

JUILLET 2025



BAROMÈTRE SUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Point d'étape - Enquête SFT2025

LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL, UN ANGLE MORT DE LA RECHERCHE

La Chaire Inclusion au Travail et Management (ITM) est née du besoin de répondre aux problématiques rencontrées par les organisations en matière d'inclusion au travail. Sa thématique prioritaire de recherche porte sur l'inclusion des personnes atteintes de maladies chroniques et d'affections de longue durée. Au fil de leurs travaux, les chercheurs et chercheuses associées à la Chaire ont constaté un manque significatif de données chiffrées concernant spécifiquement la santé des femmes au travail. Les études quantitatives sur ce sujet sont encore peu nombreuses et elles le sont encore davantage à l'échelle régionale.

En France, les femmes représentent la moitié de la population active. Pourtant, si les recherches sur la santé et le travail sont bien développées, les travaux portant spécifiquement sur la santé des femmes au travail demeurent rares. Qu'il s'agisse des sciences humaines et sociales ou des disciplines biomédicales, ce sujet reste largement en marge.

C'est dans ce contexte que la Chaire ITM a décidé de conduire une étude dédiée à la santé des femmes au travail en Région Centre-Val de Loire, afin de mieux documenter cette réalité encore trop peu explorée.

N.B. : Ce point d'étape a été réalisé en amont du traitement approfondi des données : il ne comprend donc pas encore d'analyses croisées.

MÉTHODOLOGIE

Deux questionnaires en ligne ont été administrés entre avril et juillet 2025, l'un à destination des femmes actives, qu'elles soient en emploi ou non, l'autre à l'attention des employeur-es, dirigeant-es et managers (E/D/M) de la région. La diffusion s'est appuyée sur un principe de volontariat et a été assurée notamment par l'intermédiaire d'entreprises publiques, privées ainsi que d'associations. L'échantillon comprend 1126 répondant-es. Les données collectées ont été anonymisées et traitées conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD), garantissant la confidentialité des réponses et le respect de la vie privée des participant-es.

CONTEXTE RÉGIONAL ET PROFIL DES ENQUÊTÉ.ES



La région Centre-Val de Loire compte 2,6 millions* d'habitant·es, soit environ **4%** de la population française. Il s'agit de la 6^e région française en termes de superficie. On y observe une sous-densité médicale marquée.



Les principaux pôles d'emploi de la région se situent dans les villes de Tours, Blois et Orléans. On y recense plus de 81000 établissements actifs. La région compte un peu plus d'un million de salarié·es, dont **48,5%** de femmes. Le taux de chômage s'élève à **6,9%**, un niveau inférieur à la moyenne nationale métropolitaine, qui est de **7,2%** au premier trimestre 2025.

Seules les données les plus représentatives sont présentées ici, afin de mettre en avant les grandes tendances du profil sociodémographique des répondant·es.



Parmi les femmes actives interrogées, près de la moitié (**48,8%**) ont entre 30 et 49 ans et **36%** sont âgées de 50 ans ou plus. Sur le plan professionnel, **70,2%** occupent un emploi en CDI et **16,1%** travaillent à temps partiel. En termes de catégorie socioprofessionnelle, **41,8%** sont employées, tandis que **37,1%** relèvent des cadres ou professions intellectuelles supérieures. Côté statut d'emploi, **49,4%** exercent dans le secteur public, **30,9%** dans le secteur privé et **19,4%** dans le milieu associatif.



Parmi les répondant·es occupant des fonctions d'employeur·e, dirigeant·e ou manager, **69,9%** sont des femmes et **30,1%** des hommes. Une majorité d'entre eux·elles ont plus de 50 ans (**50,7%**), tandis que **45,6%** sont âgé·es de 30 à 49 ans. Les secteurs les plus représentés sont l'administration publique, la finance/assurance/immobilier et l'enseignement. Côté statut juridique, **47,8%** exercent dans le secteur privé, **31,6%** dans la fonction publique et **19,9%** au sein d'associations.

ETAT DE SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

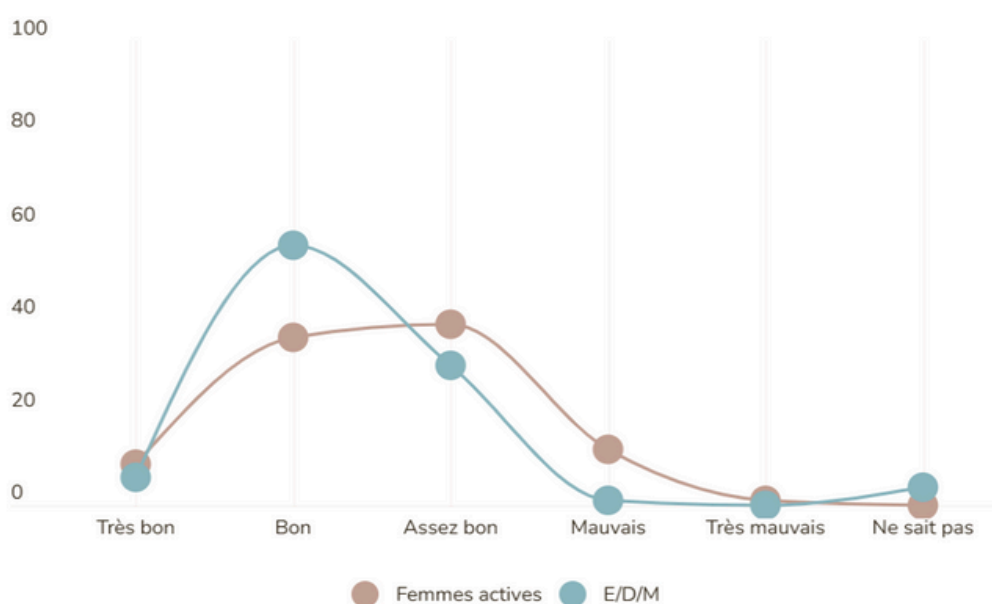
Santé des salariées :

- **70,1 %** souffrent d'au moins un problème de santé.
- **46 %** sont atteintes d'une maladie chronique ou durable.
- **11,6 %** bénéficient d'une reconnaissance administrative (handicap ou perte d'autonomie).

Perceptions liées au travail :

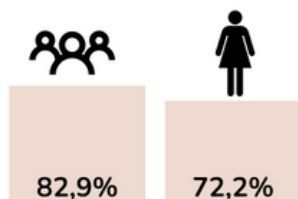
- **39,7 %** des répondant·es estiment que leurs problèmes de santé sont en lien avec leur activité professionnelle.
- **69,1 %** des employeur·es reconnaissent que l'état de santé de leurs collaboratrices peut avoir des répercussions sur le travail.

Le graphique suivant met en regard l'évaluation de l'état de santé général des femmes actives par elles-mêmes et par leurs employeur·es, dirigeant·es ou managers, révélant ainsi leurs points de convergence et de divergence.



Bien que les femmes affirment que certains aspects de leur santé affectent leur travail, **75,8%** estiment que ces désagréments ne les empêchent pas de réaliser leurs tâches.

PRENDRE SOIN EN ENTREPRISE, DISPOSITIFS EN ACTION



L'entretien individuel est un échange formel entre le/la salarié-e et son/sa responsable hiérarchique, généralement annuel, permettant de faire le point sur l'activité, les objectifs et les besoins éventuels. **82,9%** des employeur-es, dirigeant-es ou managers déclarent en réaliser un chaque année, contre **72,2%** des femmes actives.

11,6% des femmes interrogées précisent que le sujet de la santé des salarié.es est abordé de manière systématique lors de cet entretien. Il ne l'est jamais pour **36,4%**. En outre, elles sont **11%** à aborder elles-mêmes cette problématique lors de cette entrevue.

64,2% des entreprises interrogées réalisent ou mettent à jour un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) chaque année.



Depuis **2020** en moyenne.



45,5% ne tiennent pas compte des spécificités liées à la santé des femmes dans l'environnement de travail, ainsi, **57,7%** des employeur-es, dirigeant-es ou managers indiquent ne pas avoir intégré une approche sexuée dans l'élaboration du DUERP.



60,1% des femmes enquêtées déclarent que leur entreprise ne propose pas d'actions de sensibilisation sur la santé des femmes.



Pourtant, **67,2%** d'entre elles souhaiteraient que cela soit mis en place.



71,1% des employeur-es, dirigeant-es ou managers affirment mener de manière "régulière" ou "ponctuelle" des actions de sensibilisation auprès de leurs subordonné.es sur les risques psychosociaux et les problèmes physiques liés à leur poste.

SANTÉ SEXUELLE ET REPRODUCTIVE, UN SUJET ENCORE TABOU

Nous avons interrogé les répondantes concernées pour savoir si la ménopause ou leurs menstruations avaient un impact négatif sur leur travail, et si oui, dans quelle mesure.

Ménopause :



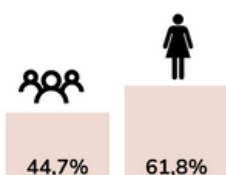
● Beaucoup 9,5% ● Un peu 34,5% ● Pas vraiment 24,2% ● Pas du tout 16,4% ● NSP 15,4%

87,3% DES E/D/M NE SONT PAS AU COURANT DE CETTE SITUATION

Menstruations :



● Beaucoup 11,2% ● Un peu 40,7% ● Pas vraiment 27% ● Pas du tout 17,1% ● NSP 4%

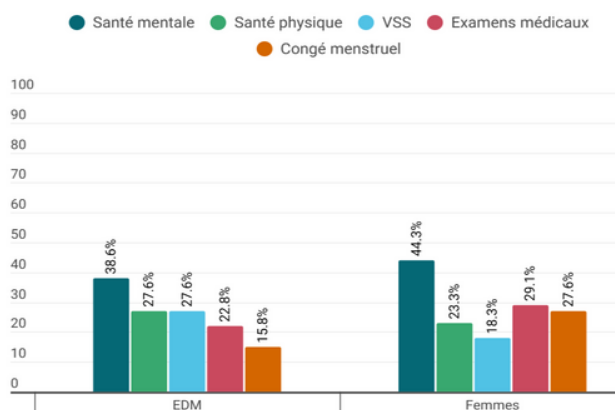


L'idée d'instaurer un congé menstruel suscite des débats, tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée. Bien que les propositions de loi sur le sujet aient posé un cadre strict d'accès (réservé aux femmes souffrant de pathologies menstruelles invalidantes, avec un congé prescrit par un-e médecin), elles ont été rejetées à la fois par le Sénat et l'Assemblée nationale.

À la question "Seriez-vous favorable à la mise en place d'un congé menstruel en France ?", on observe que les femmes salariées y adhèrent majoritairement, tandis que les employeur-es, dirigeant-es ou managers ne se montrent pas totalement opposés à cette idée.

ATTENTES ET PRIORITÉS : REGARDS CROISÉS

Nous avons demandé aux répondant·es de sélectionner, parmi 22 propositions, jusqu'à trois mesures qu'ils-elles souhaiteraient voir mises en place par leur entreprise pour favoriser la santé des femmes en milieu professionnel. Ce graphique présente les trois réponses les plus fréquemment citées dans chacun des deux groupes consultés.



La santé mentale apparaît comme l'enjeu principal lorsque l'on aborde la question de la santé des femmes au travail, et ce, dans les deux groupes interrogés. Longtemps mise de côté, car perçue comme relevant exclusivement du domaine médical et des institutions spécialisées, le bien-être psychologique tend aujourd'hui à s'imposer dans les débats.



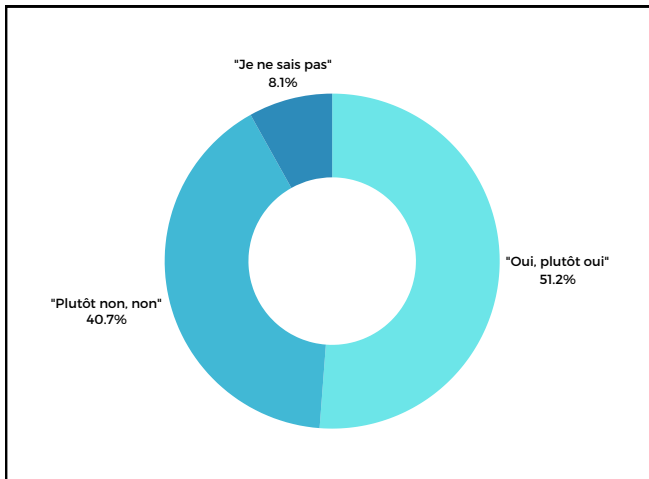
Pour les employeur·es, dirigeant·es ou managers, le terme de "santé" semble évoquer la coexistence de deux pôles majeurs : la santé mentale (27,6%) et la santé physique (38,6%). La sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (VSS) est la troisième mesure, selon eux/elles, à appliquer de manière prioritaire (27,6%). On peut penser que la mise en avant de cette problématique est liée au mouvement #Metoo.



Les modalités de réponses mises en avant par les femmes actives font état du besoin d'instaurer dans les entreprises des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Elles sont 29,1% à souhaiter plus de souplesse pour se rendre à un rendez-vous médical sur leur temps de travail. La prise en compte des menstruations dans le cadre professionnel occupe également une place importante, puisqu'elles sont 27,6% à placer le congé menstruel en troisième position.

RENDRE VISIBLE L'INVISIBLE

Il a été demandé aux employeur-es, dirigeant-es ou managers s'ils/elles estimaient que les questions relatives à la santé au travail devaient être analysées de manière indifférenciée entre les hommes et les femmes :



Cette question révèle une certaine division parmi les répondant-es. Toutefois, le fait que plus de la moitié des employeur-es, dirigeant-es et managers aient répondu "oui" ou "plutôt oui" suggère un changement progressif des mentalités. Bien que lente, cette évolution va dans le sens d'une prise en compte croissante de l'égalité de traitement en matière de santé au travail entre les femmes et les hommes.

Si la santé mentale est souvent perçue, à tort, comme réservée au cercle médical, la santé des femmes et notamment celle qui touche aux aspects sexuel et reproductif de leur condition, reste, pour beaucoup, cantonnée à la sphère intime et à la vie privée.

Le manque de connaissances spécifiques, la frontière ténue entre inclusion et discrimination et une législation jugée floue et complexe constituent autant de freins qui empêchent les employeur-es, dirigeant-es et managers d'agir de manière concrète.

Cette inertie contribue à entretenir des tabous profondément ancrés, empêchant l'instauration d'un climat d'entreprise propice à dépasser la peur du jugement, et limitant ainsi la libération de la parole des femmes en milieu professionnel.

71,3 % des répondant-es au questionnaire destiné aux employeur-es, dirigeant-es et managers sont des femmes. Ce chiffre témoigne d'un intérêt marqué de leur part pour les questions de santé au travail, en particulier au sein de leur groupe social (de genre). Il est néanmoins surprenant, dans la mesure où, en France, les postes à responsabilité restent majoritairement occupés par des hommes (**58 %** selon l'Insee).

PERSPECTIVES ET REMERCIEMENTS



La clôture des questionnaires en ligne sera effective au début du mois de **juillet 2025**. Bien que notre étude quantitative arrive à son terme, plusieurs pistes s'offrent à nous pour poursuivre la collecte de données, notamment en réorientant notre axe de recherche vers une méthodologie davantage qualitative. Aux résultats chiffrés viendront ainsi s'ajouter de nouvelles informations issues d'une revue de la littérature approfondie, d'observations de terrain ou encore d'entretiens semi-directifs. Le croisement de ces deux approches, quantitative et qualitative, également appelé méthode mixte, nous permettra d'affiner certains résultats du Baromètre, mais aussi de recueillir la parole de groupes socioprofessionnels plus difficiles à atteindre.



Nous aurons le plaisir de vous retrouver en **novembre 2025** à l'occasion d'une table ronde (date précise à venir).

Ce moment nous permettra de revenir plus en détail sur les résultats de notre Baromètre Régional sur la santé des femmes au travail, de partager nos analyses et d'échanger ensemble autour de ce sujet passionnant.

Nous espérons également pouvoir publier le rapport complet de cette recherche avant la fin de l'année 2025.



Nous remercions sincèrement toutes les personnes qui ont pris le temps de répondre à notre enquête, ainsi que celles qui ont contribué à sa diffusion. Merci également aux entreprises, associations, médias et structures publiques ayant relayé nos questionnaires.

La chaire "Inclusion au travail et management" est adossée à la Fondation Rabelais et bénéficie du soutien de partenaires et mécènes engagés.

Laboratoire VALLOREM

IAE Tours Val de Loire
Université de Tours
BP 0607 - 50 Avenue Jean Portalis, 37206 Tours
02 47 36 10 10

Annabelle HULIN - Directrice adjointe de VALLOREM

annabelle.hulin@univ-tours.fr

Héloïse Trouilleux - Ingénieure d'études Baromètre SFT2025

heloise.trouilleux@univ-tours.fr