

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

PROGRAMME STRATÉGIQUE PLURIANNUEL (PSP)
2018-2023 DE L'EU-OSHA

Projet final – Janvier 2019



Table des matières

Avant-propos.....	4
1.Mission, vision et valeurs de l'EU-OSHA.....	5
2.Le contexte: les défis, les opportunités et l'EU-OSHA.....	7
2.1. Le contexte politique	7
2.2. Le contexte macroéconomique et de l'emploi.....	8
2.3. Les défis liés à la sécurité et à la santé au travail.....	9
2.4. Prendre appui sur l'expérience de l'Agence	11
2.5. Comment l'Agence peut-elle contribuer à relever les défis?	12
3.Objectifs stratégiques de l'EU-OSHA	14
4.Domaines prioritaires de l'EU-OSHA	16
4.1. Domaine prioritaire n° 1: anticiper les changements et les risques nouveaux et émergents en matière de SST.....	16
4.2. Domaine prioritaire n° 2: faits et chiffres	17
4.3. Domaine prioritaire n° 3: outils de gestion de la SST	19
4.4. Domaine prioritaire n° 4: sensibilisation et communication.....	20
4.5. Domaine prioritaire n° 5: mise en réseau des connaissances	23
4.6. Domaine prioritaire n° 6: mise en réseau.....	24
5.Gouvernance et gestion.....	27
6.Suivi et évaluation du programme stratégique pluriannuel (PSP)	29

Abréviations

PGA	Plan de gestion annuel
CLP	Règlement de l'UE relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage
ECHA	Agence européenne des produits chimiques
REE	Réseau Entreprise Europe
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
ESENER	Enquête des entreprises sur les risques nouveaux et émergents
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
OIT	Organisation internationale du travail
IPA	Instrument d'aide de préadhésion
TMS	Trouble musculo-squelettique
PSP	Programme stratégique pluriannuel
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OiRA	Évaluation interactive des risques en ligne
SST	Santé et sécurité au travail
REACH	Règlement de l'UE concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances
CHRIT	Comité des hauts responsables de l'inspection du travail
PME	Petites et moyennes entreprises

Avant-propos

L'EU-OSHA est un acteur majeur dans la mise en œuvre des politiques de SST de l'UE. Son importance a été reconnue dans des documents clés tels que le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (SST) 2014-2020 et la communication de la Commission intitulée «Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous – Moderniser la législation et la politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail», publiée en 2017¹.

En matière de SST, l'objectif de l'UE est clairement formulé dans le socle européen des droits sociaux, qui dispose que les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail et qu'ils ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail². Pleinement conscient de l'importance du rôle de l'Agence dans la réalisation des objectifs stratégiques de l'UE, le conseil de direction de l'EU-OSHA a décidé d'adopter la présente stratégie à long terme afin d'assurer la cohérence des travaux de l'Agence au cours des années à venir.

Le présent programme stratégique pluriannuel (PSP) est une version mise à jour et enrichie du PSP 2014-2020. Une évaluation du PSP 2014-2020 réalisée en 2016 et en 2017 a permis de conclure que le PSP avait été utile pour la programmation des activités de l'Agence et que le cadre restait valide. C'est sur cette base que le conseil de direction adopte le présent document, qui fixera le cadre pour l'élaboration des documents de programmation pour les trois années à venir.

Le présent document est également adopté étant entendu qu'un certain nombre d'événements à venir peuvent rendre nécessaire la révision du PSP, notamment le nouveau cadre financier pluriannuel au-delà de 2020, la révision éventuelle des objectifs de la politique de l'UE après 2020, le suivi de l'évaluation de quatre agences commandée par la Commission.

Le PSP porte sur le type d'activités que l'Agence mettra en place. Le conseil de direction décidera des thèmes précis à traiter en matière de SST à un stade ultérieur afin de garantir leur pertinence par rapport aux besoins à tout moment.

Comme toujours, le réseau de l'Agence jouera un rôle essentiel dans la mise en œuvre de ce PSP. C'est en effet grâce au réseau de l'EU-OSHA que les activités de cette dernière ont eu une incidence élevée et durable, et la réussite du présent PSP en dépendra elle aussi.

Christa Sedlatschek
Directrice

¹ Voir l'adresse: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=fr> pour le cadre stratégique, et l'adresse: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=2709> pour la communication.

² Citation tirée du socle européen des droits sociaux, disponible à l'adresse: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf.

1. Mission, vision et valeurs de l'EU-OSHA

Lorsque l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a été créée, avec l'adoption de son règlement fondateur en 1994³, l'objectif était d'apporter aux différents organes de l'UE, aux États membres, aux partenaires sociaux et aux milieux intéressés des informations techniques, scientifiques et économiques utiles dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Depuis lors, cet objectif n'a cessé de guider l'activité de l'Agence et constitue également le cadre du programme stratégique pluriannuel (PSP) actuel.

Afin d'atteindre l'objectif fixé dans son règlement fondateur, l'Agence collecte, analyse et diffuse des informations techniques, scientifiques et économiques sur la sécurité et la santé au travail.

Pour donner des orientations claires sur toute la période couverte par le précédent PSP, le conseil de direction de l'EU-OSHA a défini la mission et la vision de l'Agence (voir ci-dessous) en 2013. Cette mission et cette vision demeurent tout aussi pertinentes aujourd'hui qu'en 2013 et orienteront donc les travaux de l'Agence au cours des prochaines années. Elles constituent une réponse appropriée aux défis et opportunités qui se présenteront à l'Agence dans les années à venir, comme le confirme également l'évaluation externe du programme stratégique pluriannuel 2014-2020, réalisée en 2017.

L'élaboration du programme stratégique pluriannuel 2014-2020 a permis de définir clairement la nature des activités de l'Agence et de sa contribution à la SST en Europe. Cette clarification a permis d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles, mais également de gérer les attentes concernant l'Agence. Les déclarations de mission et de vision soulignent le rôle de facilitatrice que joue l'Agence en matière de développement et d'échange d'informations, et couvrent son rôle actif concernant la communication et la mise en réseau. Parallèlement, l'Agence insiste également sur le rôle important joué par les intermédiaires dans son travail.

La **mission** est une déclaration succincte qui définit l'objectif fondamental de l'Agence. La déclaration donne des indications précises sur ce que l'Agence fournit à ses utilisateurs, et informe le personnel et les parties prenantes sur l'objectif global de l'Agence:

Nous développons, rassemblons et fournissons des informations, des analyses et des outils fiables et pertinents afin de faire progresser les connaissances, la sensibilisation et les échanges d'informations et de bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) qui répondront aux besoins des milieux intéressés.

La **vision** est une déclaration précise définissant l'objectif ultime poursuivi durant la période du PSP en ce qui concerne la contribution de l'EU-OSHA à la SST en Europe:

Être un leader reconnu de la promotion des lieux de travail sains et sécurisés en Europe fondée sur le tripartisme, la participation et le développement d'une culture de prévention des risques liés à la SST afin de créer une économie intelligente, durable, productive et inclusive.

Si les déclarations de mission et de vision définissent la teneur et la finalité du travail de l'Agence, les **valeurs** décrivent la manière dont elle fonctionne:

Paneuropéenne

Nous apportons une valeur ajoutée européenne en réunissant des acteurs de toute l'Europe et en fournissant les outils permettant de créer une approche commune de la sécurité et de la santé au travail, tout en respectant les spécificités nationales.

³ Règlement (CE) n° 2062/94 du Conseil du 18 juillet 1994.

Pertinente

Nous veillons à ce que nos activités répondent aux besoins les plus urgents en matière de SST en Europe et contribuent à la réalisation d'objectifs politiques plus vastes au sein de l'UE.

Tripartite

Nous utilisons et encourageons le tripartisme, qui constitue le pilier de notre travail.

Axée sur les partenariats et les réseaux

Nous prenons part à des réseaux et les connectons, et nous construisons des communautés afin d'apporter une valeur ajoutée européenne.

Fiable

Nous estimons que l'assurance de la qualité de notre travail est une condition clé de la réussite.

Réceptive et innovante

Nous sommes réceptifs aux nouveaux développements en matière de SST et innovants dans notre manière de les appréhender.

Bonne gouvernance

Nous attachons une grande importance à notre responsabilité et à notre transparence vis-à-vis de nos parties prenantes, ainsi qu'à l'efficacité de l'utilisation de nos ressources humaines et financières.

2. Le contexte: les défis, les opportunités et l'EU-OSHA

L'Agence exerce ses activités dans un contexte en évolution constante. Ce contexte comprend plusieurs dimensions qui contribuent ensemble à orienter le travail de l'Agence, notamment la reprise après la crise économique et la contribution de la SST à cette reprise fondée sur des emplois de qualité et une croissance durable au moment même où le Royaume-Uni devrait quitter l'UE après plus de 40 années d'adhésion. En parallèle, les défis liés à la SST évoluent et le contexte politique a été défini plus clairement par le cadre stratégique de l'UE en matière de SST de 2014, la communication de la Commission européenne relative à la SST de 2017 et le socle européen des droits sociaux. En outre, l'Agence se développe également et dispose désormais d'une solide expérience dont elle peut tirer des enseignements. Pour garantir que les ressources dont elle dispose sont utilisées de manière optimale, les activités doivent être comparées aux besoins auxquels elle entend répondre. Le présent chapitre présente un bref aperçu des éléments clés de l'environnement et du profil de l'Agence. Ces facteurs ont joué un rôle déterminant tant dans la définition des déclarations de mission et de vision présentées dans le chapitre précédent que dans celle des objectifs stratégiques et des domaines prioritaires décrits dans les chapitres suivants.

2.1. Le contexte politique

Le contexte politique dans lequel s'inscrit le PSP de l'Agence est dominé par les objectifs clairement fixés au niveau européen, qui sont définis dans différents documents politiques. La Commission européenne a établi un programme ambitieux avec le **socle européen des droits sociaux**. Il y est clairement indiqué que les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail et qu'ils ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels leur permettant de prolonger et d'accroître leur participation au marché du travail. En exigeant un niveau élevé de protection, le socle va au-delà de la législation européenne existante et l'Agence en tiendra compte dans ses travaux à venir. L'objectif est de créer un environnement de travail sans accidents ni victimes. Parallèlement, l'importance des besoins professionnels des individus est soulignée ainsi que l'importance croissante des mesures en matière de sécurité et de santé lorsque l'on vieillit. L'Agence s'est vue confier un rôle important dans la mise en œuvre des principes, et ses campagnes «Lieux de travail sains», en particulier la campagne 2016-2017 intitulée «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge», sont mises en lumière. La campagne suivante de 2018-2019 sur les substances dangereuses est également mentionnée comme une contribution importante à la lutte contre les cancers d'origine professionnelle.

Le cadre stratégique de l'UE en matière de SST de 2014 et la communication de la Commission de 2017⁴ fixent les défis et les objectifs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Pour l'Agence, il est essentiel de continuer à jouer un rôle clé dans la réalisation de ces priorités de l'UE, et ces dernières continueront d'être prises en considération dans son travail.

Le projet OiRA (évaluation interactive des risques en ligne), en particulier, contribue à relever le défi de l'amélioration de l'application de la législation sur la SST en Europe en facilitant la réalisation d'évaluations des risques de bonne qualité, notamment dans les petites et microentreprises. Chacun sait que les petites et microentreprises, en particulier, rencontrent des difficultés pour respecter la législation sur la SST; les activités de l'EU-OSHA concernant cette catégorie d'entreprises sont donc particulièrement utiles et mettent en lumière la valeur ajoutée de sa gouvernance tripartite, qui ancre les travaux de l'Agence dans la réalité économique et sociale des environnements de travail du XXI^e siècle.

Les principales activités d'observation de la SST consacrées aux maladies professionnelles et aux troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des éléments clés pour relever le défi qui consiste à améliorer la prévention des maladies professionnelles. La campagne concernant les substances dangereuses de 2018-2019 constituera également une contribution importante au renforcement de la

⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, «Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous – Moderniser la législation et la politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail», Bruxelles, 10 janvier 2017, COM(2017)12 final.

lutte contre les cancers d'origine professionnelle et à la protection contre les substances dangereuses visées dans la communication de la Commission européenne de janvier 2017.

Enfin, la campagne consacrée aux troubles musculo-squelettiques, qui débutera en 2020, sera un élément clé parmi les mesures destinées à aider les entreprises à se conformer aux règlements sur la sécurité et la santé au travail.

2.2. Le contexte macroéconomique et de l'emploi

La sécurité et la santé au travail font partie intégrante du marché de l'emploi de l'UE et constituent un élément clé de ses institutions de protection sociale. Le PSP doit donc refléter les évolutions affectant la main-d'œuvre dans l'UE.

Les signes de reprise économique perçus à la fin de la période du précédent PSP indiquent une croissance continue, un chômage officiel en baisse régulière et des perspectives plus stables pour les entreprises. Ces améliorations sont toutefois lentes et loin d'être uniformes. Le chômage de longue durée reste élevé parmi certains groupes, tels que les jeunes, et touche certaines régions et certains secteurs économiques plus que d'autres. Le manque d'emplois décents contribue à créer des lieux de travail dans lesquels les conditions de travail sont moins sûres.

La rapidité et la profondeur des changements qui touchent actuellement le monde du travail vont se poursuivre et probablement s'amplifier. Ces changements englobent les nouvelles structures mondiales de production, l'organisation du travail frontalier et le renforcement de la concurrence, mais également la numérisation, l'automatisation et les nouvelles méthodes de travail appuyées par le progrès technologique. S'ils ouvrent des perspectives, telles que de nouveaux types d'emplois, une meilleure accessibilité à l'emploi et des schémas d'emploi et de carrière plus souples, ces changements créent également de l'incertitude et entraînent un risque de vulnérabilité lié aux conditions de travail, aux droits du travail et à l'accès au bien-être.

D'anciennes tendances démographiques suggèrent que la capacité de croissance de l'UE dépendra de plus en plus de sa capacité à accroître sa productivité, en développant des «emplois à haute valeur de connaissances» et en augmentant la participation des femmes, des jeunes et des personnes âgées au marché du travail. Il est fort probable que nous continuions à voir à l'avenir une main-d'œuvre européenne de plus en plus diversifiée. Les difficultés que rencontrent toujours de nombreux travailleurs au lendemain de la crise économique et leurs implications possibles pour la SST méritent une attention particulière. Par exemple, les difficultés que rencontrent les personnes de certains groupes (comme les jeunes ou les travailleurs migrants) à intégrer le marché du travail ou à y rester peuvent les inciter à accepter des emplois comportant des risques plus élevés en matière de SST⁵. Bien que 2017 corresponde au taux d'emploi le plus élevé jamais enregistré pour l'UE⁶, la persistance d'un taux de chômage des jeunes important dans plusieurs États membres suggère que les effets bénéfiques de la reprise économique ne sont pas ressentis uniformément à travers l'UE.

Autre aspect de la main-d'œuvre de plus en plus diversifiée: le nombre croissant de femmes actives et l'écart décroissant du taux d'emploi entre les hommes et les femmes. En 2017, le taux d'emploi était de 66,5 % pour les femmes et de 78 % pour les hommes. La pyramide des âges de la population active changera elle aussi puisque la main-d'œuvre vieillit progressivement. La réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 concernant les taux d'emploi implique, dans une certaine mesure, que les gens devront travailler plus longtemps, mais pour cela, nous devons nous assurer que la santé des salariés le leur permette. Tandis que le taux d'emploi des 25-54 ans est demeuré stable dans l'UE au cours de la dernière décennie et que celui des jeunes travailleurs (15-24 ans) a légèrement baissé, le taux d'emploi des travailleurs de 55 à 64 ans a augmenté de 10 points de pourcentage⁷.

⁵ [EU-OSHA, Literature Study on Migrant Workers](#)

⁶ [The EU employment rate for persons aged 20 to 64 stood at 72.2 % in 2017, the highest rate ever recorded for the EU.](#)

⁷ Passant de 44,5 % en 2008 à 57,1 % en 2017: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Employment_rates_by_sex,2C_age_and_educational_attainment_level

Il existe des différences importantes au niveau des formes de travail au sein de la population active et à travers l'UE. En 2017, un travailleur sur cinq travaillait à mi-temps, mais on observe d'importantes différences entre les États membres (de 2 % de la main-d'œuvre en Bulgarie à 47 % aux Pays-Bas). Il existe également de grandes différences entre les pourcentages de femmes et d'hommes qui travaillent à temps partiel. Par ailleurs, le travail à mi-temps n'est pas toujours choisi de manière volontaire. Le travail à temps partiel involontaire peut clairement avoir des répercussions sur la capacité des travailleurs à contester des méthodes de travail dangereuses.

Les niveaux d'emploi temporaire n'ont pas beaucoup évolué ces dernières années, avec 13 % des travailleurs engagés sur la base d'un contrat à durée déterminée. Toutefois, le taux de personnes travaillant à temps partiel, parce qu'elles ne pouvaient trouver d'emploi à plein temps, a augmenté. En 2017, 7,8 % des personnes employées travaillaient involontairement sous contrats temporaires, représentant plus de deux tiers des travailleurs sous contrats temporaires⁸. La demande de main-d'œuvre qualifiée ne devrait pas faiblir; les prévisions les plus récentes indiquent qu'entre 2016 et 2025 quelque 15 millions d'emplois nécessitant un niveau d'instruction élevé seront créés, tandis que les emplois peu qualifiés seront réduits de plus de 6 millions⁹.

La demande d'une plus grande flexibilité s'est traduite par l'émergence de nouvelles formes de travail, qui transforment la relation traditionnelle employeur/employé et sont caractérisées par des modèles d'organisation du travail et des lieux de travail non conventionnels, ou par la fourniture irrégulière de travail. Si certaines de ces nouvelles formes de travail peuvent contribuer à l'innovation du marché de l'emploi et le rendent plus attractif pour les employeurs et pour un éventail plus large de travailleurs potentiels, d'autres formes remettent en cause la mise en œuvre de la législation sur la SST.

S'agissant des secteurs de l'activité économique, selon les derniers chiffres d'EUROSTAT, les activités de services représentent les deux principaux groupes de la population des entreprises avec 28,4 % des 22 millions d'entreprises du secteur de l'économie marchande non financière de l'UE classées dans le commerce (commerce de véhicules, commerce de gros et commerce de détail) et 17,2 % dans les activités spécialisées, scientifiques ou techniques. Nombre d'entreprises ont bénéficié de l'externalisation des activités non essentielles, ce qui peut expliquer en partie la transition structurelle vers les services. S'agissant de l'emploi, le plus grand nombre d'emplois est enregistré dans les activités suivantes: 1) distribution (32,7 millions de travailleurs); 2) fabrication (29,9 millions); 3) services spécialisés; 4) services administratifs et de soutien; 5) construction; et 6) activités scientifiques et techniques.

La très grande majorité (99,8 %) des entreprises opérant dans l'économie marchande non financière de l'UE-28 sont des micro, petites et moyennes entreprises (PME) – quelque 22 millions – et plus de 9 entreprises sur 10 (93 %) sont des microentreprises (employant moins de 10 personnes). Ensemble, les PME emploient deux tiers (66,8 %) de la population active, et en particulier dans la distribution, l'industrie manufacturière et la construction. Les microentreprises emploient plus de personnes que toute autre catégorie de taille d'entreprise dans l'ensemble des secteurs de services, à l'exception du transport et du stockage et des activités administratives et de soutien. En revanche, dans les industries extractives, ainsi que dans la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, les grandes entreprises emploient plus de la moitié de la population active, tout comme dans les activités administratives et de soutien.

2.3. Les défis liés à la sécurité et à la santé au travail

La période couverte par le PSP précédent a vu une réduction significative, au niveau des États, des ressources consacrées à la SST dans certains pays, car des mesures ont été prises afin de gérer les répercussions de la récession. À mesure que les économies des États membres se redresseront, la

⁸ EUROSTAT, «Emploi à temps partiel involontaire», <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem190&plugin=1>.

⁹ Prévisions du Cedefop concernant les compétences (2016).

question se pose de savoir si les ressources des inspections du travail, la fourniture de conseils et d'orientations en matière de SST et les activités de recherche sur la SST seront rétablies à leurs niveaux d'avant la crise.

Selon les dernières estimations du groupe dirigé par l'OIT auquel l'EU-OSHA a participé¹⁰, les maladies et accidents liés au travail coûtent à l'UE 3,3 % de son PIB, soit 476 milliards d'euros chaque année, que des stratégies, politiques et pratiques adéquates en matière de sécurité et de santé au travail permettraient d'économiser. Les maladies professionnelles représentent 98 % de tous les décès liés au travail dans l'UE et 7 millions d'AVCI (années de vie corrigées du facteur invalidité) sont perdues en raison de maladies et d'accidents du travail. Parmi elles, 3,4 millions sont imputables à des décès et 3,7 millions à des invalidités. Parmi les maladies professionnelles les plus coûteuses figurent les cancers (représentant 25 % des AVCI), les troubles musculo-squelettiques (15 %) et les maladies cardiovasculaires (12 %), par rapport aux blessures non mortelles, qui représentent 12 % des AVCI.

Le recul significatif du taux d'accidents constaté ces dernières années est dû, dans une certaine mesure, à la baisse d'activité causée par la récession, notamment dans la construction. À mesure que la reprise économique se confirmera, l'Europe devra se montrer vigilante et veiller au maintien de cette tendance positive.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la situation est moins claire. Bien que le pourcentage de travailleurs de l'UE indiquant que leur travail nuit à leur santé ait baissé de 13 % entre 2010 et 2015, il semblerait que les facteurs de risques professionnels ne diminuent pas de manière uniforme¹¹.

Par exemple, l'exposition au bruit a sensiblement baissé dans l'UE-28, alors que l'exposition aux produits chimiques et infectieux a augmenté. L'intensité de travail est demeurée pratiquement inchangée, mais elle touche de façon disproportionnée les travailleurs du secteur de la santé, de la construction, de l'industrie, des services financiers et du commerce ainsi que de l'industrie hôtelière. Les risques les plus largement signalés sont de nature ergonomique, en particulier les mouvements répétitifs des mains et des bras, rapportés par environ 61 % des travailleurs, qui contribuent aux troubles musculo-squelettiques. L'exposition des hommes et des femmes aux risques physiques diffère sensiblement, mettant en lumière une ségrégation sectorielle et professionnelle sur le lieu de travail.

L'intensité de travail, telle que le fait de travailler à un rythme très soutenu et sous pression, et les demandes émotionnelles, telles que le fait d'avoir affaire à des clients en colère, sont les cas les plus souvent mentionnés par les travailleurs du secteur de la santé. En général, un tiers des travailleurs de l'UE travaillent dans des délais serrés et à un rythme soutenu.

L'évolution des modèles de travail évoquée à la section précédente, en particulier les nouveaux types d'emplois, les schémas d'emploi et de carrière plus flexibles et l'augmentation des emplois au sein de microentreprises, pose des défis à la SST en termes de contrôle des expositions et des résultats, de sensibilisation et de mise en œuvre.

Les petites et microentreprises ont des approches très divergentes de la SST, mais une grande partie d'entre elles peut être considérée comme «difficilement accessible» et comme ne tenant pas compte de la SST. Il importera donc de plus en plus d'adopter une approche ciblée s'appuyant sur un éventail de mécanismes et de stratégies pour promouvoir une action préventive. Il sera important de continuer à apporter un soutien adéquat aux petites et microentreprises pour qu'elles gèrent efficacement la SST tout en réduisant leurs charges administratives.

Une proportion plus importante de travailleurs plus âgés tend à être affectée par des problèmes de santé de longue durée. Les besoins de ces personnes posent un problème spécifique si nous voulons encourager les citoyens à continuer à travailler plus longtemps. Mais la proportion au sein de la population active jeune suscite également des préoccupations: la population active jeune d'aujourd'hui sera la main-d'œuvre vieillissante de demain. Par conséquent, pour prévenir les problèmes de SST de longue durée, nous devons axer les efforts de prévention sur ce groupe en particulier. Cela représente

¹⁰ <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-costs#!/>

¹¹ Takala, J., Hämäläinen, P., Nenonen, N., Takahashi, K., Chimed-Ochir, O., Rantanen, J., *Comparative analysis of the burden of injury and illness at work in selected countries and regions*, publication en ligne, 2017, Central Europ J. de Occ.&Env. Med, version imprimée dans la presse en juillet 2017) <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-costs#!/about-estimates>

un coût économique considérable. Cependant, nous avons encore besoin de données plus complètes sur les aspects économiques de la SST, en termes de coûts résultant du sous-investissement dans la SST et de rentabilité de la SST.

Au niveau national, certains aspects de la qualité de l'emploi, comme le travail de nuit ou le week-end, sont stables ou en léger recul dans toute l'Europe. Ils restent toutefois à des taux historiquement élevés par rapport aux taux d'il y a dix ans¹². Il convient d'accorder une attention particulière aux défis liés à la SST posés par le travail sur les plateformes numériques. Certains droits des travailleurs en matière de consultation et d'information sur les dangers ont progressé, mais d'autres aspects négatifs liés à la qualité de l'emploi, tels que les emplois offrant peu de possibilités d'apprentissage, un accès insuffisant à la formation, des horaires de travail incertains, un manque d'autonomie et une intensité de travail plus soutenue, augmentent dans quasiment tous les pays¹³.

Pour les substances dangereuses, les systèmes actuels d'évaluation des risques pour la santé et de gestion des risques sur les lieux de travail pourraient devoir être adaptés pour faire face aux risques liés aux nanomatériaux. Si les règlements REACH et CLP fournissent de précieuses informations sur les substances chimiques et favorisent la communication en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement, il s'avère nécessaire de prendre en considération des questions plus vastes (par exemple, comment mesurer l'exposition des travailleurs cumulant plusieurs emplois ou employés sous contrats temporaires, comment évaluer l'exposition du nombre croissant d'ouvriers de maintenance dont le travail est externalisé, comment mesurer l'exposition des employés à temps partiel et de ceux qui travaillent en équipes, etc.).

En outre, une meilleure évaluation et une meilleure compréhension du lien entre les effets sur la santé et l'exposition sur le lieu de travail s'avèrent nécessaires en ce qui concerne les effets toxiques pour la reproduction, les effets neurotoxiques et les effets des expositions combinées, y compris à faible dose. Des méthodologies adaptées doivent être mises à disposition pour l'évaluation toxicologique et épidémiologique, ainsi que des outils permettant de gérer ces risques au niveau des entreprises et d'améliorer les systèmes de surveillance concernant ces expositions et ces effets.

Les changements apportés à l'organisation du travail et aux structures industrielles ont un impact sur les expositions et les formes d'exposition et constituent un défi particulier pour la mise en œuvre de la législation actuelle par les autorités et les entreprises.

Enfin, près de 80 % des établissements de l'UE-28 identifient au moins la présence d'un facteur de risques psychosociaux sur leur lieu de travail. Parallèlement, seulement un tiers des établissements au sein de l'UE-28 indiquent avoir un plan d'action afin de prévenir le stress lié au travail. Les mesures préventives font particulièrement défaut dans les petites entreprises. Plus de 40 % des établissements admettent qu'ils ne disposent pas de suffisamment d'informations quant à la manière d'inclure les risques psychosociaux dans l'évaluation des risques et une partie importante des établissements déclarent manquer des outils de prévention adéquats pour traiter de tels risques. Une «réticence à parler ouvertement de ces problèmes» a été identifiée comme un obstacle important lorsque l'on aborde ce sujet, soulignant la nécessité de combattre la stigmatisation et de mieux comprendre les déterminants de la santé psychique liés au travail¹⁴.

2.4. Prendre appui sur l'expérience de l'Agence

L'EU-OSHA est bien placée pour relever avec succès ces défis. Elle a toujours atteint les objectifs qui lui étaient fixés, aussi bien en ce qui concerne les objectifs définis par le conseil de direction dans le cadre de ses stratégies et documents de programmation que les missions confiées par le Parlement européen ou la Commission européenne. Les réalisations de l'Agence sont largement reconnues.

¹² Pour le travail pendant le week-end, voir les données d'Eurostat, à l'adresse http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_goe_3b3&lang=fr et pour le travail de nuit, voir Eurofound à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/night-work>.

¹³ Eurofound, Rapport de synthèse sur la sixième enquête européenne relative aux conditions de travail.

¹⁴ EU-OSHA, La gestion des risques psychosociaux sur les lieux de travail en Europe – éléments de preuve issus de la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2).

Il existe une base de connaissance solide pour la mise à jour du PSP. Outre les précédentes évaluations réalisées, une évaluation à mi-parcours du PSP 2014-2020 a été effectuée en 2016-2017. Les conclusions de l'évaluation étaient très encourageantes et il a notamment été établi que le PSP 2014-2020 avait grandement contribué à fixer l'orientation stratégique.

Les conclusions des évaluations réalisées ces dernières années révèlent que les activités de l'Agence sont utiles et pertinentes auprès des publics cibles, que les informations fournies sont fiables, que l'Agence est très efficace dans la réalisation de ses objectifs et qu'elle apporte une valeur ajoutée.

Par conséquent, l'Agence dispose d'une base très positive sur laquelle parfaire son PSP. Elle a démontré sa capacité à mener des activités pertinentes, à atteindre les objectifs et à apporter de la valeur aux activités de ses principales parties prenantes. Parallèlement, il convient de reconnaître que les priorités de l'UE concernant la sécurité et la santé au travail au-delà de 2020 doivent encore être définies. De même, la situation des ressources à la fin de l'actuel cadre financier pluriannuel est inconnue. Pour ces raisons, la présente mise à jour du PSP prend, dans une large mesure, la forme d'une extension du PSP 2014-2020 à 2023.

2.5. Comment l'Agence peut-elle contribuer à relever les défis?

L'Agence travaille sur six domaines prioritaires en partant de l'expérience qu'elle a acquise et des défis qu'elle s'apprête à relever. Il s'agit de domaines dans lesquels il est particulièrement nécessaire d'agir et auxquels l'Agence pourra apporter une valeur considérable grâce à son profil. Le point de départ pour la poursuite ou le développement des activités dans le cadre de ce PSP a été l'évaluation des besoins des bénéficiaires visés, la satisfaction de ces besoins étant l'ultime critère de réussite pour l'Agence. D'après l'analyse présentée dans ce chapitre, l'Agence mettra l'accent sur les points suivants dans les différents domaines prioritaires et activités:

- nouvelles méthodes de travail, mutation technologique, automatisation et numérisation de l'économie;
- augmentation des niveaux d'emploi et de la qualité de l'emploi et prolongement de la vie active fondé sur des conditions de travail sûres et saines à tout âge;
- gestion de la SST au niveau des entreprises, en particulier pour les petites et microentreprises;
- substances dangereuses, en termes de gestion de la SST au niveau des entreprises, et de nécessité des travaux de recherche, du suivi, ainsi que des politiques et stratégies;
- maladies professionnelles: développement d'instruments de surveillance et soutien à la gestion des lieux de travail (y compris concernant les TMS et les maladies liées à des risques psychosociaux et aux substances dangereuses);
- femmes et SST: garantir une approche neutre en termes de genre pour ce qui concerne la prévention, le suivi et la recherche;
- les travailleurs migrants au sein d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée: exposition accrue au risque de faire face à de mauvaises conditions de travail et de développer des problèmes de santé;
- nouvelles technologies (par ex. nanomatériaux, biotechnologies, technologies impliquant des champs électromagnétiques);
- aspects économiques de la SST: valeur de la SST pour la société et avantages d'une prévention efficace au niveau des entreprises;
- intégration de la SST dans d'autres domaines d'action, tels que la santé publique et les transports;
- soutien à l'élaboration de la réglementation par le recensement des stratégies et programmes en matière de SST et apport d'une base d'éléments concrets fiable.

La présente mise à jour du programme stratégique pluriannuel prévoit que les ressources restent plus ou moins inchangées au cours de la période de programmation. Si cette hypothèse se révèle erronée, si de nouvelles tâches sont confiées à l'Agence ou si le réseau est encore élargi, il conviendrait d'en envisager les conséquences, lesquelles pourraient donner lieu à un écart par rapport au présent document.

Il y a lieu également de reconnaître que la réussite de l'Agence dépend, dans une large mesure, des ressources disponibles au sein de son réseau, en particulier le réseau de points focaux et les réseaux nationaux. Si les partenaires de ce réseau ne disposent pas des ressources nécessaires pour contribuer activement au travail de l'Agence, cela aura une incidence sur les résultats susceptibles d'être atteints.

3. Objectifs stratégiques de l'EU-OSHA

Sur la base des déclarations de mission et de vision (chapitre 1), six objectifs stratégiques et domaines prioritaires correspondants ont été définis. Ces objectifs reposent sur les défis que nous devons relever et sur les possibilités qui s'offrent à nous, ainsi que sur le règlement fondateur de l'Agence et l'expérience acquise jusqu'ici. Dans le cadre de la définition de nos objectifs stratégiques, nous nous efforçons de nous appuyer sur nos déclarations de mission et de vision pour guider nos activités dans chaque domaine prioritaire (voir chapitre suivant). Il nous a paru très important de bien comprendre le rôle de l'Agence et ce rôle est clairement exprimé dans nos objectifs. Considérés dans leur ensemble, ces objectifs mettent en œuvre nos déclarations de mission et de vision de manière optimale en tenant compte des ressources dont nous devrions disposer. Les objectifs stratégiques constitueront la référence des activités réelles qui seront intégrées dans les futurs documents de programmation.

Objectif stratégique n° 1: fournir des données crédibles et fiables sur les risques nouveaux et émergents, répondant aux besoins des responsables politiques et des chercheurs, pour leur permettre d'agir avec efficacité au moment opportun

L'Agence cherchera à identifier les risques nouveaux et émergents pour la sécurité et la santé au travail afin de fournir une base qui servira à définir des priorités pour la recherche et les actions en matière de SST et d'améliorer l'efficacité des mesures préventives et leur mise en œuvre en temps utile. Conformément à la stratégie communautaire 2002-2006, qui stipule que «*l'anticipation des risques nouveaux et émergents, qu'il s'agisse de ceux liés aux innovations techniques, ou de ceux entraînés par les évolutions sociales, est indispensable à leur maîtrise*», l'Agence a déjà mis en application des techniques prévisionnelles considérées comme les meilleurs instruments disponibles pour identifier les risques nouveaux et émergents en matière de SST.

Objectif stratégique n° 2: fournir un aperçu précis et complet des risques actuels en matière de SST, de leurs effets sur la santé et de la manière de les prévenir et de les gérer, afin de permettre aux responsables politiques et aux chercheurs de mieux appréhender ces questions

Les responsables politiques doivent avoir un aperçu précis et complet des risques liés à la SST, de leurs effets sur la santé et de la manière de les prévenir et de les gérer afin de définir des priorités. Le règlement fondateur stipule que l'Agence doit «*fournir aux instances communautaires et aux États membres les informations disponibles d'ordre technique, scientifique et économique objectives, nécessaires à la formulation et à la mise en œuvre de politiques judicieuses et efficaces destinées à protéger la sécurité et la santé des travailleurs*». Les outils tels qu'ESENER, l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents réalisée par l'Agence, et ses vues d'ensemble à grande échelle de la SST visent à contribuer à fournir une base de connaissances aux responsables politiques et aux chercheurs. Ces outils peuvent être complétés par des données provenant d'autres sources, telles que les estimations concernant la charge que représentent les maladies et blessures professionnelles ou les coûts résultant du sous-investissement dans la SST, pour être mieux à même d'orienter les prises de décision et l'allocation des ressources.

Objectif stratégique n° 3: offrir des outils pertinents destinés à gérer la santé et la sécurité aux structures de plus petite taille, et impliquer les intermédiaires dans le développement et la diffusion de ces outils

L'évaluation des risques est le pilier de la gestion de la santé et de la sécurité et de la législation en matière de SST, mais sa mise en œuvre et sa qualité doivent être améliorées: l'analyse de la situation¹⁵ a mis en évidence de graves lacunes dans le respect d'éléments fondamentaux de la législation européenne sur la santé et la sécurité dans les PME, notamment dans les petites et microentreprises, en particulier en ce qui concerne l'évaluation des risques. Par conséquent, il est essentiel de fournir des outils permettant aux petites structures de gérer la santé et la sécurité, et l'Agence entend agir dans ce sens par le biais de son outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OIRA) et de sa

¹⁵ COM (2004) 62 final: communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions relative à la mise en œuvre pratique des dispositions des directives sur la santé et la sécurité au travail n° 89/391 (directive-cadre), [...] p. 15 à 17.
(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004DC0062:EN:NOT>)

collaboration avec d'autres développeurs d'instruments similaires [réseau «Outils interactifs d'évaluation des risques» (IRAT)]. L'outil OiRA repose sur le tripartisme dans la mesure où il implique les partenaires sociaux et les gouvernements dans son développement et sa diffusion.

Objectif stratégique n° 4: faire passer le message relatif à la sécurité et à la santé au travail auprès des multiples bénéficiaires en menant des actions de sensibilisation au sujet des risques et de leur prévention, avec l'aide des intermédiaires de l'Agence

Faire passer le message relatif à la SST auprès de multiples groupes cibles et bénéficiaires¹⁶, notamment auprès des responsables politiques, chercheurs, partenaires sociaux et autres acteurs, et mener des actions de sensibilisation au sujet des risques inhérents aux lieux de travail et de leur prévention sont des actions clés dans la création d'une culture de prévention des risques liés à la sécurité et à la santé au travail. Les campagnes «Lieux de travail sains» menées par l'Agence, ainsi que ses actions de promotion et de communication sur des thèmes spécifiques, jouent un rôle important dans la réalisation de cet objectif en mettant les informations disponibles à la disposition des différents groupes cibles, en particulier les intermédiaires et autres diffuseurs du message, le but final étant de servir l'intérêt des travailleurs dans les entreprises européennes. L'Agence développe et entretient une gamme de canaux, de véhicules et d'outils de communication multilingues afin de transmettre un large éventail d'informations à un vaste groupe d'intermédiaires et de bénéficiaires.

Objectif stratégique n° 5: soutenir la communauté des professionnels de la SST grâce à de nouveaux outils permettant de promouvoir et de faciliter la création et le maintien d'un ensemble de connaissances de qualité

L'un des rôles clés de l'EU-OSHA consiste à «collecter, analyser et diffuser des informations techniques, scientifiques et économiques» sur les risques, les bonnes pratiques et les aspects liés à la recherche en matière de SST. Cela représente un très vaste mandat qui, combiné aux différents besoins d'information des États membres, à l'objectif de soutien au multilinguisme et à la tâche toujours plus importante consistant à actualiser les informations, constitue un défi de taille. L'instrument OSHwiki est une source complète d'informations de qualité concernant la SST qui est intégrée au site web de l'Agence. Il facilite la diffusion des résultats d'autres activités et la collaboration avec la communauté des chercheurs par le biais de contributions d'auteurs «approuvés». Grâce à ses ateliers sur le développement des outils électroniques, l'Agence peut mettre en commun les meilleures pratiques dans ce domaine en évolution rapide.

Objectif stratégique n° 6: développer et mettre en œuvre des activités de mise en réseau pour s'assurer que l'action de l'Agence réponde aux besoins de ses principales parties prenantes, promouvoir le tripartisme aux niveaux européen et national, et permettre aux réseaux de participer activement aux activités de l'Agence

L'EU-OSHA est une petite agence qui travaille avec des informations et des connaissances. Cet aspect rend la mise en réseau déterminante pour la réalisation de ses objectifs. Les activités de mise en réseau sont une façon de garantir la pertinence du travail de l'Agence et de créer un effet multiplicateur lors de la phase de mise en œuvre. Le caractère tripartite des principaux réseaux revêt une importance particulière.

¹⁶ Les **bénéficiaires** sont les personnes ciblées par une activité destinée à apporter un soutien ou une aide. Dans la plupart des cas, l'Agence ne travaille pas directement avec les bénéficiaires, mais avec d'autres intermédiaires (**groupes cibles**) qui sont en contact avec les bénéficiaires ou en mesure de les influencer. Généralement, l'Agence vise à renforcer les capacités et la compréhension des groupes cibles (par exemple en mettant des outils à leur disposition), afin qu'ils puissent améliorer l'aide et le soutien qu'ils apportent aux bénéficiaires.

4. Domaines prioritaires de l'EU-OSHA

4.1. Domaine prioritaire n° 1: anticiper les changements et les risques nouveaux et émergents en matière de SST

Ce domaine prioritaire implique d'anticiper les défis à venir pour la SST en fonction des changements intervenant dans le monde du travail afin de mettre à la disposition des responsables politiques, des chercheurs et des intermédiaires dans les entreprises des données fiables qui leur permettront de définir des priorités pour la recherche et les actions en matière de SST, et de mettre en œuvre des mesures de prévention efficaces au moment opportun (voir objectifs stratégiques, chapitre 3). Une prévention efficace à même de répondre aux changements rapides intervenant dans le monde du travail est nécessaire à la concrétisation des ambitions du socle européen des droits sociaux. Par conséquent, une meilleure anticipation des risques s'avère essentielle pour améliorer la prévention et, dès lors, prolonger la vie active et rehausser les taux d'emploi à moyen et long termes.

Au cours de la période couverte par le présent PSP, l'Agence s'appuiera sur les études prévisionnelles qu'elle a menées et continuera à anticiper les risques nouveaux et émergents ainsi que les défis pour la SST à travers différentes méthodologies «prospectives». Les avantages spécifiques qui en découleront comprennent l'apport d'informations utiles qui permettront aux responsables politiques, aux chercheurs et, plus généralement, aux intermédiaires sur les lieux de travail, de décider s'il y a lieu de prendre des mesures et de définir des priorités.

Ce domaine prioritaire est directement lié à l'un des trois éléments clés de la mission de l'EU-OSHA (développement des connaissances), ainsi qu'à sa déclaration de vision concernant le développement d'une culture de prévention des risques liés à la SST.

4.1.1. Activités de prévisions

Tout au long de la période couverte par ce PSP, l'EU-OSHA mènera des activités de prévisions visant à identifier et à relever les défis à venir en matière de SST susceptibles d'être engendrés par les changements importants intervenant dans le monde du travail, associés notamment à l'introduction de nouvelles technologies (telles que les TIC, les technologies convergentes, les nouvelles substances), la numérisation de l'économie, de nouvelles formes de travail, de nouveaux modèles de gestion et d'emploi, ainsi que la nature changeante de la main-d'œuvre (de plus en plus diverse et dispersée). Les principaux développements stratégiques et politiques, en particulier en ce qui concerne le socle européen des droits sociaux et le développement du marché unique numérique, ayant une influence sur le travail et la SST seront pris en considération.

S'appuyant sur ses travaux de prévisions précédents et sur son évaluation ex post 2018-2019, l'EU-OSHA organisera un ensemble d'activités prévisionnelles destinées à: a) identifier et anticiper les défis nouveaux et émergents pour la SST liés aux changements susmentionnés; b) offrir aux responsables politiques, aux chercheurs et aux intermédiaires sur le lieu de travail des instruments permettant de relever les défis futurs identifiés, et c) déterminer comment traduire au mieux les résultats de son travail prospectif en prises de décisions politiques ainsi qu'en l'établissement de priorités d'action et de recherche. Pour ce faire, l'EU-OSHA s'emploiera à renforcer les mécanismes de coopération systématique avec des instances clés (au niveau de l'UE) effectuant des travaux prospectifs (telles que l'unité d'évaluation des choix scientifiques et technologiques du Parlement européen [STOA], le réseau des agences de l'UE sur les avis scientifiques [EU-ANSA], et le Partenariat pour la recherche européenne en santé et sécurité au travail [PEROSH]). Les conclusions d'autres études prospectives (y compris menés en dehors du cadre de la SST) commandées par l'Union européenne, des organisations gouvernementales et d'autres structures seront prises en considération, de même que les conclusions issues de sources majeures (comme les enquêtes européennes sur les conditions de travail et l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents réalisée par l'Agence). Les travaux prospectifs de l'Agence seront mis en œuvre en combinant des analyses prévisionnelles, des examens, des études qualitatives et des activités de consultation (telles que des entretiens, enquêtes, groupes de discussion, ateliers) impliquant la participation de parties prenantes de l'Agence, d'éminents penseurs et experts issus de divers milieux et disciplines, le cas échéant. Des travaux de suivi ou d'approfondissement porteront sur des points spécifiques ou nouveaux identifiés

au travers d'ateliers, d'examens ou d'articles de revue d'experts. La mise en œuvre et le champ d'application de ces activités prospectives seront décidés en concertation avec les parties prenantes de l'Agence en s'appuyant sur une évaluation ex post de ses travaux prévisionnels précédents et sur une étude exploratoire. Les résultats des activités prospectives seront diffusés (via des articles OSHwiki, des séminaires, etc.) afin de sensibiliser aux défis identifiés, de stimuler le débat et de soutenir leur prise en compte dans la définition des priorités et des politiques.

Tout au long de la période couverte par le PSP, les actions suivantes seront menées: évaluation ex post des activités prévisionnelles précédentes de l'Agence, réalisation d'une étude exploratoire, mise en œuvre d'un exercice prospectif à grande échelle et de travaux de suivi, diffusion d'informations et mise en place d'une période d'évaluation.

L'objectif spécifique est de produire de nouvelles données de qualité, qui soient à la fois utiles et actualisées, sur les défis nouveaux et émergents dans le domaine de la SST, et de mettre ainsi à la disposition des responsables politiques et de la vaste communauté de professionnels de la SST aux niveaux européen et national, notamment les chercheurs et les intermédiaires présents sur les lieux de travail, les instruments qui leur permettront de mieux relever ces défis, ainsi qu'une base pour fixer des priorités de recherche et d'actions en matière de SST.

4.2. Domaine prioritaire n° 2: faits et chiffres

Ce domaine prioritaire traite de la fourniture d'informations utiles aux responsables politiques et aux chercheurs (voir objectifs stratégiques, chapitre 3) et est directement lié à l'un des trois éléments clés de la déclaration de mission de l'EU-OSHA (développement des connaissances), ainsi qu'à sa déclaration de vision concernant le développement d'une culture de prévention des risques liés à la SST. L'objectif spécifique de ce domaine prioritaire est de fournir aux responsables politiques et aux chercheurs, mais aussi aux intermédiaires sur les lieux de travail, les informations pertinentes et fiables dont ils ont besoin pour prendre des mesures. Ces activités seront soutenues au travers de la poursuite de **l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER)**, d'une série de **vues d'ensemble complètes et à grande échelle** des questions spécifiques et de **l'élaboration d'instruments de suivi**, tels qu'un système d'information européen sur la SST en collaboration avec la Commission.

4.2.1. Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER)

L'enquête ESENER est l'un des outils contribuant à apporter une base d'éléments concrets aux responsables politiques et aux chercheurs dans le domaine de la SST. L'enquête vise à décrire précisément la manière dont la SST est actuellement gérée sur les lieux de travail européens afin de fournir des informations en temps réel s'avérant pertinentes pour l'élaboration des politiques. En tant qu'enquête représentative menée auprès d'établissements en vue d'examiner comment les risques de sécurité et de santé sont gérés sur les lieux de travail en Europe, elle fournit aux responsables politiques et aux chercheurs, aux niveaux national et européen, des données plus que nécessaires, étant donné qu'il n'existe aucune source de données équivalente.

Depuis sa première édition en 2009, l'enquête ESENER, réalisée tous les cinq ans, joue un rôle clé en aidant l'EU-OSHA à communiquer des informations comparables sur le plan transnational, susceptibles de contribuer à l'élaboration de politiques en matière de SST. Elle fournit des informations sur les risques généraux liés à la SST et la manière dont ils sont gérés, les risques psychosociaux tels que le stress, l'intimidation et le harcèlement, les motivations et les obstacles à la gestion de la SST. Elle décrit aussi la participation des travailleurs à la SST. En incluant les risques psychosociaux, l'enquête met en lumière des domaines sous-explorés et de plus en plus importants de la SST, qui sont autant de sources d'inquiétudes croissantes sur les lieux de travail européens.

S'appuyant sur d'importantes améliorations introduites dans la deuxième édition de 2014, telles que l'inclusion de microentreprises et le secteur agricole, la troisième édition d'ESENER prévue en 2019 ne fournira pas seulement des données de qualité sur les principaux domaines d'intérêt couverts par les enquêtes précédentes, mais donnera également des informations sur les changements survenus au fil des ans.

L'objectif spécifique de l'enquête ESENER est donc de fournir aux responsables politiques et aux chercheurs une source de données particulièrement complète sur la façon dont les entreprises gèrent la SST, sur leurs besoins et faiblesses, sur leurs motivations et obstacles, ainsi que sur la manière dont elles impliquent leurs salariés. Cet outil met à la disposition des responsables politiques et des chercheurs des informations comparables au niveau international, et contribue ainsi à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de politiques de réglementation, d'orientation ou de soutien efficaces dans le domaine de la SST, qui accompagnent les entreprises grâce à son caractère complet, ciblé et axé sur les aspects clés de la SST. Cet objectif est atteint, non seulement grâce à la présentation des conclusions dans une série de rapports, mais également grâce à des études de suivi, des recherches indépendantes et des campagnes qui reposent sur les données recueillies. Étant donné que de nombreuses questions abordées dans l'enquête sont étroitement liées au contexte dans lequel les entreprises opèrent, ESENER contribue également à l'évaluation des stratégies européennes et nationales en matière de SST, en fournissant un indicateur supplémentaire pour le suivi de la SST. En outre, en mettant l'ensemble des données qu'elle recueille à la disposition des chercheurs, ESENER encourage la réalisation d'autres recherches indépendantes et contribue à développer les connaissances en la matière.

Deux enquêtes ESENER seront réalisées à cinq années d'intervalle au cours de la période du PSP. Une analyse secondaire, qui portera notamment sur la gestion de la SST, les facteurs de développement et les obstacles, ainsi que sur l'importance du dialogue social, sera effectuée entre les deux enquêtes. L'Agence continuera de développer des synergies en utilisant à la fois les données ESENER et celles provenant d'autres enquêtes pertinentes et s'efforcera d'améliorer la méthodologie et donc la qualité de l'enquête d'un cycle à l'autre.

Le terrain de travail concernant ESENER 3 commencera en 2019 et celui concernant ESENER 4 en 2024.

4.2.2. Vues d'ensemble de la SST

Les instruments, tels que l'enquête ESENER, peuvent être complétés par des données issues d'autres sources, qui pourront participer à l'élaboration des politiques et à l'amélioration des questions de santé et de sécurité dans un domaine de préoccupation particulier.

Des activités de grande envergure, échelonnées sur trois ou quatre ans, aborderont différents risques, secteurs, groupes de travailleurs ou points, tels que les maladies professionnelles et la charge que représentent les maladies et blessures professionnelles, les coûts résultant du sous-investissement dans la SST et les avantages liés à des conditions satisfaisantes de sécurité et de santé au travail. La portée de ces activités sera déterminée en concertation avec les parties prenantes de l'EU-OSHA. De telles activités incluront la collecte, l'analyse et la diffusion d'informations complètes concernant les politiques, les recherches et les bonnes pratiques. Elles fourniront une vue d'ensemble des politiques et stratégies, des tendances en matière d'exposition, des groupes de travailleurs exposés à des risques et des effets sur la sécurité et la santé, ainsi que des outils de suivi disponibles, des recherches de pointe et des besoins en matière de recherche. Elles contribueront également au développement et au partage des bonnes pratiques. En fonction du domaine d'action et de la portée du projet, elles reposeront sur des analyses bibliographiques, des études de cas, des entretiens avec des personnes clés sur le plan politique, au niveau de la recherche ou des entreprises, des entretiens avec des groupes cibles, des ateliers et des séminaires.

Au cours de la période couverte par le PSP, plusieurs vues d'ensemble de ce type seront établies, dont deux au moins fourniront des contenus pour les campagnes «Lieux de travail sains» réalisées pendant la période visée. La forte synergie résultant de la mise en relation de la vue d'ensemble de la SST sur les TMS qui a commencé en 2018 avec la campagne qui débutera en 2020 s'appuie sur l'évaluation positive du lien entre le projet pilote du Parlement européen sur les travailleurs âgés et la campagne de 2016-2017 intitulée: «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge».

L'objectif spécifique de ces vues d'ensemble est de fournir aux responsables politiques, aux chercheurs et aux intermédiaires des données utiles et de qualité sur les politiques, les recherches et les bonnes pratiques, ainsi que des exemples et des recommandations de stratégies et de pratiques adaptées pour leur permettre de mieux orienter le processus décisionnel et de classer les ressources par ordre de priorité au niveau des politiques, de la recherche et des entreprises.

4.2.3. Système d'information sur la santé et la sécurité au travail au sein de l'UE

L'élaboration et la mise à disposition de ce système sont des activités à long terme de la DG Emploi qui s'inscrivent dans le contexte de l'actuel cadre stratégique 2014-2020 de l'UE. Il vise à fournir des informations en ligne actualisées sur la situation de la SST au sein de l'Union européenne à toutes les parties intéressées et parties prenantes. Il comprend six actions majeures:

1. définition et élaboration du cadre informatique complet d'un outil pour la visualisation de données doté également d'options interactives;
2. mise à disposition de tout le contenu spécifique nécessaire pour remplir la base de données;
3. collaboration avec les points de contact nationaux et les institutions et comités de l'UE afin d'organiser un transfert de données stable, fiable et continu;
4. mise en œuvre d'un cadre stable fondé sur des accords avec des fournisseurs de données nationaux et européens;
5. maintenance et mise à jour régulières des données comprenant des améliorations fonctionnelles et de contenu;
6. présentation d'un rapport triennal analysant les données et formulant des recommandations pour des développements ultérieurs.

À la suite du lancement par la Commission du système d'information pilote sur la santé et la sécurité au travail au sein de l'UE en 2018, l'Agence, qui avait contribué à sa conception et à son développement, collaborera avec la Commission afin de le perfectionner.

L'EU-OSHA contribuera au développement de nouveaux indicateurs, en s'appuyant sur ses propres sources telles qu'ESENER, sur l'estimation de la charge que représentent les maladies et blessures professionnelles et sur la cartographie des stratégies nationales. Elle aidera également la Commission à identifier et, le cas échéant, à adapter les indicateurs provenant d'autres sources afin qu'ils soient comparables et de qualité suffisante. L'Agence utilisera ses compétences techniques dans la présentation visuelle des données et l'élaboration de tableaux pour veiller à ce que les résultats du système d'information sur la santé et la sécurité au travail au sein de l'UE soient présentés d'une manière attrayante et conviviale.

Au cours de la période de programmation, l'Agence est susceptible de mener d'autres activités «faits et chiffres», sous réserve de la disponibilité des ressources et de l'accord du conseil de direction.

4.3. Domaine prioritaire n° 3: outils de gestion de la SST

Le règlement fondateur de l'Agence souligne la nécessité d'adopter des «méthodes et outils destinés à réaliser des activités préventives, avec une attention particulière pour les problèmes spécifiques des petites et moyennes entreprises». Pourtant, divers éléments montrent que les PME, en particulier, ne parviennent pas à s'acquitter des obligations légales qui leur incombent en matière d'évaluation des risques (voir objectifs stratégiques, chapitre 3). L'Agence continuera par conséquent à assister les PME, et notamment les petites et microentreprises, dans le cadre de l'évaluation des risques et de la gestion de la SST en développant son **outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA)**. L'OiRA aide les microentreprises et les petites structures à mettre en place un processus d'évaluation des risques et les assiste dans le cadre de la gestion globale des risques, allant de l'identification et de l'évaluation des risques sur les lieux de travail au suivi et au reporting, en passant par la prise de décisions et la mise en œuvre de mesures. Le tripartisme demeurera un facteur clé du développement de cet outil.

4.3.1. Développement de l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA)

L'Agence continuera de développer son outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA), facilitant ainsi la multiplication d'outils d'évaluation des risques aux niveaux national et européen, qui seront particulièrement axés sur les besoins et les défis des petites et microentreprises.

Pour ce faire, elle incitera davantage les partenaires, les partenaires sociaux européens et nationaux (sectoriels) et les autres organisations (telles que les ministères, les inspections du travail et les instituts de SST) à développer et à partager leurs outils OiRA sectoriels nationaux ou paneuropéens, et à mettre en place une stratégie globale nationale pour encourager les entreprises à utiliser les outils élaborés. La collaboration avec les partenaires OiRA garantira que les outils OiRA ainsi développés répondent aux besoins concrets des petites entreprises dans un secteur donné. L'«appropriation» de l'outil par les partenaires sociaux s'avère donc cruciale pour favoriser sa généralisation et son utilisation au niveau des entreprises. Si d'autres mesures incitatives peuvent être introduites dans la stratégie de diffusion, ce type de communication «entre pairs» s'avère essentiel pour encourager l'utilisation des outils OiRA dans les quelque 22 millions de petites et microentreprises en Europe.

L'objectif spécifique de cette activité est de continuer à adapter, à améliorer et à entretenir le logiciel OiRA, de promouvoir le développement d'autres outils OiRA parmi les intermédiaires, de fournir des formations et un soutien aux parties prenantes et d'encourager l'échange d'informations entre les différents partenaires via l'instauration d'une communauté OiRA. La capacité d'un outil OiRA à apporter une contribution significative à l'amélioration de la SST dans les entreprises européennes réside autant dans son développement, sa diffusion et sa mise sur le marché que dans ses caractéristiques techniques.

Au niveau des entreprises, le résultat devrait être une augmentation du nombre de sociétés (petites et microentreprises en particulier) réalisant elles-mêmes des évaluations des risques de qualité et actualisées grâce à la mise à disposition d'outils de pointe gratuits, faciles à utiliser et adaptés au secteur dans lequel elles exercent leurs activités. Un dispositif d'évaluation des risques de bonne qualité leur permettra de gérer la SST avec efficacité et de réduire les charges administratives, les aidant à améliorer la productivité et la SST dans les petites et microentreprises. En ce qui concerne les travailleurs, ils seront suffisamment impliqués dans l'évaluation des risques, et bénéficieront d'une estimation et d'une gestion correctes des risques sur leur lieu de travail. Les résultats pour ces bénéficiaires devraient être durables sur le long terme. Parmi les résultats attendus à plus long terme figurent l'amélioration des conditions de sécurité et de santé dans les petites et microentreprises, ainsi que la réduction du nombre d'accidents du travail, de cas de maladie et d'absences.

4.4. Domaine prioritaire n° 4: sensibilisation et communication

Ce domaine couvre les activités visant à faire passer le message relatif à la sécurité et à la santé au travail auprès de multiples intermédiaires et bénéficiaires en menant des actions de sensibilisation au sujet des risques et de leur prévention. Il comprend les campagnes phares de l'Agence «Lieux de travail sains», mais également des activités de promotion et de communication plus ciblées traitant de thèmes spécifiques, souvent liées aux actions d'autres parties prenantes (telles que la Commission européenne, le CHRIT ou les partenaires sociaux européens). Ces activités fournissent des informations à différents bénéficiaires et, en particulier, à des intermédiaires, et l'Agence continuera à étudier tous les moyens possibles de s'engager auprès de ces publics, notamment grâce à l'utilisation croissante des médias sociaux. La mise en œuvre de ces activités exige de l'Agence qu'elle développe et entretienne une gamme de canaux, de supports et d'outils de communication multilingues afin de transmettre un large éventail d'informations à un vaste groupe d'intermédiaires et de bénéficiaires.

4.4.1. Campagnes «Lieux de travail sains»

L'article 3, paragraphe 1, du règlement fondateur de l'Agence met fortement l'accent sur le rôle de l'Agence en matière de diffusion des informations, à la fois en ce qui concerne les risques et les bonnes pratiques à mettre en place pour les prévenir. Les stratégies successives de l'UE en matière de SST ont également invité l'Agence à mener des actions de sensibilisation et à viser tout particulièrement les PME.

Parmi les résultats attendus des activités de campagne figure principalement la hausse de la sensibilisation aux risques et aux façons de les prévenir dans les entreprises européennes. Pour ce faire, il est nécessaire d'atteindre auparavant un certain nombre de résultats, comme l'engagement des réseaux et des intermédiaires.

Les activités liées à ce domaine sont susceptibles de produire des résultats plus rapides que ceux issus des activités dans d'autres domaines. Cette activité est directement liée aux objectifs définis dans la déclaration de mission de l'Agence concernant la sensibilisation et la promotion des échanges d'informations et de bonnes pratiques relatives à la SST. Accroître la sensibilisation est également un moyen de concrétiser la vision de l'Agence concernant le développement d'une culture de prévention des risques liés à la SST.

Toutes les campagnes «Lieux de travail sains» poursuivent les objectifs spécifiques suivants:

- engager les parties prenantes à tous les niveaux;
- sensibiliser le public;
- fournir des informations;
- développer des ressources et y donner accès;
- encourager les activités ayant une incidence sur les lieux de travail;
- identifier et reconnaître les bonnes pratiques;
- partager et appliquer les bonnes pratiques.

Les activités de sensibilisation de l'Agence confèrent une dimension européenne aux actions nationales dans le domaine de la SST. Elles peuvent également permettre de faire progresser une problématique qui ne serait pas mise en avant si elle était abordée uniquement à l'échelle nationale. Le fait que les activités de la campagne aient lieu sur le même thème partout en Europe aide à créer une identité européenne dans le domaine de la SST.

Les campagnes «Lieux de travail sains» sont des campagnes décentralisées coordonnées par l'Agence, mais elles peuvent être adaptées par nos points focaux dans les États membres, les organisations partenaires et les différentes entreprises pour répondre à leurs besoins et priorités spécifiques, ce qui leur permet d'organiser leurs propres activités et de produire leurs propres supports.

Par ailleurs, l'Agence continuera de développer et de renforcer son approche axée sur les réseaux des campagnes, s'appuyant ainsi sur le soutien de plusieurs réseaux de partenaires importants, tels que:

- le réseau de points focaux nationaux de l'Agence, qui est chargé de coordonner les campagnes au niveau national;
- les partenaires sociaux européens, qui représentent les intérêts des salariés et des employeurs au niveau européen;
- les réseaux des partenaires officiels des campagnes de l'Agence, qui comprennent des organisations paneuropéennes ou internationales, et un réseau complémentaire de partenaires médiatiques;
- les institutions européennes et leurs réseaux, en particulier la présidence du Conseil européen en exercice, et
- le **réseau Entreprise Europe**, qui renforce le lien de l'Agence avec les microentreprises et les PME européennes.

Chaque campagne nécessite deux à trois ans de travaux préparatoires et s'étend sur une période allant jusqu'à 24 mois.¹⁷ La campagne 2018-2019 cible les substances dangereuses, tandis que celle qui sera lancée en octobre 2020 reviendra sur le thème des troubles musculo-squelettiques. Les thèmes

¹⁷ En 2018, le conseil de direction a décidé d'organiser la campagne de 2020 sur la base d'un cycle triennal. En fonction des enseignements, l'Agence décidera s'il y a lieu de maintenir le cycle de campagne triennal ou de revenir au cycle biennal pour les futures campagnes.

des campagnes suivantes sont décidés par le conseil de direction trois ans à l'avance pour laisser suffisamment de temps de préparation.

4.4.2. Sensibilisation et communications

Outre ses campagnes «Lieux de travail sains», l'EU-OSHA mène d'autres activités de sensibilisation en coopération avec son réseau de points focaux nationaux, ainsi que des activités de promotion et de communication plus ciblées traitant de thèmes spécifiques. Ces dernières sont souvent liées aux actions d'autres parties prenantes (telles que la Commission européenne, le CHRIT et les partenaires sociaux européens). Toutes ces activités visent à fournir des informations à différents bénéficiaires et, en particulier, à des intermédiaires, et l'Agence continuera d'envisager tous les moyens possibles pour s'engager auprès de ces publics, notamment grâce à l'utilisation croissante des médias sociaux et de la visualisation des données.

Les activités dans ce domaine incluent également la participation de l'Agence au consortium des organisations responsables du développement et de la production d'une série de courts métrages d'animation mettant en scène le personnage populaire Napo. L'Agence sera chargée de la maintenance et du développement du site web Napo et organisera des actions de promotion (outils destinés aux enseignants par exemple) qui s'appuieront sur les films Napo pour diffuser le message relatif à SST auprès de nouveaux publics.

Parmi les autres activités figureront les séminaires promotionnels, la participation à divers événements et expositions, l'organisation de concours et de remises de prix, tels que le prix du film «Lieux de travail sains», avec des projections et des débats autour des films lauréats, ainsi que le développement d'outils de communication visuelle.

Une communication efficace est cruciale dans l'exécution de la mission de l'Agence, et fait donc partie intégrante de ses activités fondamentales. La mise en réseau et le partenariat sont au cœur de notre stratégie de communication, comme ils le sont dans d'autres domaines d'action de l'Agence.

Au cours de la période du PSP, les activités de communication de l'Agence consisteront essentiellement à atteindre les intermédiaires et multiplicateurs appropriés susceptibles de véhiculer nos informations et nos messages auprès des professionnels, responsables politiques et communautés de chercheurs concernés et, à terme, dans plus de 25 millions d'entreprises en Europe.

Ces intermédiaires sont nombreux et divers et les publics ciblés pour une activité ou un projet donné de l'Agence dépendront des objectifs fixés. Notre offre d'informations doit être conçue de sorte à avoir un impact optimal sur les niveaux de sécurité et de santé au travail et cibler les domaines dans lesquels nos efforts peuvent apporter une valeur ajoutée européenne allant bien au-delà des activités de nos partenaires au niveau national.

Les informations de l'EU-OSHA sont communiquées aux principaux publics visés au travers de ses propres activités au niveau européen, au travers de son réseau d'information et de communication dans lequel les points focaux nationaux jouent un rôle bien défini et via ses partenaires. Cette démarche s'appuie sur une variété de circuits d'information et de communication.

Au cours de la période du PSP, l'Agence maintiendra et renforcera ses autres circuits de communication. Parmi ceux-ci figurent le service de presse et la veille médiatique, la gestion des relations clients et la distribution, la documentation de l'Agence et la promotion. Le rapport annuel restera le principal support utilisé pour présenter les informations relatives à l'Agence.

L'efficacité de cette approche de la communication fera l'objet d'une évaluation à la fois ex ante et ex post. Les évaluations ex ante seront réalisées avant la mise en œuvre de grands développements planifiés. La stratégie en ligne de l'Agence garantira que les aspects liés à la convivialité et les tests utilisateurs sont intégrés au processus de développement. Des outils de mesure d'audience, tels que Piwik, seront utilisés afin de surveiller l'utilisation du site web et de définir l'évolution future. Des enquêtes sur la satisfaction des utilisateurs seront également réalisées périodiquement. Celles-ci pourront prendre la forme d'enquêtes auprès des utilisateurs du site web ou d'OSHmail, ou d'échantillons d'utilisateurs recrutés à cet effet.

L'objectif spécifique de cette activité est de s'assurer que les intermédiaires de l'Agence et – dans certains cas – les bénéficiaires connaissent l'Agence, ainsi que ses activités et ses produits.

4.4.3. Multilinguisme

L'EU-OSHA est l'agence d'information de l'UE sur la SST et mène des campagnes de sensibilisation dans plus de 30 pays. À ce titre, elle adhère à la politique linguistique de l'Union et à l'objectif qui consiste à permettre aux citoyens de l'UE de recevoir des informations appropriées dans leur langue. L'activité «multilinguisme» couvre la planification et l'application de l'aspect multilingue de la stratégie de communication de l'EU-OSHA. Cela inclut la fourniture de textes traduits, ainsi que l'analyse et la révision de ses pratiques multilingues. L'Agence entend optimiser l'efficacité de son budget alloué à la traduction en impliquant ses points focaux nationaux dans l'établissement de priorités pour ses textes à traduire (approche «portefeuille»), et en collaborant à la fois avec le Centre de traduction (CdT) et les points focaux pour livrer des traductions de grande qualité et gérer ses sites web et produits multilingues.

Une avancée importante dans le cadre du précédent PSP a été l'élaboration d'un outil de gestion de la traduction automatique et du flux de travaux associé destiné à gérer les contenus de ses sites web multilingues pour lequel l'Agence a obtenu un Prix du Médiateur européen pour bonne administration. Cet outil est mis à la disposition d'autres agences et organes qui travaillent également avec le Centre de traduction.

Pour les produits d'information comportant beaucoup de textes – tels que les outils de visualisation de données –, s'il est économiquement impossible de traduire les contenus dans toutes les langues, l'Agence continuera de développer l'utilisation d'outils de traduction automatique.

L'Agence continuera aussi d'examiner et de développer des approches novatrices en vue de relever le défi de la communication dans une Europe multilingue. Citons à titre d'exemple la stratégie de diffusion relative à l'outil OiRA, par l'intermédiaire duquel l'Agence fournit une assistance et des traductions de base afin de permettre aux partenaires nationaux d'élaborer, dans leur propre langue, des outils adaptés à leur contexte national.

4.5. Domaine prioritaire n° 5: mise en réseau des connaissances

L'un des rôles clés de l'EU-OSHA consiste à «collecter, analyser et diffuser des informations techniques, scientifiques et économiques» sur les risques, les bonnes pratiques et les aspects liés à la recherche en matière de SST (voir objectifs stratégiques, chapitre 3). L'objectif de ce domaine prioritaire est de promouvoir l'échange de connaissances sur divers sujets, tels que le développement d'«outils électroniques» en matière de SST, la collaboration autour de priorités de recherche et l'intégration de la SST dans divers domaines d'action. Ce domaine prioritaire constitue également une source d'information pour soutenir la politique de SST et les communautés de chercheurs et collaborer avec elles, notamment par l'intermédiaire de la plateforme **OSHwiki**. Dans le cadre de ce domaine prioritaire, l'Agence appuiera ses principales parties prenantes, telles que la Commission dans son suivi de l'évaluation des directives SST, ainsi que les États membres et les partenaires sociaux dans l'élaboration de stratégies nationales en matière de SST.

4.5.1. OSHwiki

OSHwiki est destinée à compléter les informations de l'Agence en matière de SST produites à travers ses autres activités et à fournir un espace de collaboration avec la communauté des professionnels de la SST. En tant que plateforme collaborative, elle permet à l'Agence d'utiliser plus efficacement ses ressources: la rédaction et l'élaboration de contenus supplémentaires (y compris la traduction dans d'autres langues) peuvent être effectuées par les utilisateurs.

Après le lancement de la plateforme OSHwiki au cours du PSP précédent, à savoir une source d'information complète en matière de SST composée de plus de 500 articles, le prochain PSP poursuivra la consolidation de son contenu, en veillant à ce qu'il soit à jour et de très haute qualité. Les contributions d'auteurs approuvés continueront d'être encouragées, mais l'Agence gèrera le contenu existant en s'assurant de sa viabilité à long terme.

L'objectif spécifique de cette activité est de produire un wiki fournissant des informations détaillées sur la SST faisant autorité et pouvant être facilement mises à jour. Ce wiki mettra à la disposition des

spécialistes de la SST un espace dans lequel ils pourront lire et trouver des informations sur différents thèmes et leur fournira une plateforme de collaboration et d'échange. OSHwiki contribuera ainsi à l'objectif général de l'Agence visant à collecter et à diffuser des informations destinées à améliorer la santé et à promouvoir la sensibilisation, ainsi qu'à encourager la participation conjointe et l'échange de résultats entre les instituts de recherche sur la SST.

4.5.2. Échange de connaissances sur les «outils électroniques»

Afin de renforcer le soutien apporté notamment aux microentreprises et aux PME dans le choix et la mise en œuvre de mesures préventives à la suite du processus d'évaluation des risques, l'Agence favorisera l'échange de connaissances entre exploitants et développeurs d'«outils électroniques». Cette activité a pour but d'encourager une plus large utilisation des outils électroniques afin d'appuyer la conformité dans les petites et microentreprises en particulier. Le développement d'un outil électronique est riche d'enseignements en termes d'approches conceptuelles et quant à la meilleure manière de promouvoir auprès du public son utilisation sur le lieu de travail. En offrant une possibilité de collaboration, l'Agence encourage le partage des principaux facteurs de réussite et obstacles, favorisant ainsi le succès de ces approches innovantes en vue de contribuer à la prévention parmi les États membres et les secteurs industriels de l'UE.

Cette activité, combinée avec l'activité 3.1, est une façon de renforcer la sensibilisation auprès des microentreprises et des PME concernant la nécessité de la prévention en matière de SST et de les convaincre que la gestion de la SST n'est pas un processus contraignant et que des solutions pratiques existent et peuvent être facilement mises en œuvre. Cette approche devrait responsabiliser les microentreprises et les PME et les rendre plus autonomes dans leur manière de gérer la SST.

4.5.3. Autres actions de mise en réseau des connaissances

L'Agence entreprendra également des activités pour accompagner la production, l'échange et la diffusion de connaissances destinées à soutenir ses principales parties prenantes, notamment les institutions de l'UE, dans leurs prises de décision, ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs stratégies et politiques, en leur fournissant des éléments pertinents.

Ces activités refléteront les agendas des principales parties prenantes et y contribueront. Il est par conséquent difficile de prévoir les activités spécifiques qui seront entreprises, mais elles comprendront:

- un appui spécialisé à la Commission dans son suivi de l'évaluation des directives en matière de SST, en particulier dans sa révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes (2004/37/CE);
- un soutien à la Commission et aux États membres par l'intermédiaire de la cartographie des stratégies nationales en matière de SST, de l'hébergement de la base de données Hazchem et du guide Vesafe et d'une aide à l'élaboration de nouvelles orientations;
- l'actualisation des informations en ligne concernant la législation européenne en matière de SST et les instruments non contraignants, ainsi que les initiatives de dialogue social.

4.6. Domaine prioritaire n° 6: mise en réseau

La mise en réseau a toujours été une activité cruciale pour l'EU-OSHA, et ce depuis sa création. En tant qu'agence d'information, il est essentiel qu'elle dispose de réseaux capables de fournir, de diffuser et d'échanger des informations, tel que le prévoient les articles 3 et 4 du règlement fondateur de l'Agence.

Les activités dans ce domaine répondent essentiellement à deux besoins:

1) les ressources en matière de SST, notamment les ressources financières et les sources d'informations, sont disséminées à travers l'Europe. Ces ressources étant limitées, il est possible d'accroître leur efficacité en les réunissant et en encourageant l'échange efficace d'informations et d'expériences. Ce principe est clairement posé dans le préambule du règlement fondateur de l'Agence;

2) en outre, avec un peu plus de 60 employés en 2018, l'Agence est de taille relativement modeste. Seule, elle ne peut pas faire grand-chose, mais en impliquant des réseaux et en s'assurant que son travail est utile aux intermédiaires, elle a démontré, tout au long de son existence, qu'elle pouvait accomplir bien plus. Il est particulièrement important de s'appuyer sur les réseaux tripartites existants et de les soutenir.

4.6.1. Constitution de réseaux stratégiques et opérationnels

Les actions de l'Agence concernant la constitution de réseaux stratégiques incluront le développement et le soutien des réseaux de gouvernance et des réseaux européens. Ces actions viseront à faire refléter les besoins et les priorités des principales parties prenantes dans les activités de l'Agence et apporteront des contributions utiles dans le cadre de la planification de l'Agence et de son engagement à rendre compte de ses actions.

Ces actions de constitution de réseaux stratégiques visent particulièrement les groupes ayant une forte influence sur l'Agence, à savoir les groupes représentés au conseil de direction, ainsi que d'autres parties prenantes clés de l'Agence en Europe. Les réseaux de gouvernance incluent le conseil de direction, le bureau et les groupes consultatifs de l'Agence. Tous ces réseaux comprennent des gouvernements, des syndicats et des organisations patronales, ainsi que la Commission européenne. Les parties prenantes européennes incluent les institutions de l'UE et les partenaires sociaux au niveau européen: une attention particulière est accordée au maintien d'une coopération étroite avec la DG Emploi. Les réseaux stratégiques constituent une occasion unique de faire participer des acteurs clés de toute Europe dans le travail de l'Agence.

L'Agence continuera de travailler en étroite collaboration avec d'autres agences européennes pour créer des complémentarités et des synergies. Des accords sont déjà en place avec Eurofound, l'EIGE et l'ECHEA. Il existe, en particulier, un dialogue permanent bien établi avec Eurofound destiné à coordonner et échanger les expériences.

Les actions de l'Agence concernant la constitution de réseaux opérationnels comprendront le développement et le soutien de son réseau de points focaux, de ses réseaux d'experts et de ses réseaux internationaux. Le but principal est d'impliquer les différents réseaux dans la réalisation des objectifs de l'Agence. Il est très important qu'elle puisse mettre en œuvre le PSP, ses propres ressources ne lui permettant pas de le faire à elles seules. Il s'agira, par ailleurs, de partager les meilleures pratiques et d'éviter les redondances dans les efforts déployés.

Les points focaux constituent le principal réseau de l'Agence et lui assurent une présence effective dans tous les États membres. Les points focaux établissent des réseaux nationaux tripartites auxquels participent les partenaires sociaux nationaux, et permettent à l'Agence d'associer à son travail un ensemble d'acteurs dans le domaine de la SST. Les points focaux et leurs réseaux nationaux sont également, pour l'Agence, un bon moyen de s'assurer que ses activités reflètent les priorités partout en Europe. Les réseaux nationaux constituent un facteur essentiel – du fait de leur nature tripartite – pour mettre en œuvre ce programme stratégique pluriannuel. Reconnaisant l'importance de la participation active des partenaires sociaux aux réseaux de points focaux nationaux, l'Agence recherchera, en coopération étroite avec le conseil de direction, des moyens novateurs de renforcer le tripartisme au sein des réseaux nationaux. Cela inclura notamment une mise à jour des orientations de l'Agence et l'identification de bonnes pratiques dans l'ensemble des États membres.

L'Agence continuera également de collaborer avec des partenaires internationaux, tels que l'OIT, l'OMS et des organisations internationales, ainsi qu'avec des pays spécifiques. Les activités internationales de l'Agence seront réalisées dans le cadre de son document consacré aux relations internationales. Ce document porte sur des aspects tels que les différents types d'acteurs, les motifs de l'engagement, les limitations de l'engagement et la définition des priorités pour les actions internationales.

Enfin, la poursuite du développement de la coopération avec des réseaux de communication établis, tel le Réseau Entreprise Europe (REE), sera une priorité. Le REE constitue un excellent vecteur pour atteindre les entreprises.

4.6.2. Programmes spécifiques pour les pays ne faisant pas partie de l'UE

L'EU-OSHA a appliqué plusieurs programmes pour les pays candidats et candidats potentiels avant les élargissements réalisés à partir de 2004, permettant aux nouveaux États membres de participer activement dès leur adhésion, voire avant. Ces programmes sont financés par des fonds réservés à cet effet. L'Agence a également mis en œuvre des programmes de fonds réservés dans des pays du voisinage européen. Au cours de la période couverte par le PSP, l'Agence peut mettre en œuvre d'autres programmes semblables.

5. Gouvernance et gestion

Dans le présent PSP, il s'agit essentiellement d'aboutir à des résultats concrets et d'améliorer les conditions de sécurité et de santé au travail au sein de l'Union européenne. L'EU-OSHA faisant partie du paysage institutionnel de l'Union européenne et étant un organisme public, elle doit répondre à des exigences et des attentes concernant non seulement les activités qu'elle exerce, mais également la manière dont elle les exerce.

Le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne ont défini un ensemble de principes communs pour les administrations publiques européennes, ainsi qu'un certain nombre d'attentes plus spécifiques aux agences de l'UE. Ils ont été regroupés dans les thèmes présentés ci-dessous, thèmes qui participent aux objectifs de la bonne gouvernance dans le cas de l'EU-OSHA.

Le groupe de travail interinstitutionnel sur les agences décentralisées¹⁸ a souligné à quel point il est important de garantir **l'efficacité et l'efficience** du travail des agences. L'Agence doit s'assurer qu'elle atteint ses objectifs tout en produisant des résultats et des impacts (efficacité), et elle doit le faire sans utiliser plus de ressources que nécessaire (efficience). L'Agence évalue soigneusement les nouvelles activités avant leur lancement (évaluations ex ante) et invite le conseil de direction à s'assurer que les ressources sont consacrées à des activités ayant une incidence. L'Agence améliore également l'efficacité – par exemple par l'intermédiaire d'un réseau performant pouvant augmenter l'incidence de son activité, mais également par un examen attentif des modalités de mise en œuvre.

La **transparence** est l'un des éléments clés de la bonne gouvernance, comme le reconnaissent à la fois l'Agence, au travers de ses valeurs, et l'OCDE¹⁹. Concrètement, cela signifie que les décisions, processus et actions de l'Agence peuvent être examinés par les autres acteurs impliqués. La transparence s'avère essentielle pour créer un climat de confiance dans l'Agence. L'EU-OSHA met la plupart de ses documents relatifs à la gouvernance d'entreprise à la disposition du public via son site web (par exemple les procès-verbaux des réunions du conseil de direction, les documents de programmation, les rapports d'activités, etc.).

La **responsabilité**, telle qu'exprimée également dans les valeurs de l'Agence et reconnue par l'OCDE, est étroitement liée à la transparence. Pour l'Agence, la responsabilité suppose une volonté de montrer la mesure dans laquelle ses activités et résultats correspondent à des objectifs clairement définis et convenus. La principale mesure de l'Agence à cet égard est l'organisation d'une réunion annuelle du conseil qui consiste à se pencher sur les événements passés et à analyser et évaluer le rapport d'activité, à se prononcer sur les comptes, etc.

La **prise en compte des besoins des utilisateurs** est un autre thème. Cela signifie que les points de départ et d'aboutissement des activités de l'Agence sont les besoins de ses utilisateurs. Cela signifie également que l'Agence est prête à changer de direction si les besoins évoluent et à réexaminer son propre rôle dans la satisfaction des besoins des utilisateurs. Divers modes de participation sont en place, allant d'enquêtes auprès des parties prenantes à des entretiens directs.

La **conformité** est une priorité pour l'Agence. Ainsi, l'Agence mène ses activités de manière légale et régulière. Les rapports positifs émanant de la Cour des comptes sont l'un des principaux indicateurs de la façon dont l'Agence respecte cette valeur.

Dernier thème: la **responsabilité sociale et environnementale**. L'Agence s'efforcera de mener ses activités de manière responsable sur le plan social et écologique, c'est-à-dire en ayant le moins d'incidence possible sur l'environnement et en promouvant des objectifs sociaux officiellement reconnus.

Pour intégrer les thèmes présentés ci-dessus au travail de l'Agence, un certain nombre d'actions spécifiques seront entreprises. Ces actions seront décrites en détail dans les documents de

¹⁸ Les déclaration et approche communes du groupe de travail interinstitutionnel sont disponibles à l'adresse suivante: http://europa.eu/agencies/documents/joint_statement_and_common_approach_2012_en.pdf.

¹⁹ OCDE, Principaux éléments de bonne gouvernance: www.oecd.org/gov/principalelementssofgoodgovernance.htm

programmation de l'Agence et, en particulier, dans les programmes de travail annuels. Voici les principales:

actions de programmation, de suivi et d'évaluation: l'Agence poursuivra ses actions de programmation, de suivi et d'évaluation pour fournir les éléments nécessaires à l'apprentissage, la gestion et la responsabilité. Elles iront de la fourniture d'éléments de base nécessaires à la formulation d'objectifs clairs à l'évaluation concernant la réalisation des objectifs;

gestion de la qualité: elle demeurera une priorité. Elle comprendra l'élaboration d'une documentation et l'analyse des processus clés pour garantir que l'accent est mis sur les utilisateurs, ainsi que sur l'efficacité et l'efficacité;

contrôle interne et gestion des risques: l'Agence est dotée d'un système de contrôle interne bien établi. Celui-ci continuera de figurer parmi les priorités afin d'assurer que les normes de contrôle interne sont appliquées de manière à garantir la conformité et l'efficacité et à identifier et gérer les risques;

gestion des ressources: la bonne gestion des ressources financières et humaines de l'Agence devient de plus en plus importante pour améliorer l'efficacité. Le principal objectif est de garantir que les ressources sont disponibles pour la réalisation des objectifs définis dans le PSP et les documents de programmation ultérieurs de l'EU-OSHA.

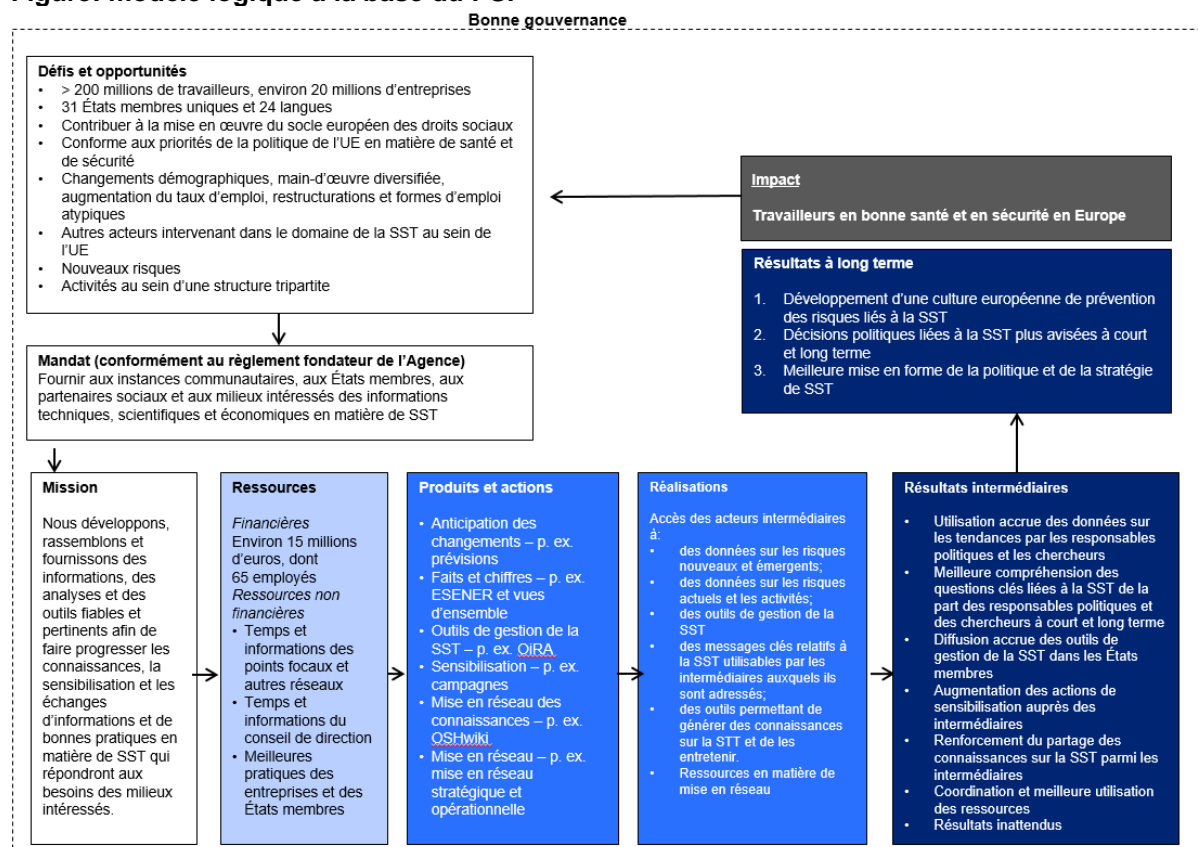
L'Agence reste attachée au dialogue social et accordera une grande priorité à la participation active de ses collaborateurs et de leurs représentants.

6. Suivi et évaluation du programme stratégique pluriannuel (PSP)

Un système a été mis en place pour suivre et évaluer les progrès accomplis dans le cadre de la mise en œuvre du PSP. Il fournit les informations nécessaires pour tirer des enseignements des activités en cours ou finalisées, pour gérer la mise en œuvre du PSP et pour rendre compte des activités de l'Agence. Ce système, qui repose sur les obligations juridiques de l'Agence, sur ses normes de contrôle interne et sur les conclusions du groupe de travail interinstitutionnel sur les agences décentralisées, fournit des informations sur l'efficacité, l'efficacités et la pertinence du travail de l'EU-OSHA. Les outils utilisés pour fournir les informations nécessaires combineront des indicateurs, des évaluations et des rapports détaillés.

Le cadre de suivi et d'évaluation suit le modèle logique sur lequel repose le PSP, qui décrit la manière dont les ressources sont converties en réalisations via des activités dans les différents domaines prioritaires. Cette partie du processus est sous le contrôle direct de l'Agence. L'Agence maîtrise nettement moins les résultats intermédiaires et à long terme, mais ces derniers s'avèrent nécessaires si l'Agence désire avoir l'impact souhaité. Le modèle logique sur lequel repose le PSP est présenté ci-dessous.

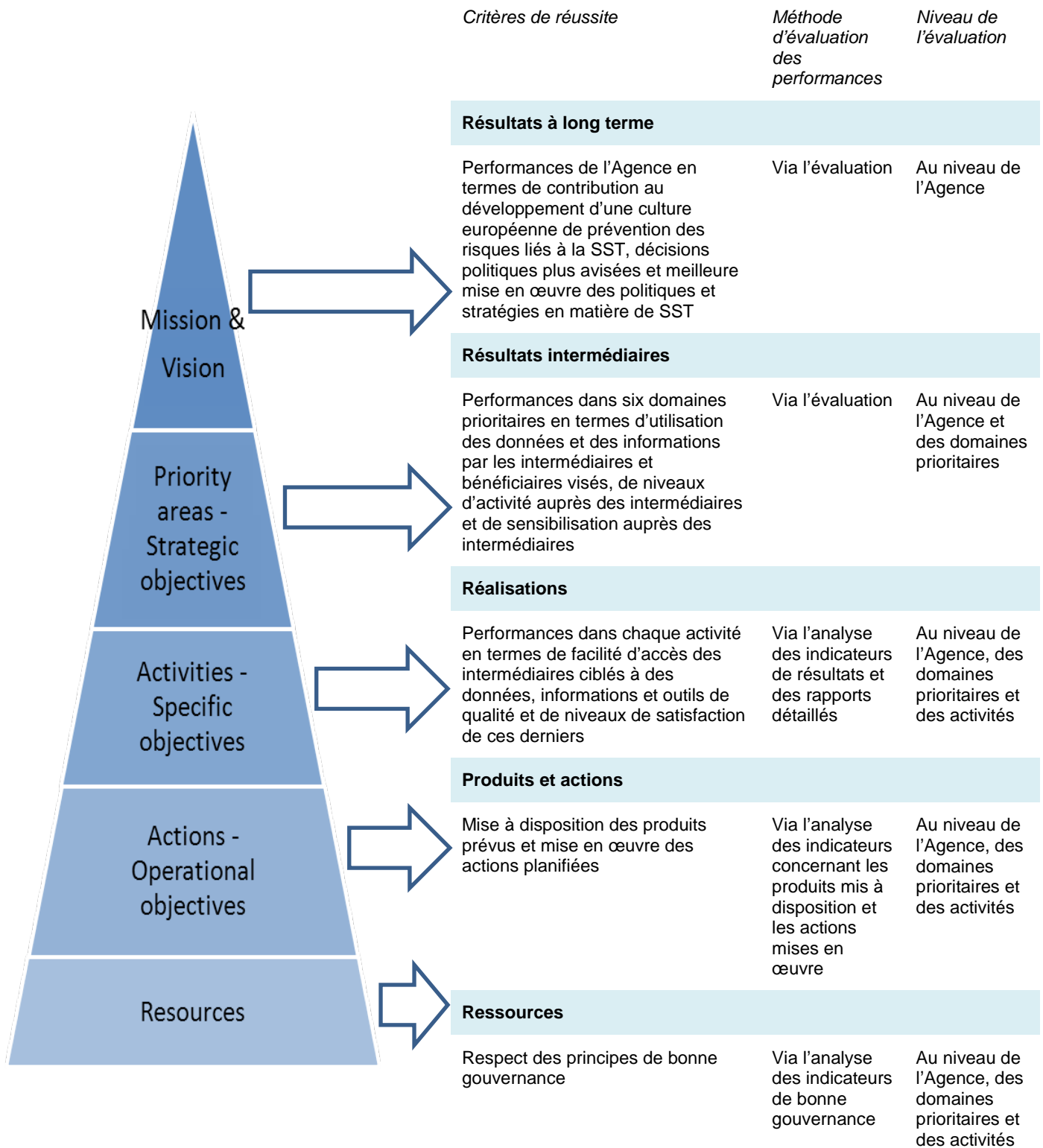
Figure: modèle logique à la base du PSP



Le cadre de suivi et d'évaluation suit ce modèle logique et décrit les éléments mesurés (critères de réussite) à chaque étape (voir figure ci-dessous). Si les indicateurs constituent un instrument approprié pour les catégories «ressources», «produits et actions», «réalisations» et «résultats intermédiaires», cela est moins vrai au niveau des «résultats à long terme». Pour ces résultats, une approche évaluative sera adoptée. Il est important, cependant, de ne pas voir les indicateurs et les évaluations comme des méthodes incompatibles.

Les indicateurs et objectifs sont définis dans le document de programmation.

Figure: cadre de suivi et d'évaluation



Mission & Vision	Mission et vision
Priority areas – Strategic objectives	Domaines prioritaires – Objectifs stratégiques
Activities – Specific objectives	Activités – Objectifs spécifiques
Actions – Operational objectives	Actions – Objectifs opérationnels
Resources	Ressources

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) contribue à faire de l'Europe un lieu de travail plus sûr, plus sain et plus productif. L'Agence mène des activités de recherche et de développement, diffuse des informations fiables, équilibrées et impartiales en matière de sécurité et de santé, et organise des campagnes de sensibilisation à l'échelle de toute l'Europe. Créée par l'Union européenne en 1994 et établie à Bilbao, en Espagne, l'Agence réunit des représentants de la Commission européenne, des gouvernements des États membres, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des experts réputés des États membres de l'Union et au-delà.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

12 Santiago de Compostela, 5^e étage

E-48003 Bilbao, Espagne

Tél. +34 944358400

Fax +34 944358401

Courriel: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>