



# Evaluation différenciée des risques professionnels

---

Constats et perspectives dans la  
fonction publique hospitalière

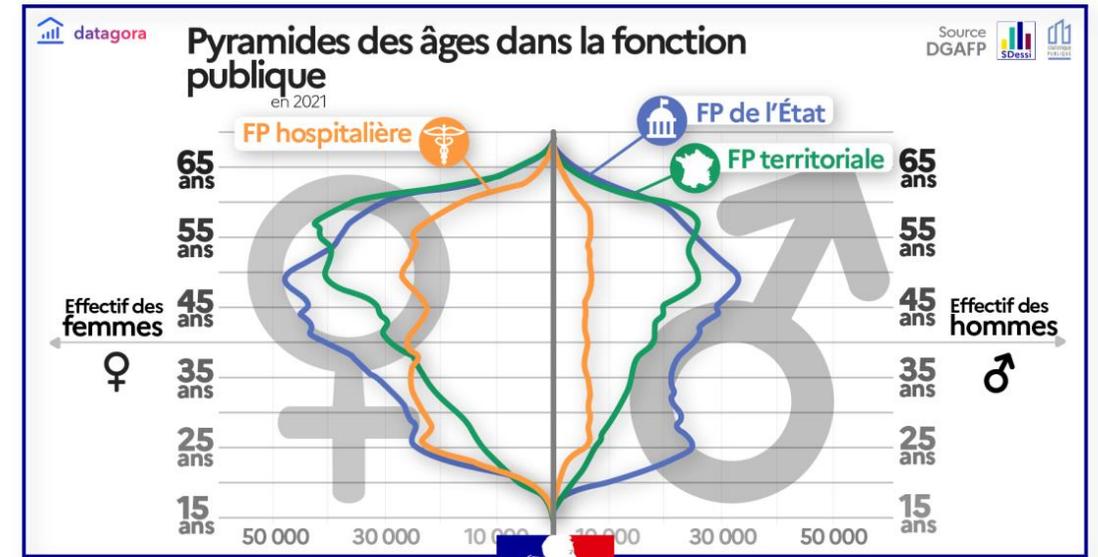
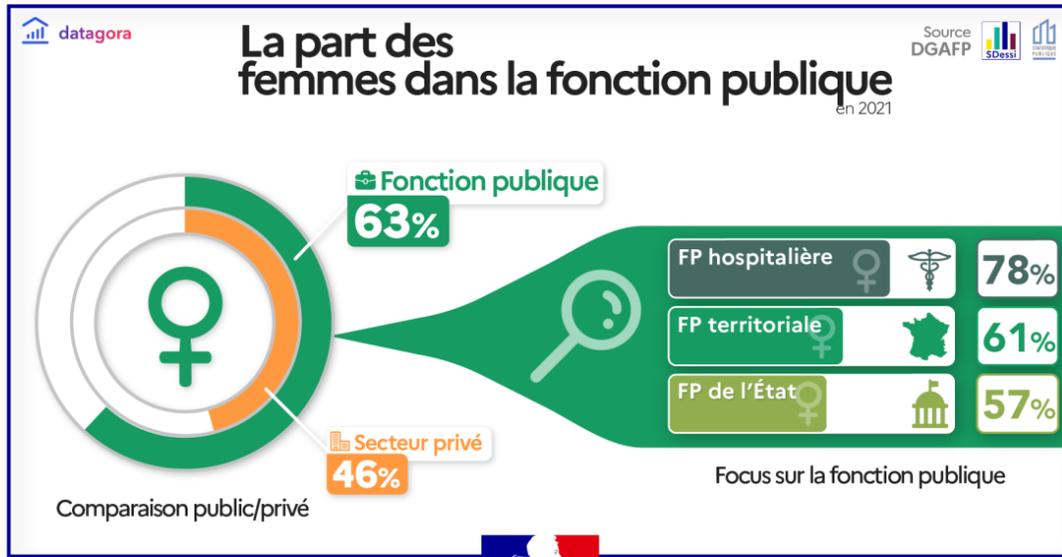


# Une obligation qui demeure méconnue et qui peine à convaincre

---

- Une intégration très marginale dans l'analyse conceptuelle des risques professionnels :
  - Absence de dispositifs spécifiques à la fonction publique dans la loi du 6 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
  - Pas de mention de la notion d'évaluation différenciée dans la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Une faible adhésion au concept
  - Impact des lois de Rolland (continuité, mutabilité, égalité)
  - Spécificités démographiques de la fonction publique hospitalière





Eclairage sur la démographie de la fonction publique hospitalière

---

# Une répartition genrée très marquée

- Versant très féminisé, la fonction publique hospitalière présente également une répartition des femmes et des hommes :
  - Où les **personnels de la filière infirmière** (agents de service hospitalier, aides-soignants, infirmiers) sont très largement féminins
  - Où les **personnels des autres filières de la coordination IRMT** présentent un effectif plus équilibré (rééducation, médico-technique)
  - Où les **personnels de la filière administrative** sont majoritairement féminins
  - Où les **personnels de la filière technique et ouvrière** sont très largement masculins

# Construire une évaluation différenciée des risques dans la FPH

---

- Une mobilisation forte sur des sujets endémiques (violences sexuelles et sexistes, discriminations dans l'accès aux fonctions de responsabilité, etc.)
- Qui cache une lacune d'analyse globale de la question des risques professionnels des femmes et des hommes
- Mais qui permet de toucher la nécessité d'une analyse différenciée bi-directionnelle, analysant à la fois les risques connus par les femmes mais aussi les risques spécifiques appliqués aux hommes

**HCL**  
HOSPICES CIVILS  
DE LYON

## VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES : LES HCL S'ENGAGENT.

Une application « **STOP** aux Violences Sexuelles et Sexistes au Travail » est maintenant disponible :

Disponible sur  
App Store

DISPONIBLE SUR  
Google Play

**STOP**  
AUX  
VSST  
Violences sexuelles  
et sexistes au travail

Two QR codes are provided for downloading the application.

# Un outil marginalisé, le DUERP

- **En point d'orgue, difficulté à mobiliser le document unique de prévention des risques professionnels**
  - Document la plupart du temps réalisé en central, par les équipes de la direction de la Qualité et de la direction des ressources humaines, sans tenir compte des spécificités des populations concernées
- **Se rapprocher de la logique de déconcentration promue par la loi HPST**
  - Nécessité de renverser la logique de construction du DUERP en partant des analyses réalisées en équipe (matrice des situations faisant contrainte)
  - Formation des équipes à l'identification des risques endogènes

