

# Risques en matière de santé et de sécurité au travail: analyse synthétique de trois enquêtes majeures

Observatoire européen des risques  
Synthèse

Sur la base du travail d'Irene Houtman, Iris Eekhout, Anita Venema, Maartje Bakhuis Roozeboom et Stef van Buuren (TNO)

Gestion du projet: Xabier Irastorza, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

Remerciements: TNO tient à exprimer sa gratitude envers Eurostat et Eurofound pour avoir mis gratuitement à disposition leurs données sur les conditions de travail issues du module ad hoc de l'édition 2013 de l'enquête sur les forces de travail (EFT) et de la 6<sup>e</sup> édition de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). L'accès aux données issues de la 6<sup>e</sup> édition de l'EWCS a été ouvert avant même leur parution officielle. Nous tenons également à exprimer notre gratitude envers Maarit Vartia-Väänänen et Krista Pahkin (FIOH), Epp Kalaste et Janno Jarve (Centar), Inigo Isusi (IKEI) et David McDaid (LSE) pour les commentaires éclairés qu'ils ont fournis en qualité d'experts externes durant ce projet.

Le présent rapport a été réalisé à la demande de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris tout avis et/ou conclusion exprimé, n'engage que ses auteurs et ne reflète pas nécessairement l'avis de l'EU-OSHA.

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver  
des réponses  
aux questions que vous vous posez au sujet de l'Union  
européenne.**

**Numéro gratuit (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

Des informations supplémentaires sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet (<http://europa.eu>). Une fiche bibliographique figure sur la couverture de cette publication

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2017

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2017 Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

## Résumé

Dans le souci de renforcer la protection des plus de 217 millions de travailleurs de l'Union européenne (UE) face aux accidents et aux maladies du travail, la Commission européenne a adopté en 2014 un cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020) <sup>(1)</sup> qui définit les principaux défis et les objectifs stratégiques concernant la santé et la sécurité au travail. Le cadre stratégique vise à garantir que l'UE continue à jouer un rôle directeur dans la promotion de normes élevées en ce qui concerne les conditions de travail, d'améliorer l'application des règles actuelles en matière de sécurité et de santé, notamment en améliorant la capacité des micro- et petites entreprises à mettre en œuvre des stratégies efficaces et efficientes visant à prévenir les risques, et à renforcer la prévention des maladies liées au travail en réduisant les risques nouveaux et émergents, sans pour autant méconnaître les risques existants. Ce cadre propose de relever ces défis au moyen d'une série d'actions, dont l'amélioration de la collecte de données statistiques, afin de produire des éléments de preuve plus précis, d'utiliser les données de manière plus appropriée et d'améliorer les instruments de suivi.

Dans le cadre d'une série d'analyses secondaires de données issues de la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a fait réaliser une étude combinant les données de l'ESENER-2 avec celles de deux autres enquêtes européennes majeures, le module ad hoc de l'édition 2013 de l'EFT sur les accidents au travail et autres problèmes de santé liés au travail et la sixième édition de l'enquête européenne sur les conditions de travail, dans une analyse synthétique. L'objectif était de fournir des réponses à des questions pertinentes dans le domaine de la gestion des risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail (SST) auxquelles des analyses isolées des ensembles de données ne permettent pas de répondre, telles que: «Lorsque les risques pour la SST sont gérés au niveau de l'entreprise, les membres du personnel estiment-ils que leur exposition aux risques pour la SST est diminuée ou moins élevée?» et «Qu'en est-il de leurs problèmes de santé liés au travail?». Pour promouvoir la gestion des risques, il est important de connaître les facteurs qui influencent la gestion des risques pour la SST. Par exemple, le niveau d'exposition des membres du personnel aux risques liés au travail (généraux et spécifiques) a-t-il une incidence sur la gestion des risques? L'incidence des problèmes de santé suscite-t-elle la décision de gérer les risques pour la SST? Les motivations et les obstacles à la gestion des risques pour la SST, tels que l'engagement de la direction, la participation des employés ou un manque de ressources, sont-ils aussi des facteurs à prendre en compte? Ces informations peuvent s'avérer utiles pour les décideurs politiques, les représentants du personnel et de la direction, ainsi que les professionnels de la SST, de sorte que chacun puisse encourager davantage la gestion des risques au travail.

La recherche a abordé les aspects suivants dans la présente étude:

1. Existe-t-il un lien entre la sensibilisation aux risques et à la gestion des risques en entreprise, d'une part, et l'exposition aux risques pour la SST, à la fois généraux et, plus spécifiquement, aux risques environnementaux, aux risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) et aux risques psychosociaux (RPS) telle que rapportée par les employés, d'autre part?
2. Existe-t-il un lien entre le bien-être et les problèmes de santé liés au travail, tels que rapportés par les employés, d'une part, et la sensibilisation aux risques et à la gestion des risques en entreprise, d'autre part?
3. Dans quelle mesure l'exposition aux risques liés au travail tant généraux que spécifiques et les problèmes de santé liés au travail, tels que les employés en rendent compte, expliquent-ils la gestion des risques?
4. Le lien entre la gestion des risques au niveau de l'entreprise et la perception des risques par les employés s'explique-t-il par des facteurs de réussite tels que l'engagement de la direction et des niveaux élevés de participation des employés) ou des obstacles tels que le manque de ressources ou d'expertise? Le cas échéant, quelle est l'incidence de ces facteurs?

---

<sup>(1)</sup><http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>

5. Est-il possible d'établir une typologie des entreprises, soit en fonction du profil de l'entreprise (pays, secteur, taille, etc.), soit en fonction des caractéristiques principales de son approche de la gestion des risques pour la SST, y compris les motivations et les obstacles?

L'une des enquêtes, ESENER-2 de l'EU-OSHA <sup>(2)</sup>, réalisée en 2014 a été consacrée, au niveau de l'entreprise, à la sensibilisation aux risques, à leur gestion et à la présence de motivations et d'obstacles à la gestion des risques. Les deux autres enquêtes se situent au niveau des employés et abordent l'exposition aux risques et les problèmes de santé tels que rapportés par les employés. L'une de ces deux enquêtes, le module ad hoc de l'édition 2013 de l'enquête sur les forces de travail (EFT) sur les accidents au travail et autres problèmes de santé liés au travail (module ad hoc de l'EFT 2013) <sup>(3)</sup>, examine l'exposition aux risques de manière générale, détermine les risques pour la SST, les risques de TMS et les RPS de manière générale ainsi que les indicateurs relatifs aux problèmes de santé généraux liés au travail et aux problèmes de santé mentale et de TMS liés au travail. La deuxième enquête utilisée pour la présente analyse, la 6<sup>e</sup> édition de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) <sup>(4)</sup>, a été menée en 2015. Elle passe en revue des risques liés au travail plus spécifiques, tels que les risques environnementaux, les risques de TMS, les RPS, ainsi que d'autres problèmes de santé liés au travail plus spécifiques.

Nous avons utilisé deux variables de base communes, le *pays* et le *secteur*, afin de combiner ces ensembles de données dans des analyses sur plusieurs niveaux. L'analyse a porté sur deux niveaux:

- niveau supérieur: les pays (analyse à l'échelle des pays, transmission de données à l'échelle des groupes de pays);
- niveau inférieur: les secteurs au sein des pays (analyse à l'échelle des secteurs, prenant en compte les différences à l'échelle des pays).

Il a également été envisagé d'utiliser la taille de l'entreprise comme troisième niveau potentiel auquel combiner les ensembles de données, mais il en a été décidé autrement car la classification utilisée dans l'EWCS n'était pas compatible avec les autres enquêtes.

Les liens entre les différents indicateurs ont été étudiés au moyen d'analyses de régression et de corrélation.

## Risques, santé au travail et gestion des risques en entreprise: conclusions principales

Le lien principal mis en évidence dans la présente étude, qui corrobore de précédentes études utilisant des ensembles de données individuels, est le suivant: *l'exposition aux risques*, et en particulier à certains risques liés au travail, est associée à une gestion des risques en entreprise accrue. Cette conclusion se vérifie pour:

- les risques environnementaux pour la SST et la sensibilisation aux risques pour la SST et leur gestion;
- les risques généraux de TMS, le levage de charges lourdes et les positions fatigantes, les mouvements répétitifs, et la sensibilisation aux risques de TMS et leur gestion;
- les RPS généraux et la sensibilisation aux RPS et leur gestion;
- la violence, le harcèlement, la précarité de l'emploi et la gestion des RPS.

La présence de *problèmes de santé* n'est que faiblement associée à une gestion accrue des risques pour la SST et des risques de TMS dans l'entreprise. La gestion des RPS en entreprise n'augmente que lorsque les employés signalent des problèmes de santé mentale liés au travail, ce qui s'ajoute à l'influence de l'exposition aux RPS généraux et spécifiques.

Les principales conclusions des trois premiers axes de recherche sont les suivantes:

<sup>(2)</sup> <https://osha.europa.eu/fr/surveys-and-statistics-osh/esener>

<sup>(3)</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_ad\\_hoc\\_modules](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_ad_hoc_modules)

<sup>(4)</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>

1. Une plus grande exposition aux risques en général, telle que rapportée par les employés, est associée à une augmentation de la sensibilisation aux trois types de risques (SST, TMS et RPS) étudiés dans la présente analyse et à leur gestion. La corrélation est donc positive.
2. La disponibilité d'informations spécifiques sur l'exposition aux risques, telle que rapportée par les employés, est étroitement liée à la gestion des risques mise en œuvre en entreprise.
3. Il existe une corrélation positive entre les problèmes de santé généraux et spécifiques, tels que rapportés par les employés, particulièrement en matière de santé générale liée au travail, de TMS et de santé mentale, et la sensibilisation aux risques en entreprise et leur gestion. Cependant, en ce qui concerne la santé générale (EFT), telle que rapportée par les employés, il n'existe aucun lien entre la sensibilisation aux risques pour la SST et la gestion des risques pour la SST en entreprise.
4. Lorsque l'on prend en compte les informations sur l'exposition aux risques généraux et spécifiques, les informations sur les problèmes de santé rapportés par les employés ne sont que faiblement liées à la mise en œuvre d'une gestion des risques pour la SST et de TMS en entreprise. Cependant, lorsque les employés signalent des problèmes de santé mentale liés au travail, le lien avec la gestion des RPS en entreprise s'accroît, même lorsque l'exposition aux RPS généraux et spécifiques est prise en compte.

Ces conclusions suggèrent que les entreprises réagissent effectivement à une exposition aux risques élevée signalée par les employés, et, plus particulièrement, à l'exposition à des risques spécifiques. Surtout dans le cas de la gestion des RPS, il semble exister une corrélation positive entre les problèmes de santé mentale touchant les employés et la gestion des RPS, ce qui s'ajoute à l'exposition aux RPS.

En ce qui concerne les différences entre pays et secteurs, l'étude montre que les secteurs représentent un élément favorisant la sensibilisation aux risques pour la SST et de TMS ainsi que leur gestion. Les pays, pour leur part, incitent fortement à un renforcement de la sensibilisation aux RPS et de la gestion de ceux-ci. Cela peut signifier que des facteurs politiques et culturels jouent un rôle prépondérant.

## Motivations et obstacles à la gestion des risques en entreprise: conclusions principales

Il est établi que certaines motivations et certains obstacles ont une influence directe sur la gestion des risques en entreprise, en plus de pouvoir également influencer ou modérer le *lien* entre les risques et la gestion des risques. Les motivations qui s'avèrent être des facteurs d'amélioration directe de la gestion des risques pour la SST et de TMS sont: la présence d'un représentant officiel des employés, l'engagement de la direction et la participation informelle des employés à la gestion des risques pour la SST. Des liens directs n'ont cependant pas pu être établis pour les autres motivations, telles que: répondre aux attentes des employés, améliorer la productivité ou la réputation de l'organisation, ni pour les obstacles, tels qu'un manque de temps, de personnel, de ressources, de connaissances, etc. En ce qui concerne la gestion des RPS, la seule motivation pertinente et notable d'un point de vue statistique qui a été relevée est la participation des employés à l'élaboration et à la mise en place de mesures de gestion des RPS.

Lorsque l'effet modérateur des motivations sur la gestion des risques a été évalué et qu'il est apparu que les motivations étaient faibles ou absentes, aucun lien entre l'exposition aux risques et la gestion des risques n'a été établi. Lorsque ces motivations sont présentes, une corrélation positive a en général été établie entre l'exposition aux risques, telle que rapportée par les employés, et la gestion des risques en entreprise modérée par une motivation spécifique, p. ex. la participation des employés. Une représentation formelle des employés modère le lien entre les risques environnementaux spécifiques, les mouvements répétitifs et la gestion des risques pour la SST et de TMS. En comparaison, l'effet modérateur d'autres motivations sur le lien entre les risques pour la SST et de TMS et la gestion des risques est plutôt faible. Les attentes des employés sont la seule motivation qui modère le lien entre les mouvements répétitifs et la gestion des risques de TMS.

Concernant la gestion des RPS, il a été établi que certaines motivations spécifiques modèrent le lien entre l'exposition aux RPS, telle que rapportée par les employés, et la gestion des RPS en entreprise. En général, les conclusions principales susmentionnées pour la gestion des risques pour la SST et de

TMS s'appliquent également à cette section. Cependant, la gestion des RPS profite particulièrement de la participation des employés (plutôt que de leur participation à la gestion des risques pour la SST en général), ainsi que d'une bonne communication en matière de SST, d'un lieu de travail respectueux des employés et de la possibilité de discuter de problèmes d'organisation dans un contexte plus formel.

Le lien entre la précarité de l'emploi et la gestion des RPS est quelque peu différent. Le lien entre ces deux variables est négatif, ce qui peut signifier que là où la précarité de l'emploi est élevée (et donc où la valeur de maintien des effectifs peut être basse), la gestion des RPS est faible, ce qui indique qu'il ne s'agit pas d'une priorité.

Les obstacles à la gestion des risques, tels que le manque de ressources, n'ont pas une grande incidence sur la gestion des risques, mais ont un effet modérateur sur la gestion des risques pour la SST et des effets mineurs sur la gestion des RPS et des risques de TMS: lorsqu'il y a moins d'obstacles, le lien entre les risques, tels que rapportés par les employés, et la gestion des risques est absent. Cependant, lorsqu'il existe des obstacles, seuls des niveaux élevés d'exposition aux risques tels que la violence et le harcèlement sont associés à une plus grande gestion des risques.

À partir de ces résultats, les conclusions sont qu'une amélioration de l'engagement de la direction, de la représentation formelle des employés et de la participation des employés à la gestion de la SST est associée à une gestion accrue des risques pour la SST et de TMS. Il existe une corrélation positive entre la participation des employés à la gestion de RPS spécifiques et une meilleure gestion générale des RPS sur le lieu de travail. La gestion des RPS pourrait également être favorisée par un lieu de travail plus respectueux des employés et une communication transparente, ainsi que par la possibilité de discuter des risques potentiels.

## Typologies des entreprises: conclusions principales

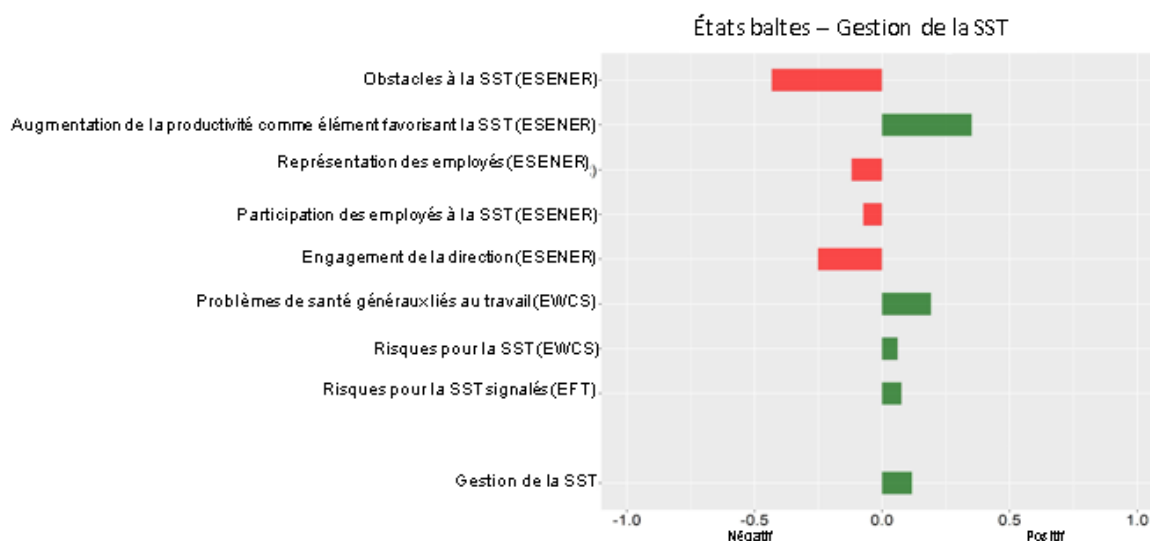
La dernière question de recherche visait à examiner la possibilité de définir des typologies d'entreprises en fonction, soit du profil de l'entreprise (tels que le pays ou le secteur), soit de ses caractéristiques principales en matière de gestion des risques pour la SST, en ce compris les motivations et obstacles. Les résultats des analyses montrent que les typologies peuvent être établies pour des pays, des groupes de pays et des secteurs sur la base des principaux facteurs déterminants pour la gestion des risques. Ces typologies présentent le statut relatif des motivations portant sur la gestion de risques généraux ou spécifiques et indiquent les domaines dans lesquels des améliorations sont possibles pour un pays, un groupe de pays ou un secteur donné.

Dans le rapport complet figurent des exemples de pistes d'amélioration reposant sur les caractéristiques liées à des niveaux plus élevés de gestion des risques. Par exemple, dans les figures A et B, nous présentons la typologie de gestion des risques pour la SST et de la gestion des RPS pour les pays nordiques et les États baltes, étant donné que ces deux groupes sont relativement différents.

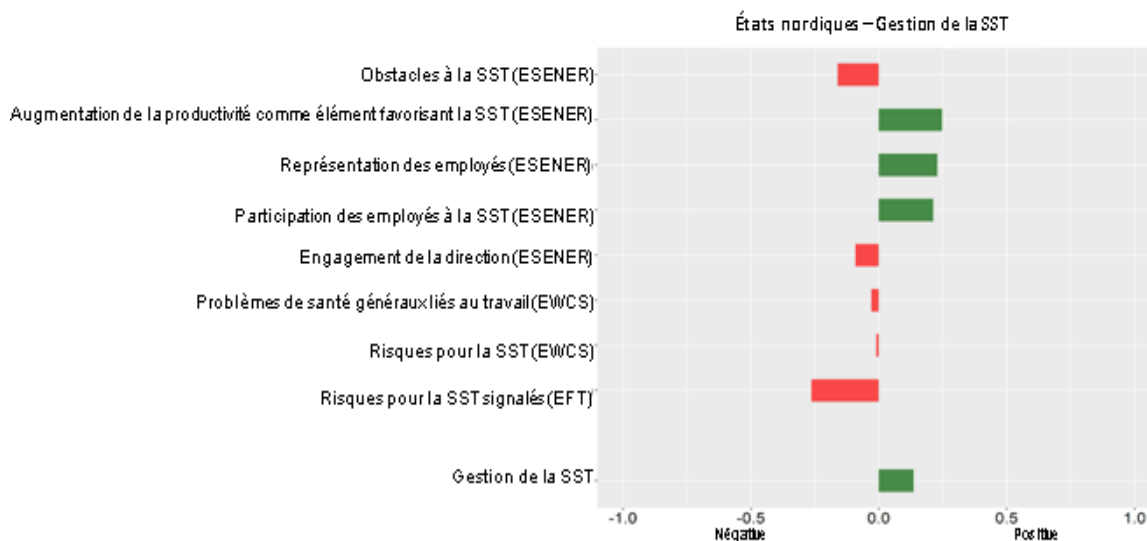
La typologie de la gestion des risques pour la SST pour les groupes de pays montre, par exemple, qu'un groupe de pays comme celui des États baltes (figure A) affiche des résultats supérieurs à la moyenne (0,0 sur l'axe des abscisses) pour ce qui est de la gestion générale des risques pour la SST, comparables à ceux des pays nordiques (figure B). Néanmoins, les figures montrent aussi que dans chacun de ces deux groupes de pays, différentes motivations influencent largement le niveau de gestion des risques pour la SST. Cette divergence suggère que, dans les deux cas, des progrès considérables peuvent encore être réalisés en matière de gestion des risques pour la SST. Ainsi, dans les États baltes, les efforts d'amélioration de la gestion des risques pour la SST pourraient se concentrer en priorité sur un renforcement de la représentation des employés, de la participation effective des employés à la gestion des risques pour la SST et de l'engagement de la direction. Dans les pays nordiques, une attention accrue pourrait être accordée aux risques environnementaux et l'engagement de la direction pourrait lui aussi être amélioré. Les obstacles à la SST, comme le manque de ressources, nuisent à la gestion des risques pour la SST dans les deux groupes de pays et travailler à leur élimination pourrait également améliorer la gestion des risques.



**Figure A: Typologie de la gestion des risques pour la SST dans les États baltes.**



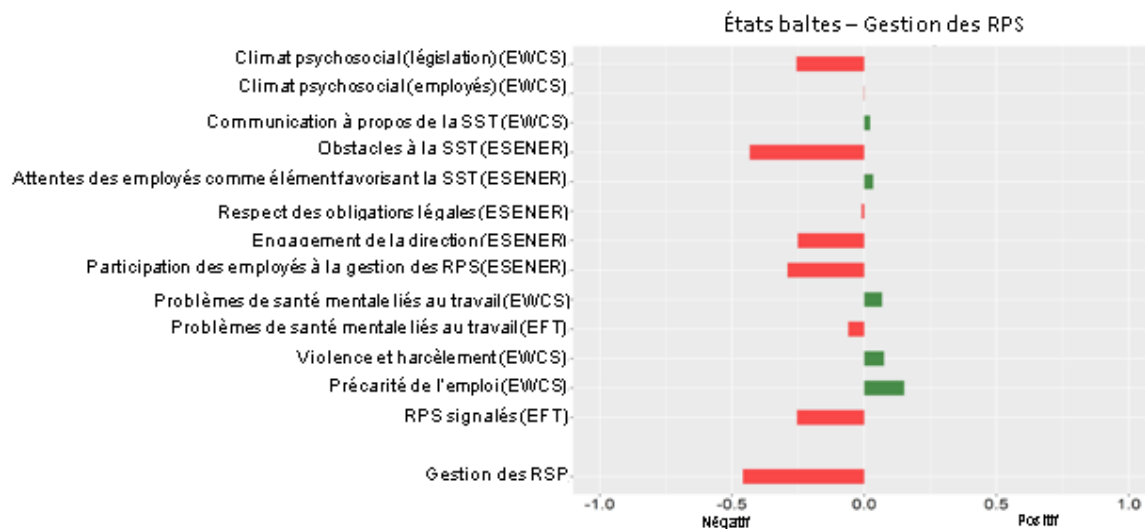
**Figure B: Typologie de la gestion des risques pour la SST dans les pays nordiques.**



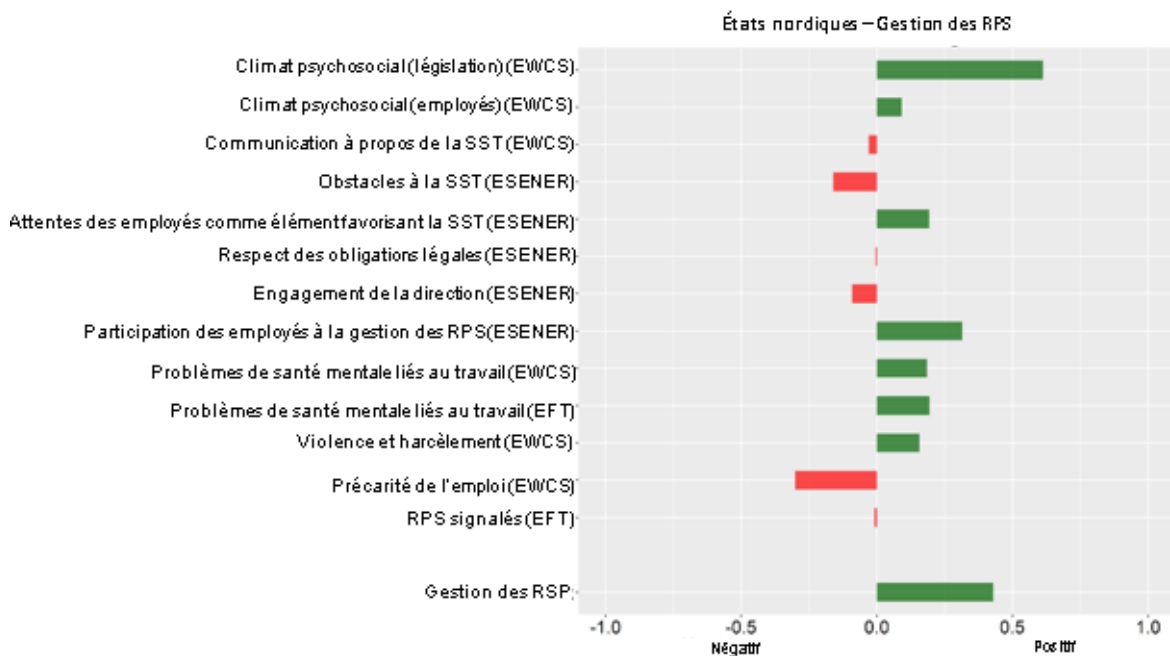
Les variables explicatives relatives à la gestion des RPS sont sensiblement différentes de celles relatives à la gestion des risques pour la SST. En ce qui concerne la gestion des RPS pour les groupes de pays mentionnés précédemment, la typologie des États baltes (figure C) indique qu'ils possèdent une plus grande marge de progression que les pays nordiques (figure D). La gestion des RPS dans les États baltes est relativement médiocre: l'exposition aux RPS est en général relativement élevée; la participation des employés à la gestion des RPS et les possibilités de discuter de ces risques sont également plutôt faibles. Améliorer tous ces indicateurs pourrait aboutir à une amélioration de la gestion des RPS dans les États baltes. Dans les pays nordiques, la typologie de la gestion des RPS est sensiblement meilleure, tant pour la gestion des risques que pour les principales motivations de la gestion des RPS (figure D). Cependant, même dans ces pays, il existe une marge de progression en

ce qui concerne l'élimination des obstacles à la gestion des RPS, l'amélioration de l'engagement de la direction et la lutte contre la précarité de l'emploi.

**Figure C: Typologie de la gestion des RPS dans les États baltes.**



**Figure D: Typologie de la gestion des RPS dans les pays nordiques.**





## Résumé des conclusions de l'analyse conjointe

Sur la base des résultats de l'analyse conjointe des trois enquêtes européennes majeures portant sur la SST, il est possible de tirer les conclusions succinctes suivantes:

- L'exposition aux risques, telle que perçue par les employés, et, en particulier, à des risques environnementaux ainsi qu'à des RPS et des risques de TMS spécifiques semble être un élément favorisant fortement la gestion des risques pour la SST, la gestion des risques de TMS et la gestion des RPS.
- En outre, les informations sur les problèmes de santé mentale, tels que rapportés par les employés, améliorent de manière pertinente et significative la gestion des RPS en entreprise, à l'instar des informations sur l'exposition aux RPS généraux et spécifiques. Tel n'est pas le cas pour les TMS et les problèmes de santé liés au travail généraux.
- Les motivations et obstacles à la gestion des risques peuvent influencer la façon dont les décideurs politiques et d'autres acteurs (employeurs, employés et leurs représentants, ainsi que les professionnels de la SST) gèrent les risques pour la SST en entreprise, notamment les risques de TMS et les RPS.

## Recommandations adressées aux décideurs politiques et aux acteurs des niveaux national et sectoriel

Sur la base des résultats de la présente analyse conjointe, les recommandations suivantes peuvent être émises:

- Il est important de *renforcer l'engagement de la direction* envers la gestion des risques pour la SST en général; ainsi qu'envers la gestion spécifique des risques pour la SST et de TMS. Bien que cette motivation n'ait pas été mise en lien avec la gestion des RPS, la littérature scientifique sur le sujet suggère qu'elle reste pertinente à cet égard. La présente analyse suggère qu'un soutien spécifique à la gestion des RPS est nécessaire pour que celle-ci réalise son plein potentiel.
- Elle recommande également que les représentants des employés et de la direction, ainsi que d'autres acteurs concernés, tels que les représentants d'organisations du secteur concerné et les professionnels de la SST, *encouragent la participation des employés afin de faciliter la gestion des risques pour la SST en général, ainsi que la gestion spécifique des risques de TMS et des RPS*. Les raisons sont les suivantes:
  - l'amélioration de *la représentation formelle des employés* est étroitement associée à la gestion des risques pour la SST et de TMS. De nouveau, aucun lien avec la gestion des RPS n'a été établi;
  - l'amélioration de *la participation informelle des employés* peut également améliorer la gestion des risques pour la SST;
  - *la participation à l'élaboration et à la mise en place de mesures de gestion des RPS* est étroitement associée à une meilleure gestion des RPS.

Les acteurs des niveaux national et sectoriel pourraient également:

- *soutenir l'élaboration d'outils d'évaluation des risques*. Des exemples de tels outils sont déjà disponibles au niveau de l'UE et au niveau national pour les risques tant généraux que spécifiques;
- aspirer à *améliorer la représentation formelle des employés au sein des entreprises* afin de contribuer à la gestion des risques pour la SST;
- *encourager la représentation formelle des employés* en tant que motivation importante pour l'amélioration de la gestion des risques au sein des établissements, ainsi que pour signaler l'exposition des employés à des risques pour la SST et de TMS. Il a été établi que la représentation des employés était importante. Cependant, cette représentation ne doit pas

nécessairement être formelle, notamment au vu des conclusions relatives à la gestion des RPS. Le facteur essentiel est la participation des employés à la gestion des risques, particulièrement à la gestion des RPS, qui est nettement améliorée lorsque les employés participent à la gestion de RPS spécifiques;

- *encourager l'engagement de la direction envers la gestion des risques*, étant donné l'importance de cette variable dans la gestion des risques pour la SST et de TMS. Il est possible qu'un engagement de la direction visant spécifiquement les problèmes psychosociaux joue aussi un rôle important dans la gestion des RPS, mais l'enquête ESENER ne fournit pas encore d'informations sur ce type de gestion;
- *promouvoir un environnement de travail juste et respectueux et une représentation des employés sur le lieu de travail* afin de gérer efficacement les RPS. Le dernier point mentionné, en plus de la possibilité de discuter formellement de questions d'organisation, représente une motivation particulièrement forte en matière de gestion des RPS;
- *viser à accroître les ressources destinées à la gestion des risques dans l'entreprise*. En général, une quantité de ressources limitée signifie qu'il n'existe pas de lien entre les risques signalés et la gestion des risques. Les conclusions indiquent que des ressources, en quantité limitée, ne sont affectées qu'à la gestion de risques spécifiques comme la violence ou le harcèlement.

## Points faibles de l'analyse conjointe

La méthode utilisée pour combiner les données au sein de la présente analyse a ses limites. Il est évident que le regroupement de trois ensembles de données est assez complexe, notamment parce qu'il n'est pas possible de faire le lien entre les données en présence et l'entreprise ou le travailleur concerné. En conséquence, nous avons dû nous tourner vers des analyses menées à des échelles plus grandes (pays et secteur). La variable «taille» n'a pas pu être incluse en tant que niveau d'analyse dans le regroupement des ensembles de données lorsque l'EWCS était intégrée. Cependant, les conséquences de la non-inclusion du niveau «taille» ont été analysées en utilisant conjointement l'ESENER-2 et le module ad hoc de l'édition 2013 de l'EFT, et il ressort que cela n'a pas une grande incidence dès lors que seules les conclusions fiables et pertinentes sont prises en compte.

Une autre limite de l'étude est que la causalité n'a pas pu être établie en utilisant ces données d'enquête transversales plutôt que longitudinales. Les données sont issues de trois enquêtes différentes menées approximativement au même moment. Bien que nous ayons été en mesure d'analyser les corrélations et les associations entre toutes les variables, il n'a pas été possible de démontrer une quelconque causalité entre ces liens. Même si les typologies se basent sur les conclusions de toutes les analyses conjointes et présentent l'incidence relative des motivations à améliorer la gestion générale des risques pour la SST et la gestion plus spécifique des risques de TMS et des RPS, un lien de causalité peut tout de même être supposé, étant donné que toutes ces analyses indiquent une marge de progression. Dans la présente étude, seules les corrélations transversales ont pu être prises en compte. La littérature scientifique permet cependant de supposer l'existence d'un lien de causalité pour l'engagement de la direction, la participation des employés à la gestion des risques, ainsi qu'un manque de ressources (p. ex. Kompier et Marcelissen, 1990; Leka et al., 2010, 2011; Westgaard and Winkel, 2011; Nielsen and Randall, 2013).

En outre, les questions portant sur des éléments spécifiques favorisant la gestion des RPS et la gestion des RPS elle-même soulevées dans l'ESENER-2 n'ont été appliquées qu'aux entreprises comptant 20 employés ou plus, ce qui exclut les petites entreprises. Cela a pour conséquence une analyse moins fine de l'incidence des motivations et des obstacles à la gestion des RPS.

## Points forts de l'analyse conjointe

Combiner des ensembles de données à la manière de l'analyse conjointe permet d'obtenir des résultats pertinents et intelligibles qui vont au-delà de ce qui aurait été possible au moyen d'une analyse séparée de chacun de ces ensembles. L'analyse d'ensembles de données, à l'image de ce qui a été fait dans la

présente étude, est une manière économique d'obtenir, à partir de plusieurs sources, des résultats qui, dans le cas contraire, ne pourraient l'être qu'au moyen d'un travail de terrain coûteux et chronophage. Cela nous permet également d'optimiser l'utilisation des données existantes. Par exemple, cette étude nous permet d'examiner les associations entre, d'une part, les données des employés et de l'entreprise à propos de l'exposition aux risques pour la SST au travail, telle que rapportée par les employés, et, d'autre part, la gestion des risques au niveau de l'entreprise.

Néanmoins, l'harmonisation des variables communes nécessaire au regroupement des bases de données (p. ex. pays, secteur et taille), comme cela a été fait dans la présente étude, est une condition préalable à la bonne combinaison des différents ensembles de données. Plus il est possible de regrouper des niveaux d'informations, plus les résultats peuvent être interprétés avec fiabilité et exactitude.

Les analyses conjointes établissent un lien entre d'importants éléments d'orientation (motivations et obstacles) et la gestion des risques pour la SST en général ainsi que la gestion de risques spécifiques et importants pour la SST, des RPS et des risques de TMS. En ce qui concerne la gestion des RPS, une partie des informations sur les motivations provenait de l'ESENER-2 et l'autre, de l'EWCS. Ces deux sources étaient en mesure de fournir des informations utiles pouvant être utilisées afin de promouvoir la gestion des RPS. Les motivations sont une composante essentielle d'une typologie visant à donner une vue d'ensemble de la situation par pays, groupe de pays ou secteur et à souligner les domaines dans lesquels une marge de progression en matière de promotion de la gestion des risques est possible.

## Travaux futurs

Les analyses conjointes sont un type d'analyse qui mériterait d'être plus utilisé à l'avenir. Une meilleure harmonisation des ensembles de données rassemblant des informations sur la SST, en ce compris les niveaux auxquels les données peuvent être combinées, devrait renforcer l'utilité de ce type d'analyse.

À l'avenir, une fois ces enquêtes adaptées, nous pourrions également être en mesure de prendre en compte d'autres motivations et obstacles pertinents, particulièrement pour des types spécifiques de risques pour la SST. Pour l'heure, aucune information spécifique sur les motivations et les obstacles n'était disponible en matière de gestion des risques de TMS. Il existe certains éléments spécifiques favorisant la gestion des RPS, mais, pour mieux comprendre leurs conditions, il peut être nécessaire d'obtenir des informations spécifiques sur le soutien de la direction pour les RPS et les risques de TMS en particulier, ainsi que sur la communication à propos de ces types spécifiques de risques.

Bien que certains des futurs travaux proposés soient ambitieux, ces analyses conjointes produisent d'ores et déjà des résultats pertinents en matière de gestion générale des risques pour la SST et plus spécifiquement en matière de gestion des RPS et des risques de TMS, et aident à déterminer les facteurs et les éventuels changements au niveau des pratiques et des stratégies qui pourraient contribuer à la promotion de la gestion des risques pour la SST en entreprise, tant générale que spécifique, au sein de différents pays et secteurs.

## Références

- Kompier, M. & Marcelissen, F. (1990). Handboek werkstress [Handbook of work-related stress]. NIA, Amsterdam.
- Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G. & Cox, T. (2010). Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. *Work and Stress*, 24 (3), 298-307.
- Leka, S., Jain, A., Cox, T. & Kortum, E. (2011). The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIME-EF. *Journal of Occupational Health*, 53, 137-143.
- Nielsen, K. & Randall, R. (2013). Opening the black box: presenting a model for evaluating organization-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (5), 601-617.
- Westgaard, R.H. & Winkel J. (2011). Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems – a systematic review. *Applied Ergonomics*, 42, 261-296

**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, elle diffuse des informations fiables, pondérées et impartiales en matière de sécurité et de santé, et organise des campagnes paneuropéennes de sensibilisation. 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

**Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail**

Santiago de Compostela, 12 5<sup>e</sup> étage

48003 Bilbao, Espagne

Tél. +34 944358400

Fax +34 944358401

Courriel: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Publications Office