques professionnels apparaît d'autant plus difficile que le travail réel débordé le travail prescrit. C'est notamment le cas dans les professions de service, souvent féminisées, où l'interaction relationnelle – avec le client, l'utilisateur ou le patient – expose à divers risques psychosociaux. Or l'invisibilité de l'exposition aux risques professionnels et des compétences déployées pour y faire face peut s'accompagner d'un manque de reconnaissance, notamment salariale. Selon l'enquête Conditions de travail, 41 % des femmes estiment être « plutôt mal » ou « très mal » rémunérées compte tenu du travail fourni, contre 30 % des hommes ► **méthode, figure A**. Ce sentiment d'être sous-payé se retrouve dans les métiers masculinisés et mixtes, et plus encore dans les métiers féminisés de service à des clients ou usagers (49 % des femmes et 42 % des hommes jugent y être plutôt mal ou très mal payés). Le manque de reconnaissance des compétences mises en œuvre dans certains métiers, plus souvent exercés par les femmes [Briard, 2021], pourrait ainsi se conjuguer à un manque de reconnaissance des pénibilités et risques auxquels ces métiers exposent. ●

#### Autrice :

Karine Briard (Dares)

## ► Méthode

### Conditions de travail et indicateurs synthétiques

Pour l'analyse, sont créées des variables indicatrices « exposé / non exposé » associées à des risques, des contraintes ou des manques de ressources professionnelles (ne pas avoir la possibilité de coopérer, ne pas pouvoir faire varier les délais fixés, etc.). **74 conditions de travail** sont retenues après regroupement des items les plus corrélés entre eux ou décrivant des réalités proches (par exemple, effectuer des heures supplémentaires et ramener du travail à la maison), au regard de la diversité des professions considérées.

Afin de les décrire de façon synthétique, les 74 conditions de travail sont réparties en **huit grandes catégories** : pénibilité physique, intensité du travail, manque de soutien et de reconnaissance, conflits de valeurs, manque d'autonomie et de marges de manœuvre, exigences émotionnelles, instabilité du poste, contraintes organisationnelles ► **figure A**.

Un indicateur est construit pour chacune des huit catégories à partir des contributions des indicatrices « exposé / non exposé » des différents risques au premier axe factoriel d'une analyse de correspondances multiples. Chaque exposition ou non-exposition à un risque professionnel contribue à l'indicateur dans des proportions différentes, en fonction de la part des salariés concernés et des corrélations avec les autres items (par exemple, subir des vibrations contribue fortement au score de pénibilité physique, alors qu'un trajet domicile-travail fatigant y contribue peu). Le score obtenu par l'indicateur sur l'ensemble des salariés est centré et réduit, de sorte que chaque indicateur reflète un niveau d'exposition sur une échelle comprise entre - 1 et 1. Pour un individu, un score nul signifie que l'exposition à la catégorie de conditions de travail associée est identique à l'exposition moyenne de l'ensemble des salariés. Un score égal à 1 (respectivement - 1) signifie que l'exposition est maximale (respectivement minimale).

### A. Conditions de travail par catégories et proportion de femmes et d'hommes concernés

en %

	Femmes	Hommes
<b>Pénibilité physique</b>		
Ne pas entendre une personne à 2 ou 3 mètres, si elle n'élève pas la voix	13,0	20,9
Porter ou déplacer des charges lourdes	36,5	42,5
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	30,9	41,3
Rester longtemps dans une autre posture pénible fatigante à la longue	33,2	36,1
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	33,6	39,1
Subir des secousses ou vibrations	6,6	27,9
Être en contact avec des produits dangereux ou respirer des fumées ou des poussières	31,1	49,8
Travailler dans la saleté, l'humidité, les courants d'air, les mauvaises odeurs, ou avec une température basse ou élevée	54,8	64,4
Travailler en l'absence de locaux sanitaires en bon état	11,4	17,3
Travailler en l'absence de vue sur l'extérieur	16,1	18,6
Trajet domicile-travail inconfortable ou fatigant	20,3	20,7
<b>Intensité du travail</b>		
Devoir effectuer une quantité de travail excessive	40,4	37,8
Travailler sous pression ou devoir se dépêcher, toujours ou souvent	54,3	49,8
Être soumis à au moins une contrainte de rythme (déplacement de machine, cadence automatique, autres contraintes techniques, dépendance directe des collègues, normes de production ou de délai d'une heure au plus)	39,9	52,9
Être soumis à des contraintes de minutie ou de concentration (ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, lire de petits caractères, examiner des petits objets, des détails fins, faire attention à des signaux sonores ou visuels)	59,2	68,8
Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue	67,3	64,3
Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis	26,9	36,0
<b>Manque de soutien social et de reconnaissance</b>		
Penser que son travail est plutôt mauvais pour sa santé	32,8	36,9
Manquer de soutien des collègues ou de la hiérarchie (avoir des collaborateurs ou des collègues en nombre insuffisant, ne pas avoir la possibilité de coopérer, ne pas recevoir l'aide de ses supérieurs ou des collègues en cas de travail délicat ou compliqué)	50,9	49,9
Juger ne pas être traité avec respect et estime au regard de ses efforts	30,2	27,2
Ne pas avoir de perspectives de promotion suffisantes	45,9	40,6
Estimer que sa position professionnelle actuelle ne correspond pas à sa formation	33,5	31,4
Estimer être mal ou très mal payé	41,1	30,5
Recevoir des ordres ou des indications contradictoires	36,9	43,7
Travailler toujours seul, en autonomie	35,0	27,8
<b>Conflits de valeurs</b>		
Faire des choses que l'on désapprouve	8,0	9,0
Ne pas éprouver souvent un sentiment de fierté du travail bien fait	35,4	32,5
Avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres	29,5	32,3
Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir :		
- une formation continue suffisante et adaptée	34,6	30,5
- des informations claires et suffisantes	18,4	20,1
- des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés	19,6	18,1
- un matériel suffisant et adapté	21,0	17,0
- assez de temps	27,1	21,0





## A. Conditions de travail par catégories et proportion de femmes et d'hommes concernés *(suite)*

en %

	Femmes	Hommes
<b>Manque d'autonomie et de marges de manœuvre</b>		
Ne pas pouvoir organiser soi-même le travail	18,0	15,8
Avoir un rythme de travail imposé par des contrôles (par la hiérarchie, ou par un contrôle ou un suivi informatisé)	41,4	48,9
Avoir des horaires contrôlés par pointeuse ou signature (sans interaction humaine)	30,5	31,3
Répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations	31,5	28,8
Répéter des séries de moins d'une minute	12,4	9,5
Ne pas pouvoir faire varier les délais fixés	35,8	33,7
Ne pas pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite	34,2	21,2
Avoir peu l'occasion de développer ses compétences professionnelles	15,8	13,3
Ne pas pouvoir apprendre des choses nouvelles	22,3	19,8
Recevoir des indications des supérieurs hiérarchiques sur la façon de faire	21,0	18,9
Devoir appliquer strictement des consignes	35,6	30,9
<b>Exigences émotionnelles</b>		
Avoir peur pour sa sécurité ou celle des autres	6,0	7,7
Être en contact direct avec le public	78,4	65,7
Vivre des tensions dans ses rapports avec :		
- le public	33,9	27,3
- sa hiérarchie	22,7	25,0
- ses collègues	21,0	20,5
- les personnes encadrées	5,9	11,6
Être fréquemment troublé, bouleversé, ému	15,8	6,4
Devoir dissimuler ses émotions	31,8	21,3
<b>Instabilité du poste</b>		
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	19,1	19,7
- et estimer que ses changements sont plutôt négatifs pour son travail	12,1	10,6
- et avoir été consulté	15,7	16,0
Avoir connu une forte modification de l'environnement de travail au cours de l'année écoulée (changement de poste ou de fonction, de techniques utilisées, restructuration ou déménagement de l'établissement, de l'organisation de travail, ou plan de licenciements)		
- et ne pas avoir été consulté	24,6	23,5
- et ne pas avoir reçu une information suffisante ou adaptée lors de ces changements	16,7	15,5
Craindre pour son emploi dans l'année	22,8	16,7
Penser devoir changer de qualification ou de métier dans les trois prochaines années	29,1	29,4
Craindre de ne pas facilement trouver un emploi avec une rémunération similaire en cas de perte	43,8	40,9
Avoir plusieurs employeurs et/ou plusieurs activités professionnelles de façon régulière	9,2	4,0
<b>Contraintes d'organisation du temps de travail</b>		
Ne pas pouvoir modifier soi-même ses horaires de travail	61,7	51,7
Ne pas avoir l'occasion d'aborder collectivement des questions d'organisation du travail	21,1	15,8
Avoir des horaires de travail qui ne s'accordent pas bien avec les engagements sociaux et familiaux en dehors du travail	16,5	16,8
Ne pas pouvoir s'absenter facilement quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	40,5	27,6
Travailler au moins 20 samedis ou 20 dimanches par an	26,1	21,8
Travailler plus de 40 heures par semaine (tous emplois confondus)	14,8	29,2
Travailler en horaires alternants ou variables	36,8	35,7
Travailler souvent au-delà de l'horaire prévu, ou rapporter du travail chez soi	32,7	33,3
Être joint en dehors des horaires pour les besoins du travail (au cours de l'année écoulée)	42,7	47,2
Travailler plus de 5 jours par semaine	8,9	8,3
Travailler habituellement une journée morcelée en deux périodes séparées d'au moins 3 heures	6,7	3,7
Ne pas connaître ses horaires la semaine précédente voire la veille	13,4	15,5
Travailler, même occasionnellement, en horaires décalés (entre 20h et 7h du matin)	33,4	47,4

**Lecture :** 13 % des femmes salariées déclarent ne pas entendre une personne à 2 ou 3 mètres si elle n'élève pas la voix.

**Champ :** France, salariés.

**Source :** Dares, enquête Conditions de travail 2019.

### Groupes de métiers féminisés, masculinisés et mixtes

Cinq groupes de métiers sont issus du croisement entre, d'une part, une partition de sept classes de métiers identifiées à partir des seules conditions de travail et, d'autre part, une partition basée sur le degré de mixité des professions (féminisé, masculinisé, mixte).

La partition de sept classes de métiers est réalisée *via* une classification ascendante hiérarchique, consolidée selon la méthode des centres mobiles. Les 88 métiers ► [sources](#) y sont décrits par leurs coordonnées sur les 47 premiers facteurs d'une analyse factorielle des correspondances multiples menée sur les 74 conditions de travail. Ces 47 facteurs captent 80 % de la variabilité au sein de la population étudiée.





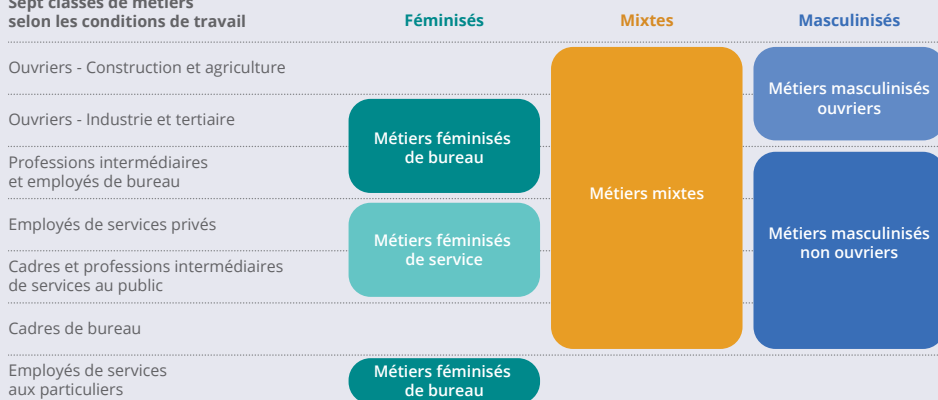
La partition basée sur le degré de mixité des professions distingue :

- les métiers « féminisés » : métiers exercés par au moins 65 % de femmes ;
- les métiers « masculinisés » : métiers exercés par au moins 65 % d'hommes ;
- les métiers mixtes : métiers exercés par plus de 35 % de femmes et 35 % d'hommes.

Au final, les **cinq groupes de métiers** ainsi constitués distinguent deux groupes de métiers féminisés (les métiers féminisés de bureau et au service de particuliers, et les métiers féminisés de service aux clients ou usagers), deux groupes de métiers masculinisés (les métiers masculinisés ouvriers et les métiers masculinisés non ouvriers) ainsi qu'un groupe de métiers mixtes ► **figure B**.

## B. Méthode - Composition des cinq groupes de métiers selon leurs conditions de travail et leur prédominance sexuée

Sept classes de métiers  
selon les conditions de travail



**Source :** groupes de métiers déterminés à partir de l'enquête Dares, Conditions de travail 2019.

### Analyses à durée de travail identique

Les déclarations des salariés sur leurs conditions de travail sont recueillies quelle que soit la durée de travail. Or l'exposition à certains risques, comme ceux relevant de contraintes organisationnelles, dépend de la durée travaillée.

Afin de comparer les différences d'expositions aux risques professionnels sans qu'interviennent d'éventuels écarts de temps de travail, une analyse à durée de travail identique doit donc être privilégiée. Elle est ici réalisée *via* une analyse de covariance avec comme covariables la durée hebdomadaire du travail et son carré.

### ► Sources

L'étude s'appuie sur l'enquête **Conditions de travail 2019** de la Dares, représentative de l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus exerçant un emploi en France. Elle porte sur un peu plus de 19 200 salariés qui ont répondu au questionnaire en face-à-face et à l'auto-questionnaire de l'enquête, et ont travaillé la semaine précédant l'enquête.

L'enquête comprend plus d'une centaine de questions sur les conditions de travail, pour lesquelles les réponses possibles sont de type « oui / non », « jamais / parfois / souvent / très souvent » (entre autres). Par rapport aux précédentes vagues, l'enquête de 2019 intègre des questions sur les congés, le télétravail, l'usage des outils numériques (non mobilisées dans l'analyse) ou encore le trajet domicile-travail. En revanche, elle n'aborde pas les risques psychosociaux tels que le dénigrement et les agressions, comme c'est le cas dans l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016.

La **nomenclature des « familles professionnelles »** (FAP) est construite à partir d'un croisement du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) et des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). En règle générale, une FAP est associée à un ou deux des quatre groupes socioprofessionnels des salariés (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers). La nomenclature des FAP en 87 métiers est mobilisée et une 88<sup>e</sup> famille rassemble les professions non classées. Les termes de « métier » et de « profession » sont utilisés de façon équivalente et s'appuient sur cette nomenclature.

### ► Pour en savoir plus

- **Avril C., Marichalar P.**, « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison. Perspectives féministes en santé au travail », *Travail et Emploi* n° 147, Dares, 2016.
- **Bercot R.**, « La santé des femmes au travail en France », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* n° 6, 2011.
- **Bouffartigue P., Pendariès J.-R., Bouteiller J.**, « La perception des liens travail/santé. Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie* n° 51, 2010.
- **Briard K.**, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et Emploi* n° 161, Dares, mars 2021.
- **Fortino S.**, « Mixité au travail, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus », *Études et documents*, « Genre et conditions de travail », Anact, 2009.
- **Gollac M., Volkoff S.**, « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 163, n° 3, 2006.
- **Guignon N.**, « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », in *Femmes et hommes - Regards sur la parité*, coll. « Insee Références », édition 2008.
- **Loriot M.**, « Stress et régulation collective des difficultés : une analyse par le genre des métiers », *Le genre du mal-être au travail*, R. Bercot (coordinatrice), Octarès éditions, 2015.
- **Messing K.**, « Genre, sexe et exigences physiques des emplois. Faut-il choisir entre égalité et santé ? », *Raison présente* n° 190, 2014.
- **Rivalin R., Sandret N.**, « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », *Dares Analyses* n° 095, 2014.
- **Soares A.**, « (In)Visibles : genre, émotions et violences au travail », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* n° 2, vol. 6, 2011.