



SEMINAIRE DES INSPECTEURS SANTE SECURITE AU TRAVAIL 2024
2 octobre 24 - Centre de conférences Pierre Mendès-France

Séance plénière: « genre et politique de prévention des risques professionnels »

Enjeux et éléments méthodologiques relatifs à l'évolution différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes

Intervention de l'Anact

Florence Chappert, Responsable de la Mission Egalité Intégrée
Pilote des actions « Santé des femmes » du Plan Santé Travail N° 4



**Financé par
l'Union européenne**

Décision du CA de l'Anact en 2008 « Chausser les lunettes du genre »

Santé au travail :

Troubles musculosquelettiques,
Stress, TPS, absences



Prendre en compte
les situations de travail & de vie différenciées
ainsi que les problématiques de santé spécifiques
des femmes et des hommes



- Permet d'affiner nos diagnostics , nos recommandations et projets de transformation
pour **mieux agir en amont**
sur l'organisation de travail et la prévention des risques professionnels
 - Et améliorer les conditions de travail et la santé
de toutes et tous

SANTÉ au TRAVAIL

- **Sous évaluation des risques professionnels et déficit de prévention** dans les métiers à prédominance féminine
- **Inadaptation des organisations / matériels/ cadences** de travail dans les métiers à prédominance masculine à cause de la non prise en compte des différences biologiques
- **Sur représentation des femmes dans l'usure professionnelle**

Santé des femmes: quels enjeux ?

SANTÉ PUBLIQUE

- **Cycle reproductif :**
 - Grossesse (+ fausse couche, IVG, PMA, post partum)
 - Ménopause
- **Maladies féminines:**
 - Endométriose, règles douloureuses
 - Cancer du sein
 - ...

Violences sexistes et sexuelles
Cumul travail-hors travail lié à l'articulation des temps (aidance, parentalité)

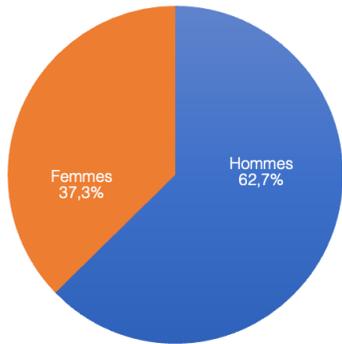
1 Quels enjeux de Santé au travail des femmes ?

1. Quelles données ?
2. Pourquoi ces écarts F/H ?

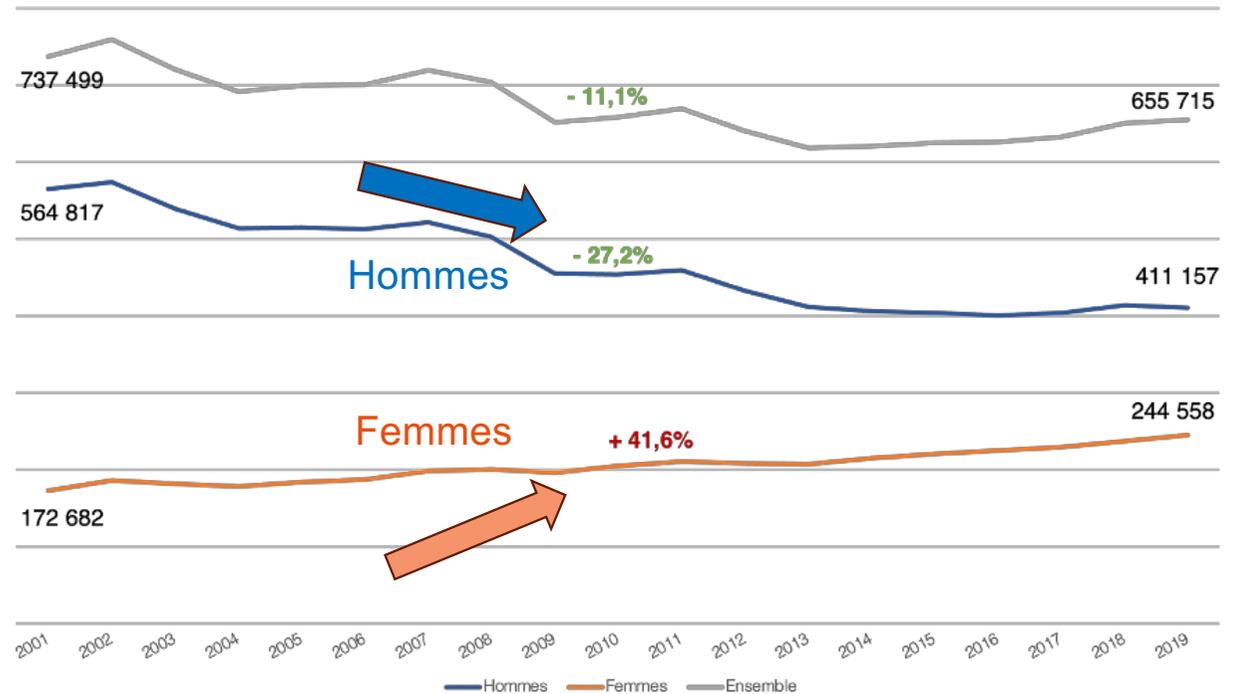


Secteur privé 2019 : Photographie statistique de l'évolution du nombre d'accidents de travail selon le sexe

Accidents de travail selon le sexe en 2019



Évolution des accidents du travail selon le sexe entre 2001 et 2019



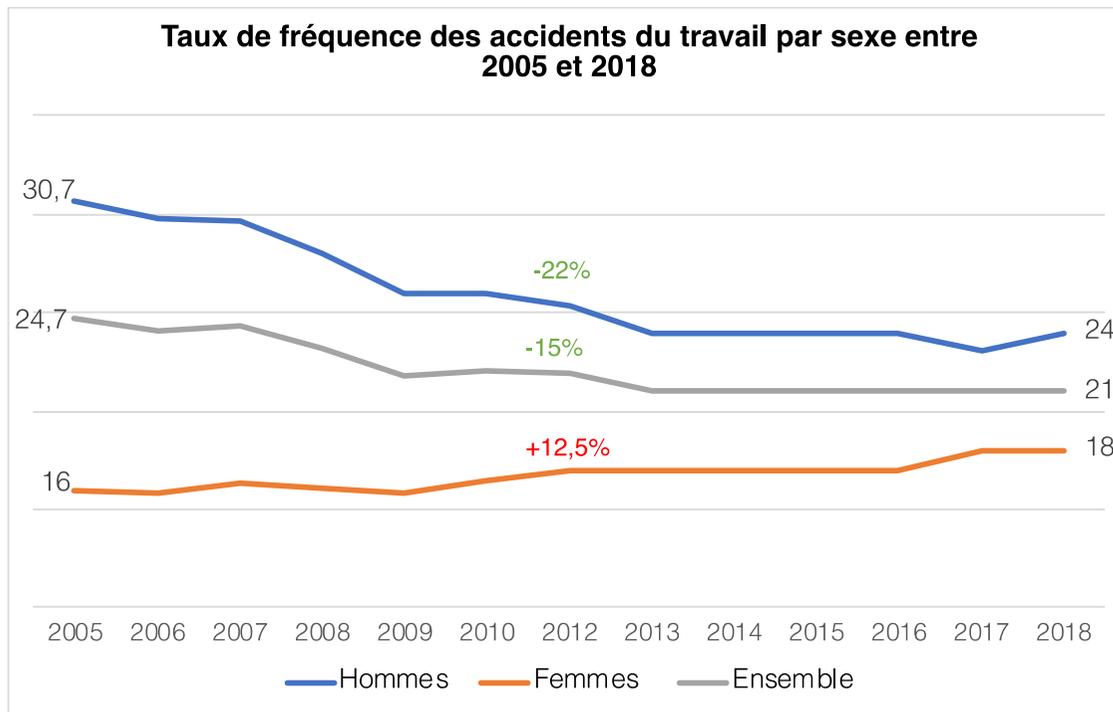
- Sur 19,6 M de salarié-e-s du **secteur privé** en 2019 (environ 55% H, 45%F)
- 2019 63% des AT concernent les hommes
- Diminution globale des AT sur 2001-2019 (-11%)
- Une évolution asymétrique des AT pour les femmes (+ 42%) et pour les hommes (-27%)
- Depuis 2013 ré-augmentation des accidents ⁵ liée aux femmes

Graphique Anact à partir des [données longitudinales accident de travail](#) de l'Assurance Maladie - Risques professionnels

Secteur privé : Taux de fréquence des AT des F/H: évolution entre 2005 et 2018

- L'évolution du nombre d'accidents du travail déclaré et reconnu est à mettre en relation avec **l'augmentation de + 13% des effectifs des salariés entre 2001 et 2019** (17,2 millions de salariés en 2001 et 19,5 millions en 2019) ;
- Le taux de fréquence permet de rapporter au nombre d'heures travaillées compte tenu des **temps partiels des femmes et des heures supplémentaires des hommes** ;
- Dans les catégories **ouvrières et professions intermédiaires** les femmes ont un taux de fréquence supérieur à celui des hommes

6



Graphique Anact d'après les tableaux issus de "[Les accidents du travail entre 2005 et 2010 : une fréquence en baisse](#)", Dares Analyses, n°10, 02/2014, et "[Les accidents du travail et les accidents de trajet. Toujours plus fréquents chez les ouvriers, malgré une tendance globale à la baisse](#)", Dares Résultats, n°39, 07/2016 et [Insee Dares](#), 01/2022.



Financé par
l'Union européenne

En 2019, dans la FPE, les femmes sont presque autant concernées par un accident de travail que les hommes: 7% des femmes et 8% des hommes. On fait le constat que:

- femmes et hommes de la FPE sont moins concernés par les accidents que dans la FPT, FPH ou le privé (respectivement 9% des F et 13% des H)
- mais dans la FPT, FPH, le privé les femmes sont nettement moins accidentées que les hommes.

Figure 2 : Part des agents ayant eu un accident du travail selon les caractéristiques sociodémographiques en 2019

(en %)

		Part des agents ayant eu au moins un accident du travail				
		FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
Sexe	Femmes	7	9	14	10	9
	Hommes	8	13	17	11	13

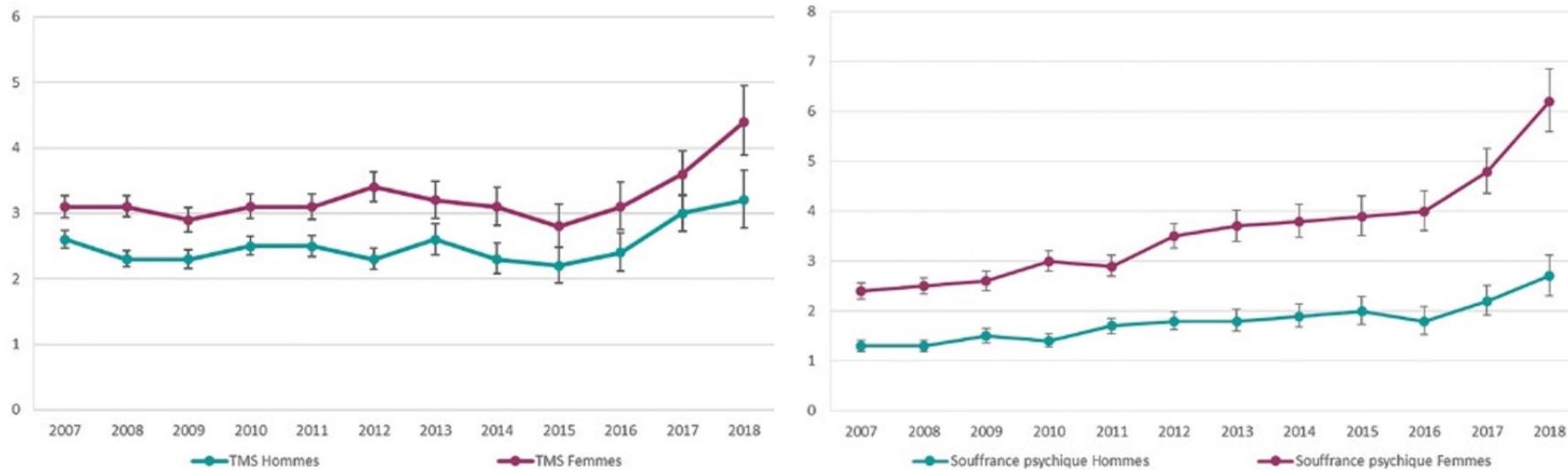
Une augmentation des TMS depuis 2015

1ère MCP pour les H , seconde pour les F
 Prévalence maximale chez les ouvriers
 et minimale chez les cadres
 Augmente avec l'âge

**Une augmentation continue
 de la souffrance psychique depuis 2007**

1ère MCP pour les F, seconde pour les H
 Prévalence minimale chez les ouvriers
 et maximale chez les cadres
 F: 35 – 44 ans – H : 45 -54

FIGURE 2 | Évolution de la prévalence des TMS et de la souffrance psychique signalés en MCP selon le sexe, 2007 à 2018



Une sous reconnaissance des Cancers Professionnels pour les femmes

1800 cancer pro reconnus en moyenne chaque année : **96% Hommes retraités** en lien avec amiante

❖ **Le travail de nuit** : facteur de risque de **cancer du sein**

=> CIRC, Anses, Inserm

❖ **Les agents chimiques des activités de soin et nettoyage**: facteur de risque de **cancer du sein**

=> travail du GISCOP 93 (Annie Thébaud Mony et Emilie counil): 7 agents cancérogènes et amiante soulevée par les brosses de nettoyage

❖ **L'amiante** : en 2014, pour la première fois en France, cause de **cancer de l'ovaire**

=> CIRC

=> Anses :

- **professions exposées** : conductrices de machines textile, ouvrières non qualifiées de l'électricité
- **environnement de travail amianté** : administration, enseignement , santé
- or entre 2010 et 2020 6 demandes de reconnaissance du cancer des ovaires

ET EN CONSEQUENCE



Absentéisme : pas de données publiées depuis 2011

30 à 40% de plus d'absences pour les femmes

dû aux contraintes de travail, à l'arrêt maladie avant maternité, aux ALD (cancer du sein, fibromyalgie...) mais pas aux enfants

Absences en jours calendaires ou taux d'absentéisme <i>Hors maternité/paternité mais incluant les arrêts maladie avant maternité</i>	Global	Femme	Homme
MUTUELLE 2023 (baromètre Malakoff) Maladie, AT - hors maternité (0)	16j	18 j	13 j
MUTUELLE 2012 (1) 2,7 Millions salariés couverts Privé - CDI et CDD Maladie, AT - hors maternité	11,9 j 3,3%	13,96 j 3,8%	9,77 j 2,7%
DARES 2003-2011 (2) Public et privé Fonctionnaire, CDI, CDD Maladie, AT garde d'enfant malade - hors maternité	3,6% extrapolé à partir d'une semaine de référence	4,1% 15 j	3,1% 11j
DREES 2011 (3) Privé 21-60 ans - Maladie + AT-MP		16,8 jours	13 jours

(0) Baromètre Absentéisme Maladie Malakoff 2023

(1) Etude Anact pour Mutuelle : entreprises > 20 sal (49,5% de femmes)

(2) Dares Analyse N°9 - 2013 : Les absences au travail pour raisons de santé . Plus il y a de contraintes de travail, plus il y a d'absences. La Dares constate un supplément de 0,2% (soit + 0,25 jours) du taux d'absentéisme pour les salariés qui ont des enfants de moins de 6 ans.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-absences-au-travail-des-salaries-pour-raisons-de-sante-un-role-important>

(3) Drees : Les dépenses de santé en 2014: Sur le champ des salariés du secteur privé âgés de 21 à 45 ans les femmes ont en moyenne 4,9 jours d'arrêts maladie indemnisés de plus par an que les hommes dont 37 % s'explique par l'arrêt maladie avant maternité de l'écart entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans

Dans la FP, **40% des femmes et 27% des hommes** ont eu au moins un arrêt maladie dans l'année, ce qui fait 50% de plus de femmes.

2 fois plus de femmes que d'hommes ont eu plus de 3 arrêts dans l'année.

Les femmes ont des arrêts plus longs que les hommes.

Figure 3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2019

(en %)

		Part des agents		Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie selon la durée cumulée d'absence dans l'année			
		Ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année	Ayant eu au moins trois arrêts maladie dans l'année	1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	27	2	53	19	5	22
	Femmes	40	4	46	21	7	26

30 à 40% de jours d'absences de plus pour les femmes (1,3 à 1,4 fois plus)
Baromètre Absentéisme Malakoff 2023 Privé : 16 jours en moyenne (MO, AT, MP): 18j F – 13 j H

Cet écart F-H ne s'explique pas par le nombre d'enfants , ni par la situation familiale (de séparé , divorcé , veuf,ve, monoparentale...)

La Dares constate un supplément de 0,2% (soit + 0,25 jours) du taux d'absentéisme pour les salariés qui ont des enfants de moins de 6 ans.

Cet écart F-H de 4 à 5 jours 18-65 ans s'explique par:

❖ **Environ à 25% par l'arrêt maladie avant maternité**

Drees : Les dépenses de santé en 2014: Sur le champ des salariés du secteur privé âgés de 21 à 45 ans les femmes ont en moyenne 4,9 jours d'arrêts maladie indemnisés de plus par an que les hommes dont 37 % s'explique par l'arrêt maladie avant maternité de l'écart entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans.

❖ **À 15% environ par les ALD et cancers** (sein , endométriose, fibromyalgie...) qui surviennent plus tôt pour les femmes que pour les hommes

❖ **Mais à 60% environ par les contraintes de travail**

Dares Analyse N°9 - 2013 : Les absences au travail pour raisons de santé. Plus il y a de contraintes de travail, plus il y a d'absences.



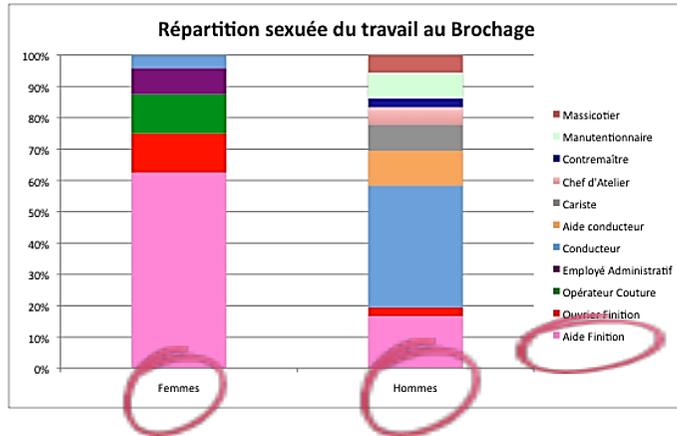
2 Quels facteurs explicatifs des écarts de sinistralité F/H?

1. Modèle de l'Anact
2. Sous évaluation de l'exposition aux risques et pénibilités dans les emplois à prédominance féminine
3. Insuffisante adaptation des système de travail dans les emplois dits « masculins »
4. Sur représentation des femmes dans l'usure professionnelle



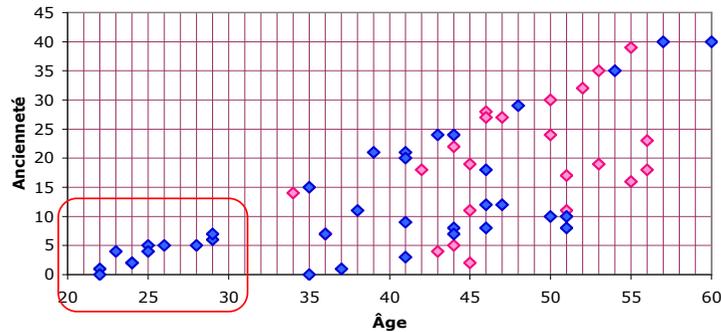
Exemple : Entreprise de l'IMPRIMERIE

Hypothèse 1 : Division sexuée du travail



Hypothèse 3 : Parcours différenciés

Répartition des salariés du Brochage selon l'âge et l'ancienneté en 2009



Hypothèse 2 : Invisibilisation des Contraintes du travail

Observations :

Poids estimé des cartouches:

20kg

> 1 cartouche / 45' '

> Soit 80 cartouches / h

> Soit 1,6t soulevée / h

> Soit **11t / opératrice**



Hypothèse 4 : Temps de travail

Pour les femmes, des postes avec des pauses réglementaires non rémunérées - mises en place à l'origine pour leur permettre de récupérer sur des postes répétitifs

Pour les hommes, des postes "sans pause" - mais avec compensation sous forme de prime

Facteur explicatif N°1: Une répartition sexuée dans les secteurs d'activité, métiers, les postes et les tâches

- ❖ **Hommes** : BTP, industrie « lourde », transport et logistique, énergie...
- ❖ **Femmes** : administration, activités de service, grande distribution commerce, banque assurances, aide et soin à la personne, industrie « légère »

- ❖ **Evolution au cours des 20 dernières années** : entrée des femmes
 - ➔ **dans des secteurs à prédominance masculine** (notamment BTP, Transport Logistique , Energie...)
 - ➔ **dans des secteurs en croissance, plutôt à prédominance féminine** (administration, santé, social, nettoyage, intérim, commerce, industrie de l'alimentation, banque assurance)

Facteur explicatif N°2: Une invisibilisation de l'exposition aux risques dans les métiers féminisés de services

1.7 > Les métiers féminisés de service* sont en moyenne plus exposés aux risques professionnels que les autres catégories de métiers

✓ = exposition aux risques professionnels supérieure à la moyenne de l'ensemble des salariés, par groupe de métiers

	Métiers féminisés de service	Métiers féminisés de bureau	Métiers masculinisés ouvriers	Métiers masculinisés non ouvriers	Métiers mixtes
Pénibilité physique	✓		✓		
Intensité du travail			✓	✓	
Manque de soutien	✓		✓		✓
Conflits de valeurs	✓				
Manque d'autonomie	✓		✓		
Exigences émotionnelles	✓				✓
Instabilité du poste	✓	✓		✓	✓
Contraintes d'organisation	✓				✓

Dernière étude

DARES *Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ?*

<i>Surexposition des femmes et des hommes par grande catégorie de conditions de travail</i>	En moyenne
Pénibilité physique	H
Intensité du travail	H
Manque de soutien	F
Conflits de valeurs	F
Manque d'autonomie	F
Exigences émotionnelles	F
Instabilité du poste	F
Contraintes organisationnelles	H



Exposition aux risques « physiques » dans la Fonction Publique (moins dans FPE (21%) que FPT (34%) ou FPH (54%))

Figure 1 : Contraintes et expositions physiques selon les caractéristiques sociodémographiques (en %) en 2019

	FPE	FPT	FPH	F	H	Ens	Privé
Au moins 3 contraintes physiques intenses*	21	34	54	31	36	32	36
Rester longtemps debout	47	47	64	51	51	51	48
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue	29	38	45	36	33	35	36
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	33	34	60	37	42	39	37
Porter ou déplacer des charges lourdes	25	42	59	39	37	38	41
Subir des secousses ou des vibrations	8	17	14	8	21	13	19
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	22	41	53	36	33	35	38
Être exposé à un bruit intense ⁽¹⁾	13	18	13	14	16	15	18
Être en contact avec des produits dangereux	19	31	51	27	35	30	30
Respirer des fumées ou des poussières	16	32	17	15	34	22	33

Sources : Dares, DGAFP, Drees, enquêtes Conditions de travail (2019).

Champ : France en 2019, France (hors Mayotte) en 2013 et 2016, salariés.

* Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

(1) Lorsque, au travail, on n'entend pas une personne placée à 2 ou 3 mètres sans que celle-ci soit tenue au minimum d'élever la voix pour être entendue.

Lecture : Entre 2013 et 2019, la part des agents de la FPH qui déclarent rester longtemps debout a diminué de 5 points passant de 69 % à 64 %.

Dans la FP, les femmes sont plus exposées à :

- rester longtemps dans **une posture pénible ou fatigante**
- porter ou **déplacer des charges lourdes**
- effectuer **des mouvements douloureux ou fatigants**

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Sumer 2016-2017 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail 2013, Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 et Conditions de travail 2019 (Dares-DGAFP-Drees-Insee), pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique.



Autonomie et Marges de manœuvre dans la FP

Dans la FP, les hommes ont :

- **plus d'objectifs chiffrés** fixés à atteindre que les femmes

- mais aussi **plus de possibilités pour faire varier les délais fixés** pour faire son travail

- et **plus de capacité d'intervenir sur la quantité de travail**

Exposition aux changements organisationnels dans la FP

Dans la FP, les femmes sont plus exposées à :

- un **changement dans les techniques** utilisées
- un **changement de l'organisation** du travail au sein de la structure.

Elles:

- jugent **plus négativement** que les hommes les changements
- disent vivre plus que les hommes des **changements imprévisibles ou mal préparés**
- disent **craindre pour leur emploi** dans l'année qui vient
- craignent **d'être mutés à un poste de travail** contre leur volonté

Contraintes de rythme dans la FP

Dans la FP, les femmes disent plus que les hommes:

- devoir **répondre à une demande extérieure**, obligeant notamment une **réponse immédiate**
- devoir toujours ou souvent **se dépêcher pour faire son travail**
- devoir fréquemment **interrompre une tâche** pour en effectuer une autre non prévue
- ne **pas pouvoir interrompre momentanément un travail** quand on le souhaite

Conflits de valeur dans la **FPE**

Dans la FPE, **les femmes** disent un peu plus que les hommes:

- **ne pas avoir assez de temps pour effectuer correctement son travail**

Relations sociales et situations de tensions dans la FP

Dans la FP, en cas de travail délicat ou compliqué les femmes se sentent plutôt un **peu plus aidées** que les hommes par leur N+1 ou leurs collègues.

Elles sont **plus en contact avec le public** que les hommes.

Elles **évaluent de la même manière que les hommes** les situations de tension qu'elles vivent au travail.

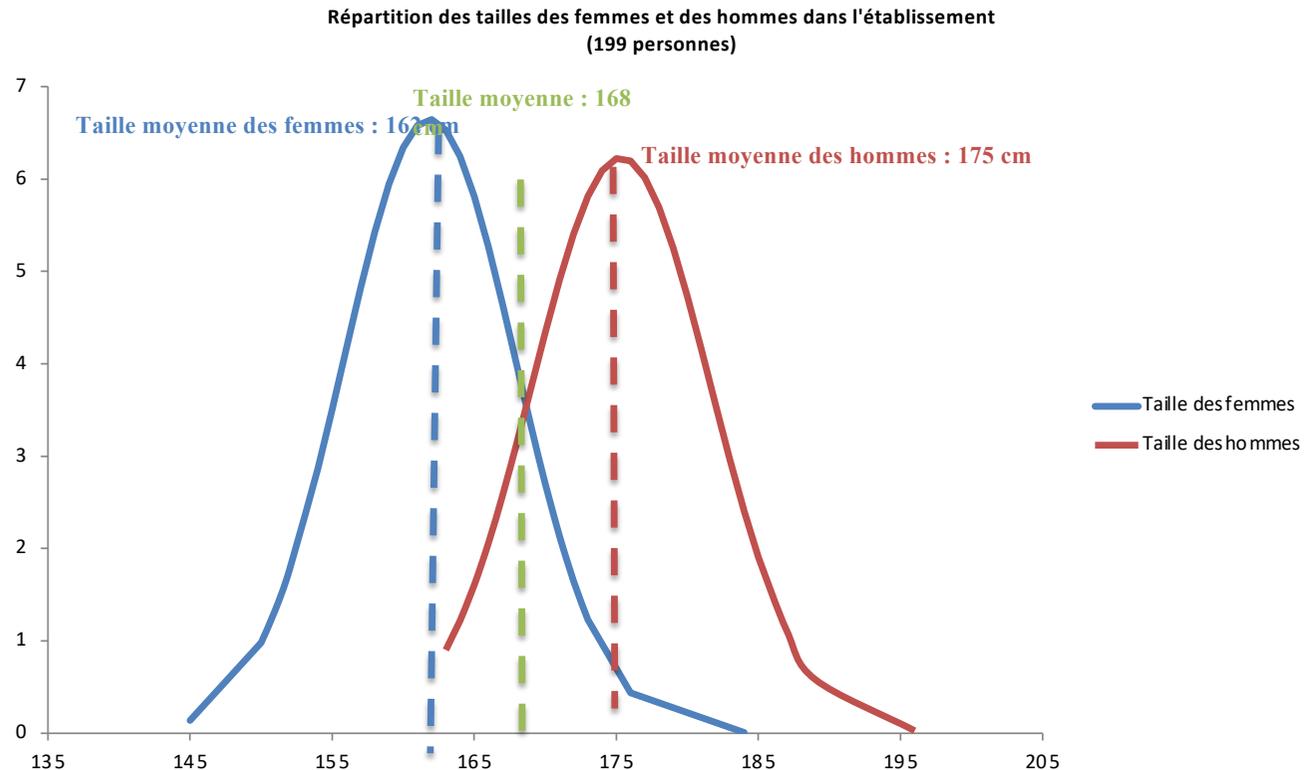
Mais, vu tous leurs efforts , elles estiment ne pas **recevoir le respect et l'estime** que méritent leur travail .

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Sumer 2016-2017 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail 2013, Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 et Conditions de travail 2019 (Dares-DGAFP-Drees-Insee), pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique.

Facteur explicatif N°2: Une invisibilisation de l'exposition aux risques dans les métiers masculinisés

EX: Entreprise de la LOGISTIQUE

- Les matériels sont dimensionnés **pour la taille des hommes ou pour la taille moyenne** qui ne concerne que 30 à 50% des gens.
- Les **cadences** sont conçues pour des hommes jeunes en bonne santé
- Les femmes réalisent **des efforts et des prises de risques supplémentaires** avec l'impossibilité d'appliquer les règles de prévention
- Il y a un manque de lieux pour aller aux **toilettes à l'extérieur ce qui génère**²⁴ **beaucoup d'infections urinaires**



Réalisé par la Médecine du Travail



Financé par
l'Union européenne

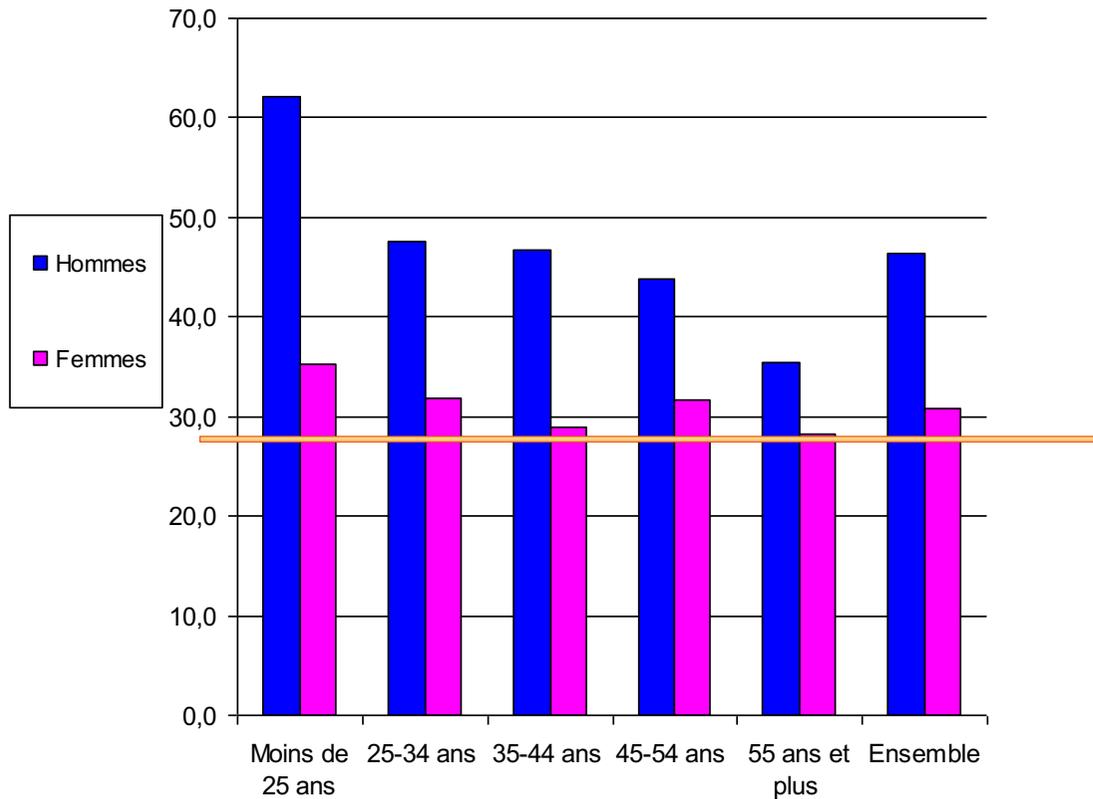
Focus : différences biologiques entre les femmes et les hommes

- **Biométrie** : Taille du corps (moyenne de 1,63 pour les femmes et 1,75 pour les hommes) , des mains , des pieds
- **Différences morphologiques** : poitrine , bassin ; mains...
- **Force musculaire en manutention des femmes est au maxi de 2/3 de celle des hommes**
- **Capacités cardio-vasculaires**
- **Différences du système reproductif** : grossesse, règles, ménopause avec transformation du corps des femmes , et maladies associées (endométriose, SPOK...)
- **Métabolisme F/H** différent aux températures élevées et froides ;
- **Sensibilité / réaction différentes à certains facteurs de risques**
- **Pathologies spécifiques selon les sexes** Ex fibromyalgie, cancer du sein qui arrive plus tôt que le cancer de la prostate lors de la vie active, ou travail de nuit qui sur expose au cancer du sein

Facteur explicatif N°3: des différences de statut et d'évolution professionnelle défavorables aux femmes

- ❖ + de temps partiel, de carrières morcelées, mais **nécessité de travailler plus longtemps** (loi retraite)
- ❖ **Moindres opportunités d'évolution professionnelle**, qui s'accroissent avec l'avancée en âge
 - => Exposition à **l'usure professionnelle**
- ❖ **Moindres possibilités d'extraction de conditions de travail délétères**
 - => Exposition prolongée à certains facteurs de risque,

Une exposition à la pénibilité tout au long de la carrière pour les femmes



→ Jeunes hommes plus exposés
Hom./Fem. : seniors encore largement concernés

Source : Martine Léonard, Sigolène Morand et al. - Les femmes et les hommes face à leurs conditions de travail dans l'enquête « Sumer »

Facteur explicatif N°4: Cumul d'expositions et interactions avec le hors travail

- ❖ Des différences dans la **gestion de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle**
- ❖ **Durée de travail rémunéré plus longue pour les hommes que pour les femmes MAIS Σ (travail rémunéré + non rémunéré) en excédent pour les femmes** (activités renforcées des seniors dans leur rôle d'aidant-e-s pour la garde des enfants, petits enfants, et des ascendants **(9% vs 3%)**)
- ❖ **Cumul d'exposition** à certains facteurs de risque au travail et hors travail
- ❖ **Moindres temps de récupération, plus de troubles du sommeil...**
- ❖ **Plus d'horaires morcelés pour les femmes** pour adapter temps de vie de travail /hors travail ou pour répondre à certaines exigences du travail (contraintes organisationnelles, déplacements, intensité de travail...)

2 Quels enjeux de Santé Publique pour les femmes au travail?

=> Focus Endométriose



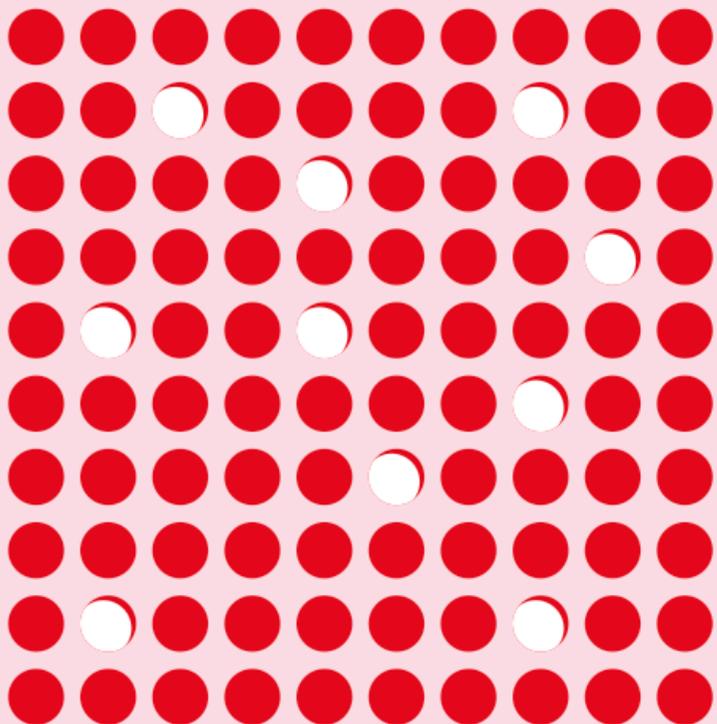
Problématiques de santé publique => des risques de désinsertion professionnelle

- **Certaines périodes du cycle reproductif des femmes :**
 - **Grossesse** (+ fausses couches , IVG, PMA; dépression post partum) ;
 - **Règles douloureuses**
 - **Ménopause** (recherches qui démarrent) / Andropause

- **Pour certaines maladies qui affectent surtout les femmes :**
 - **Endométriose exclusivement féminine ;**
 - **Fibromyalgie** (75% des femmes)
 - **Ostéoporose** (affecte aussi les H)
 - **Cancer du sein** (âge médian = 60, moyen = 63 ans) / **cancer de la prostate** (âge médian = 68 moyen = 70 ans)

Endométriose et travail : comprendre et agir

Guide pour les dirigeants et managers



Kit Anact mars 24 Endométriose et travail

- Une affiche de sensibilisation que vous pouvez imprimer au format A3.

TÉLÉCHARGER L'AFFICHE

- Un quiz pour tester les connaissances sur la maladie et ses effets sur la vie professionnelle.

ACCÉDER AU QUIZ

- Un guide pour repérer des leviers d'action en matière de management et de pratiques RH notamment.

CONSULTER LE GUIDE



<https://www.anact.fr/endometriose>



Financé par
l'Union européenne

Aménagement du poste

- Adaptation du bureau ou du poste, équipement en chaises ou fauteuils pour des postes qui en sont démunis.
- Aménagement ou équipement permettant de limiter les manipulations de charges, les positions pénibles, les déplacements.

Ces mesures d'aménagement du poste de travail peuvent faire l'objet d'une recommandation du médecin du travail, après échange avec la personne concernée et l'employeur.

Aménagement de l'activité

- Identification des tâches ou des situations de travail susceptibles d'aggraver les douleurs ou la fatigue : par exemple le port de charges lourdes, les positions statiques dans la durée, les déplacements longs, le trajet domicile-travail.
- Identification des tâches difficilement compatibles avec les interruptions fréquentes

de travail qu'impose parfois l'endométriose : par exemple la relation client, les interventions en public, la gestion d'un événement.

Ces tâches peuvent être supprimées, allégées, reportées ou réparties dans l'équipe en cas de crise ou de façon pérenne.

- Remplacement des tâches difficiles à réaliser par de nouvelles activités compatibles avec l'état de santé de la salariée et correspondant à ses aptitudes ou accompagnées de formations si besoin.
- Introduction de temps de récupération avec des activités moins sollicitantes.
- Mise en place d'un dispositif permettant de réguler la charge de travail : organisation d'un système de remplacement de la salariée concernée au pied levé, binôme, soutien aux pratiques d'entraide, points réguliers avec le manager.
- Adaptation des objectifs, des résultats et des délais de la salariée voire de l'équipe.

Aménagement des horaires et du temps de travail

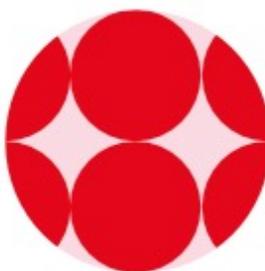
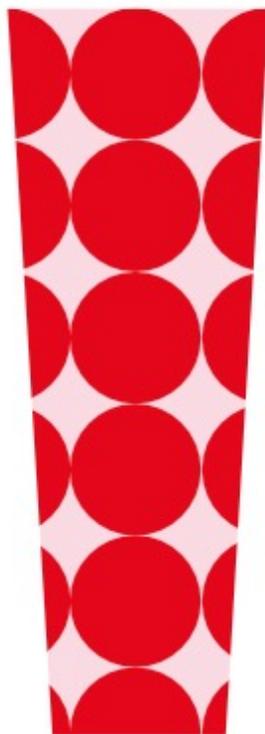
Pour faciliter la gestion de la douleur et de la fatigue ainsi que les rendez-vous médicaux :

- mise en place d'horaires décalés, flexibles (arrivées plus tard, départs plus tôt) ou fractionnés ;
- aménagement des pauses : plus fréquentes, plus longues, à la demande ;
- temps partiel ou télétravail, avec la possibilité d'adapter les jours ou les horaires.

Ces aménagements du temps de travail ainsi que la mise en place du télétravail peuvent être recommandés par le médecin du travail, après échange avec la personne concernée et l'employeur. Ces mesures peuvent aussi être prévues par un accord collectif.



Points de vigilance



Prévenir l'isolement

Certaines des mesures précédentes peuvent créer ou renforcer l'isolement de la salariée atteinte d'endométriose : c'est le cas du télétravail et du mi-temps thérapeutique. Quand elles sont nécessaires, il convient de les compléter par des actions permettant de maintenir le lien : points réguliers, organisation de réunions d'équipe en visioconférence, travail en binôme, suivi au retour d'absence, par exemple.

Prévenir les tensions

« Le règlement nous demandant de commencer à 8 h 30 s'applique à tout le monde, sauf à K. manifestement ? »

La possibilité donnée à une salariée atteinte d'endométriose de bénéficier d'aménagements peut créer un sentiment de manque d'équité dans les équipes.

Être informé de l'aménagement de l'activité d'un collègue, dans le respect du secret médical et savoir que dans l'entreprise chacune et chacun pourra bénéficier d'adaptation de son activité, en cas de problèmes de santé, contribue à prévenir les tensions.

Pistes d'action pour le management de proximité

3 Des politiques de prévention à faire progresser en faveur de la santé des femmes et des hommes au travail

=> Éléments méthodologiques pour une évaluation différenciée des RP pour F/H



6 recommandations pour les acteurs de prévention

1. Disposer de **données sexuées en santé au travail** , complétées, consolidées , actualisées
2. Outiller et soutenir les organisations pour réaliser le **DUERP selon le sexe** (incluant risque VSST , situations de grossesse...) => **reco méthodologiques**
3. Proposer des **EPI, matériel , cadences** qui prennent en compte les différences biologiques F/H
4. Appuyer le développer des **parcours limitant l'exposition à la pénibilité et à l'usure professionnelle** – reconnaître comme pénibles des métiers à prédominance féminine
5. Développer **des dispositifs de maintien en activité en s'appuyant s'appuyant sur les managers pour anticiper les risques de désinsertion** : grossesse, endométriose, cancer ,..., santé mentale, violences conjugales
6. Renforcer le **rôle pivot des SPST** dans l'intégration de l'approche différenciée femmes hommes (**Fiche entreprise** avec des données sexuées)



Evaluation différenciée F/H des risques professionnels dans le DUERP ?

=> Publication à venir du guide méthodologique Anact



Une obligation depuis 2014

Article L4121-3 CT : « *l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs [...]. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.* » (loi 2014)

Enrichir les démarches d'évaluation de risques existantes ou à venir

- En donnant des **points de repères aux acteurs** en charge de l'évaluation et de la prévention des risques
- Dans le cadre d'une démarche basée sur l'analyse/l'évaluation de **situations de travail à risque** (et non des risques).
- Intégrer **une évaluation différenciée des risques pour les femmes et les hommes à chaque étape d'une démarche classique d'évaluation des risques**

Des craintes exprimées :

- On risque **d'être accusé de discrimination** si on traite différemment les risques pour les hommes et les femmes !
- On peut produire des éléments qui pourront **favoriser des discriminations** (à l'embauche, à l'accès à certains emplois !)

" **adopter une approche différenciée de l'évaluation des risques professionnels** pour tenir compte de la spécificité des conditions de travail des femmes et de leur évolution dans le milieu professionnel **ne revient pas à les discriminer**" (Rapport d'information sur la santé des femmes au travail du Sénat - juin 2023)

➔ **Cela revient à évaluer les risques au plus proches de la réalité du travail vécue par celles et ceux qui le font**

3. PENSER LA SANTÉ AU TRAVAIL AU FÉMININ

CHAUSSER SYSTÉMATIQUEMENT LES LUNETTES DU GENRE : DIFFÉRENCIER N'EST PAS DISCRIMINER

Parmi les recommandations :

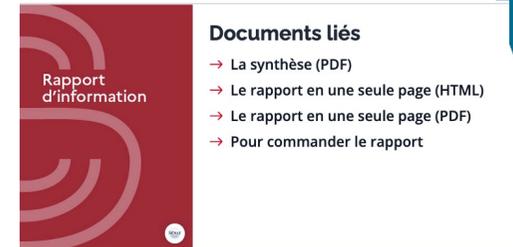
- Développer l'élaboration et surtout l'exploitation de données sexuées croisées
- Faire de l'approche genrée un axe stratégique du prochain plan de santé au travail (PST 5)
- Faire appliquer par les employeurs l'obligation légale d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) genré
- Former tous les acteurs de la prévention à une approche genrée



DÉVELOPPER ET ADAPTER LA PRÉVENTION

Parmi les recommandations :

- Élaborer une stratégie nationale pour la santé des femmes, incluant un volet « santé au travail » reconnaissant le rôle pivot de la médecine du travail
- Adapter les mesures de prévention primaire et secondaire aux conditions de travail des femmes (ex. : postes et équipements adaptés, produits de nettoyage de substitution, interdiction des mono-brosses sur les sols amiantés, nombre minimum de soignants par patient...)
- Généraliser le développement de maisons de soignants sur tout le territoire
- Renforcer les moyens humains dédiés à la prévention et au contrôle (médecine et inspection du travail)
- Renforcer les sanctions à l'encontre des employeurs ne respectant pas les obligations d'aménagement de poste après un arrêt de travail de longue durée
- Faciliter la reconnaissance des cancers du sein et des ovaires en maladie professionnelle
- Revoir la liste des critères de pénibilité



<https://www.senat.fr/notice-rapport/2022/r22-780-1-notice.html>

La synthèse
<https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1-syn.pdf>

- Une approche différenciée dans l'analyse des situations de travail
- Mais **universelle** dans les dispositifs de prévention ou d'organisation du travail : **améliorer la prévention pour toutes et tous** (« différencier n'est pas discriminer »)
- En accord avec nos fondamentaux « **adapter le travail aux hommes ...et aux femmes** » c'est à dire prendre en compte:
 - la **réalité du travail des femmes / hommes** (approche sociale selon le genre car les métiers, parcours sont différents...)
 - les **spécificités des femmes / hommes** (approche biologique selon le sexe)

Evaluation différenciée des risques pour les F/H Des éléments de méthode à chaque étape

1 - Identifier et mobiliser les acteurs

- Portage
- Pilotage (mixité du GT)
- Association des référents égalité/harcèlement
- Place du dialogue social
- Place du terrain

2 – Préparer et contextualiser l'évaluation

- Définition des UT (sans oublier les UT à prédominance féminine)
- Caractérisation des populations au travail et le contexte de l'entreprise : recueil et exploitation des données sexuées SST

3 - Recenser et évaluer les risques auprès des UT

- Facteurs de différenciation F/H évaluation aux risques
- Facteurs de risques spécifiques pour situation de grossesse / allaitement
- Facteurs de risques/ressources VSST

1. Assurer une mixité hommes/femmes au sein :

- Des instances de pilotages du document unique
- Des groupes d'évaluation par unité de travail

→ Elargir cette mixité autant que possible aux critères d'âge et d'ancienneté

Mixité = Se rapprocher de la répartition au sein de l'organisation et des UT

2. Sensibiliser / Partager un langage sur les notions d'égalité, de VSST, d'impacts santé et d'exposition différenciés et d'entrée par l'approche organisationnelle auprès de :

- Membres de l'instance de pilotage DU
- Chargé.e.s d'évaluation
- Chargé.e.s de prévention (acteur référent sur la prévention des risques)
- Membres du CST et F3SCT

3. Associer à la démarche le.s référent.e.s Egalité ou harcèlement sexuel et agissement sexiste (CST et directions)

2 - Contextualiser l'évaluation : Objectifs

1. **Caractériser sa population (âge, ancienneté, statut d'emploi, mixité...)** en lien avec les enjeux de SSCT et d'égalité professionnelle dans la structure;
2. **Identifier, par unité de travail, des éléments qui permettent de contextualiser l'évaluation des risques** au regard de la population exposée, de la sinistralité existante (ancienneté, âge, sexe, statut d'emploi...) et des situations de travail repérées.
3. **Préparer le travail avec les unités de travail** en repérant des thématiques à aborder (adaptation du contexte de travail, répartition des activités, parcours professionnel, usure professionnelle, invisibilisation des risques...).
4. **Identifier l'ensemble des actions de prévention et d'égalité professionnelle déjà existantes**, avec leurs point forts et points de progrès, et faire du lien entre différentes approches (Négociation égalité professionnelle, prévention/SSCT, GRH...) **pour y inscrire la démarche d'évaluation des risques et activer les leviers d'actions existants;**

2 - Contextualiser l'évaluation : Collecte des données

Collecter des données RH (Mixité, ancienneté, mouvements, absentéisme, statut d'emploi, ...)

- Au plus proche de la maille de l'UT (répartition par CSP, métiers, fonction, services ...)
- Possibilité de se référer aux données globales de la FPE/PT/PH (pour contextualiser et/ou à défaut)
- Autant que possible sexuées

Questionner et recueillir le contexte et dispositifs RH existants (politique de parcours, de formation, de recrutement, maintien dans l'emploi, charte, accord QVCT, Egalité pro...)

Collecter des éléments SSCT

- Données sinistralité, AT/MP, signalement-traitement de VSST,
- Sujets d'actualité en entreprise (CSE, CSSCT...)
- Dispositifs existants (accueil, formation /sensibilisation, Evaluation des risques, dispositifs d'écoute et de traitement RPS/VSST, acteurs/référents...)

	Données/Indicateurs à collecter	Pour quoi faire ?
Axe Mixité (A minima)	Répartition des F/H dans : <ul style="list-style-type: none"> - l'effectif total - les secteurs et niveaux de responsabilités - les unités de travail (ou fonctions/métiers) 	Identifier les degrés de mixité dans les emplois, fonctions et services : prédominance féminine, masculine, ou mixte (entre 40 et 60%).
Axe Travail (A minima)	Répartition globale et sexuée des AT, MP, absentéisme (nombre jours par an hors maternité paternité), Inaptitudes, VSST, selon : <ul style="list-style-type: none"> - les secteurs et niveaux de responsabilités - les services 	Identifier les populations : <ul style="list-style-type: none"> - les plus impactées en matière de santé au travail - la sur ou sous-représentation des F et des H dans la sinistralité au regard de la composition de la population concernée
Axe Parcours (Si possible ou après)	Par secteurs, niveaux de responsabilités, services, répartition des F/H selon : <ul style="list-style-type: none"> - les statuts d'emploi (CDI, CDD, apprenti, interim...) - l'ancienneté au poste Des croisements entre de ces données avec âge, ancienneté et sexe sont souvent pertinents.	Repérer : <ul style="list-style-type: none"> - la sur ou sous représentation des F ou des H dans des contrats précaires plus exposés en matière de SST - les recrutements, les départs - les populations "à faible évolution" pouvant maximiser des phénomènes d'usure
Axe Temps (Si possible ou après)	Si possible Répartition des F/H dans : <ul style="list-style-type: none"> - la durée du travail (temps partiel) - les horaires atypiques (nuit, soir, matin) 	Repérer : <ul style="list-style-type: none"> - une sur représentation des temps partiels qui peut questionner une pénibilité particulière ou des besoins (Vs difficulté) d'articulation des temps. - les contraintes temporelles qui sont facteurs de risques et / ou se cumulent avec les activités du hors travail

DUERP : Intégrer une évaluation différenciée des risques professionnels pour les F-H ?

4 questions de méthode

1. Est ce que le GT de réalisation du DUERP est **représentatif de la proportion des F/H (mixité)** dans l'entreprise?
2. Est-ce que les **référents Harcèlement sexuel ou Egalité** sont associés au comité ?
3. Est-ce que les **UT à prédominance féminine** (fonctions support ...) font l'objet du processus d'évaluation des situations à risques ?
4. Est-ce l'évaluation est précédée d'un **recueil de données sur la répartition des F/H dans les métiers et la sinistralité** ?

1 – Prendre en compte de éléments différenciés sur les situations à risques

- Au regard des éléments collectés précédemment
- A partir de l'expression du **travail réel** par celles et ceux qui le font et l'organisent
- En suscitant si nécessaire l'expression sur des éléments souvent intériorisés et non évoqués en première intention



Pour faire émerger ou non **des éléments de différenciation** selon les personnes qui occupent les postes, femmes ou hommes.



Pour définir les **besoins et priorités d'action de prévention** au plus proche de la réalité du travail.



3 - Recenser et évaluer les risques

7 items pour enrichir l'analyse et le questionnement auprès des UT

1. L'environnement matériel
2. L'organisation du travail et les process
3. L'organisation et la conciliation des temps
4. Les relations au travail, l'entraide possible, le collectif de travail, le management
5. Les parcours et les compétences
6. Les facteurs de risques impactant la santé reproductive des femmes et des hommes
7. Les facteurs de risques propices à la survenue de VSST (violences sexistes et sexuelles au travail)

Des éléments à interroger en unité de travail pour envisager la présence (ou non) de facteurs de différenciation de l'évaluation des risques entre femmes et hommes

Tableaux par items

DUERP : Intégrer une évaluation différenciée des risques professionnels pour les F-H ?



8 Questions sur les facteurs de différenciation F-H / exposition aux risques

1. Quelle adaptation des **matériels** , **EPI**, **port de charges**, environnements **chauds/froids** ...aux différences biologiques F/H?
2. Quelle adaptation de **l'organisation du travail** (répartition du travail , cadences, cycles, rythmes, ...)?
3. Quelles **expositions différenciées aux RPS** et à la **souffrance psychique** au travail ?
4. Quelles **contraintes organisationnelles et de conciliation** (horaires atypiques, plages arrivées départ, travail de nuit, télétravail ...)?
5. Quels impacts des **collectifs de travail** (mixité, entraide ,management ...) sur les F/H?
6. Quels **statuts d'emploi, polyvalence, parcours d'exposition à l'usure, accès à la formation** des F/H?
7. Quels **risques spécifiques pour la santé reproductive** (situation de grossesse, allaitement, fertilité, agents chimiques, cmr, rayonnements, nano-matériaux , horaires de nuit...) ?
8. Quels **facteurs de risques** , **postes exposés et ressources** pour prévenir les VSST?

3 - Recenser et évaluer les risques

7 items pour enrichir l'analyse et le questionnement auprès des UT

1. L'environnement matériel

=> Exemple Tableau

1/7 : Adaptation de l'environnement à la réalité du travail		
Éléments de différenciation	Intérêt / Illustration	Exemples de questions à se poser ou à aborder
<p>Adaptation des matériels, outils et postes de travail aux différences de tailles, de poids, de force et de morphologie (bassin , poitrine...).</p> <p>Par exemple , la différence de taille est en moyenne de 15 cm entre les femmes et les hommes.</p>	<p>Un poste d'assemblage suppose d'accéder à différents éléments à assembler. Conçu pour l'homme moyen, une personne petite (plutôt le cas des femmes) sera contrainte à des postures plus pénibles ou à des manipulations supplémentaires.</p> <p>Sur un poste tenu majoritairement par des hommes, le poids unitaire de certains matériaux portés est de 50 kg. Bien qu'autorisées par le code du travail, ces charges restent délétères pour leur santé et ce choix peut limiter l'évolution des femmes sur ce poste, pour qui les poids unitaires sont limités à 25 kg.</p>	<p>Votre poste/outil de travail vous semble-il adapté à votre morphologie, taille, force physique? Est-il adaptable ?</p>
<p>Adaptation des équipements et mesures de protection à la morphologie et aux besoins spécifiques des femmes et des hommes.</p>	<p>Une taille moyenne de gant pour tout le monde, trop grands ou trop petits pour certain.e.s. entraînent un non-port ou des contraintes complémentaires (ex : efforts de serrage augmentés pour des gants trop grands).</p>	<p>Quels équipements et mesures de prévention/protection existent ?</p> <p>Rencontrez-vous des difficultés à les mettre en œuvre, sont-elles adaptées ?</p>
<p>L'invisibilisation des risques</p> <p>Par l'attribution de certaines qualités innées (force, empathie, attention) ou par l'assimilation d'activité professionnelle à des activités domestiques (entretien, soin, service...), certains risques ne sont ni conscientisés, ni prévenus.</p>	<p>Il s'agit principalement de risques d'usure professionnelle (TMS) et/ou psychosociaux (reconnaissance professionnelle, soutien...).</p> <p>Les travaux d'entretien ou auprès des personnes âgées ou de la petite enfance sont souvent perçus comme "naturels" pour les femmes et les risques peu reconnus, alors que ces métiers présentent des sinistralités importantes.</p> <p>Ex : Sur une chaîne de finition, les multiples manipulations réalisées principalement par des femmes ne sont pas perçues comme "dangereuses" par rapport aux manutentions lourdes principalement confiées aux hommes. In fine, les manutentions sont motorisées et les risques prévenus et les manipulations ont, accumulation, plus d'impacts sur la santé.</p>	<p>Aider à l'identification des risques s'ils ne sont pas perçus de prime abord, en relation avec les affections ou accidents éventuellement existants. Être vigilant aux activités "réputées" sans risque.</p> <p>Porter une attention aux facteurs d'usure récurrents et prolongés, par accumulation, ainsi qu'aux RPS et aux VSST.</p> <p>Questionner les causes ressenties d'une sinistralité (AT/MP, absentéisme, limitation d'aptitude) ou d'un fort turn-over avérés.</p>

3 - Recenser et évaluer les risques

7 items pour enrichir
l'analyse et le
questionnement auprès
des UT

**7. Les environnements
de travail propices aux
VSST**

4 familles de facteurs de risques :

➤ Relatifs à l'organisation du travail

Faible degré de mixité : secteurs à prédominance masculine mais aussi féminine,
Répartition sexuée des postes, métiers, tâches

➤ Relatifs aux conditions d'emploi et de travail

Statut d'emploi précaire : contrat court, statut intérimaire, stagiaire,
étudiant, alternant, en attente de mobilité/recrutement/promotion

Travail isolé, Manque d'autonomie, pression dans le travail, relations
public/patient/client, tenues professionnelles sexuées...

➤ Relatifs aux collectifs de travail

Poste très dépendant de la hiérarchie ou des collègues, relations très hiérarchisées
ou au contraire très informelles, faible soutien du collectif, moments de convivialité
...

➤ Relatifs aux conditions d'articulation des temps travail/hors travail

Travail le soir, de nuit, Rythmes contraints, Déplacements, Horaires atypiques, astreintes ,
gardes ...

Des données sexuées de bases sur l'UT

L'indication du degré de mixité des activités

L'identification facile des risques à considérer particulièrement en situation de grossesse et/ou d'allaitement

L'intégration des situations à risque de VSST.

Exemple modèle possible (voir doc.)

Exemple de document unique (1/2)

Document unique d'évaluation des risques professionnels -V1

Entreprise : Équipementier auto

Date de création : 16/12/2020

Date de révision : 30/11/2022

UT : (Référence / Périmètre / Infos générales)

Atelier d'assemblage petites pièces (ateliers 1, 5 et 8)

Date des données :	Femmes	Hommes
Composition	7	15
Restrictions d'aptitudes	-	-
MP (3 dernières années)	3	0
AT (3 dernières années)	2	4
Ancienneté moyenne	6	3
Emploi en CDI	4	10
Emploi en CDD/Interim	3	5

Situation de travail / Poste	Mixité ¹⁴	Nature du risque	Grossesse - Allaitement	Éléments d'analyse	Mesures en place	Évaluation /Priorité (Cf grille cotation entreprise)	Mesures à mettre en œuvre
Toutes activités dans l'atelier	Mixte	Bruit		Mesures = 92 dB Source principale = emboutisseuse WM22 Bruit constant	Casques anti-bruit / Bouchons d'oreille	Fréquence : 4 Gravité : 3 Maîtrise : 3 Cotation risque = 2	Étude acoustique de l'atelier Étude acoustique de l'emboutisseuse WM22
Alimentation des composants sur rack	MM	TMS -Manutention /Port de charge lourde répété	A aménager (Vibrations conduite transpalette)	De 1 à 1,8 T / jr principalement mécanisé 1 personne pour l'atelier Préparation manuelle en stock	Transpalette Formation PRAP Circulation et racks adaptés	Fréquence : Gravité : Maîtrise : Cotation risque = 2	Installer un poste de préparation en zone de stock
		Ambiance thermique		Travail dehors/dedans en alternance	Vêtements chaud fournis Cheminement protéger de la pluie	Fréquence : 4 Gravité : 1 Maîtrise : 3 Cotation risque = 1	Réaménager le cheminement atelier / stock Réaménager le quai
		Écrasement blessure des mains		Par les cartons Dépalettisation manuelle Gants peu portés	Gants fournis (dits peu adaptés manque de précision)	Fréquence : 3 Gravité : 2 Maîtrise : 1 Cotation risque = 3	Améliorer les gants
Assemblage sur poste	MF	TMS -Gestes répétitifs	A aménager (travail debout / position statique)	Peu de polyvalence 3 tendinites sur les postes Postes peu adaptés (gestes au-dessus des épaules et en torsion). Postes grands pour certains opérateurs. Peu d'autonomie		Fréquence : 4 Gravité : 3 Maîtrise : 0 Cotation risque = 4	Étude ergonomique des postes pour amélioration et adaptation aux différentes morphologies. Envisager une rotation entre les différents types d'assemblage

¹⁴ MM (Majoritairement Masculine) : Activité attribuée ou réalisée prioritairement (ou totalement) par des hommes

MF (Majoritairement Féminine) : Activité attribuée ou réalisée prioritairement (ou totalement) par des femmes

On considère souvent le ratio 40/60 (cela peut être 35/65) : à l'intérieur de cette fourchette, l'activité est considérée comme mixte, en dessous ou en deçà prédominance d'1 sexe

				Peu d'évolution sur ce poste, risque d'usure professionnelle accru pour les salariés anciens sur le poste Pas de formation PRAP (réservé aux ports de charges lourdes)			Formation PRAP Analyser les différences de parcours sur ce poste et favoriser les mobilisés pour tous et toutes..
Conditionnement	MF	TMS -Gestes répétitifs	A aménager (travail debout / position statique)	Pas de polyvalence 5 restrictions d'aptitude Postes peu adaptés (gestes au-dessus des épaules et en torsion). Dysfonctionnement machine récurrent. Cycle court Cadence élevée Absentéisme important Pas d'évolution sur ce poste, risque d'usure professionnelle accru pour les salariés anciens sur le poste Pas de formation PRAP (réservé aux ports de charges lourdes)		Fréquence : 4 Gravité : 3 Maîtrise : 0 Cotation risque = 4	Étude ergonomique des postes pour amélioration et adaptation aux différentes morphologies. Envisager une rotation entre les différents types d'assemblage Formation PRAP Analyser les différences de parcours sur ce poste et favoriser les mobilisés pour tous et toutes..
		RPS		Stress lié aux dysfonctionnements machines Cadence élevée Absentéisme important		Cotation risque = 3	
		VSST		Principalement occupé par des intérimaires et CDD. Peu d'autonomie Forte dépendance à la hiérarchie Un cas d'agissement sexiste remonté auprès du référent CSE HSAS en 2021 (pris en charge) Procédure "VSST" peu connue des intérimaires.	Pas de travail isolé Référent CSE nommé et formé Existence d'une procédure d'alerte et de traitement des situations	Cotation risque = 3	Sensibiliser encadrement et personnels Intégrer un module dans l'accueil au poste en lien avec les sociétés d'interim.

BOITE A OUTILS Anact

Prevention des
risques des
femmes et des
hommes



Anact l'ensemble des ressources sur :

<https://www.anact.fr/egalite-professionnelle-les-ressources-de-lanact>

[La photographie statistiques de la sinistralité au travail en France selon le sexe entre 2001 et 2019](#)

L'OUTIL D'ANALYSE DE DONNEES « [Réaliser son diagnostic Égalité avec notre outil Diag EgaPro-Index](#) » produit des indicateurs en santé au travail , à analyser selon les 4 axes du modèle Anact

En préparation : Éléments méthodologiques pour une **Évaluation différenciée des risques professionnels femmes-hommes dans le DUERP**

Les **RESSOURCES** [sur la prévention du sexisme en entreprise](#) : Ce dossier rassemble l'ensemble des ressources téléchargeables sur le sexisme au travail (4 webinaires, outils, dossier de veille).

Le **guide** « [Sexisme au travail: tout ce que vous voulez savoir](#) » **12 pages**

Le **JEU pédagogique** "[Sexisme sans façon](#)" : Ce jeu de plateau de sensibilisation permet d'apprendre à démasquer les différentes facettes du sexisme et savoir identifier les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail au quotidien.

En préparation : **le Kit pour aider les référents Harcèlement sexuel** des CSE et Employeurs à agir en prévention primaire, secondaire et tertiaire (40 fiches, 5 monographies d'entreprises accompagnées par les Aract)

Le **GUIDE** "10 questions sur... [Grossesse et travail](#)" et l'**ETUDE** : [Recommandations pour mieux concilier grossesse et travail](#)

[Kit « Endométriose et travail »](#) Mars 24



Financé par
l'Union européenne