

Lieux de travail sains. Un acquis pour vous. Un atout pour l'entreprise.

Comprendre la gestion de la sécurité et de la santé au travail, les risques psychosociaux et la participation des salariés grâce à ESENER

Synthèse de quatre rapports d'analyse secondaire

Table des matières

Principales constatations	1
Contexte	2
Gestion de la santé et de la sécurité au travail	3
Représentation et consultation des salariés concernant la santé et la sécurité	5
Facteurs liés à la gestion efficace des risques psychosociaux	7
La gestion des risques psychosociaux — Moteurs, obstacles, besoins et mesures prises	10
Méthodologie de l'enquête ESENER et publications	13
À propos des auteurs	14

«à hauts risques», alors que l'importance croissante de problèmes tels que les troubles musculo-squelettiques (TMS), le stress, la violence et le harcèlement exige des mesures préventives efficaces dans tous les secteurs.

- Les différences entre pays concernant l'importance de la gestion de la SST suggèrent qu'il est possible de tirer des enseignements à travers de nouvelles études transnationales comparables.

Représentation et consultation des salariés concernant la SST

- Les entreprises où les salariés sont représentés pour les questions relatives à la SST sont plus susceptibles de voir un engagement de la direction vis-à-vis de la santé et de la sécurité et d'avoir des mesures préventives en place, tant pour la SST en général que pour les risques psychosociaux.
- Lorsque la représentation des salariés s'accompagne d'un important engagement dans le domaine de la santé et de la sécurité de la part de la direction, l'effet est particulièrement fort, et ce d'autant plus si un comité d'entreprise ou des syndicats sont présents et si leur représentant bénéficie d'une formation et d'un soutien appropriés.
- L'enquête ESENER confirme la nécessité d'apporter un soutien permanent aux délégués à la santé et à la sécurité.
- Les recherches visant à comprendre comment la représentation des salariés peut permettre de gérer plus efficacement les risques psychosociaux et autres risques émergents doivent être développées.

Gestion des risques psychosociaux

- En Europe, nombreuses sont les entreprises qui gèrent les risques psychosociaux de manière systématique, mais la prévalence de cette approche ainsi que son étendue (son exhaustivité) varient considérablement selon les pays.

Principales constatations

Gestion de la santé et de la sécurité au travail

- La législation européenne semble avoir raisonnablement réussi à encourager les entreprises à gérer la sécurité et la santé au travail (SST) en mettant en œuvre une approche cohérente reposant sur des systèmes.
- Les niveaux de gestion de la SST chutent à mesure que la taille des entreprises diminue (entreprises de moins de 100 salariés notamment). Cependant, l'ampleur de cette chute varie selon les pays, ce qui indique que le développement de contextes favorables dans lesquels les entreprises, même les plus petites, sont susceptibles de prendre des mesures préventives complètes peut être encouragé.
- La gestion de la SST a tendance à être plus répandue dans les secteurs généralement considérés comme des secteurs

- En plus d'encourager la mise en place généralisée d'une approche systématique de la prévention des risques psychosociaux, il convient de veiller tout particulièrement à ce que les établissements mettent en œuvre tout un ensemble de mesures préventives.
- Les facteurs liés au «contexte», qui sont les éléments caractéristiques de l'environnement dans lequel opère une entreprise, exercent une influence particulièrement forte sur la mesure dans laquelle les petites entreprises prennent des initiatives par rapport aux risques psychosociaux et proposent des solutions potentielles pour améliorer la gestion des risques psychosociaux en Europe.
- Le faible niveau de mesures dans des secteurs comme la construction et la fabrication, comparé à celui de l'éducation ou du travail sanitaire et social, indique qu'il est nécessaire de mettre en place des mesures préventives de manière plus systématique dans tous les secteurs.

Moteurs, obstacles, besoins et mesures prises dans le domaine de la gestion des risques psychosociaux

- Les entreprises qui gèrent efficacement la SST sont plus susceptibles de prendre des mesures de prévention concernant les risques psychosociaux. Dans toutes les entreprises, la demande des salariés ou de leurs représentants ainsi que la volonté de réduire l'absentéisme sont les principaux moteurs incitant à prendre des mesures. Pour les mesures ad hoc, la justification des mesures concernées semble avoir un impact plus important, comme le montre l'importance du maintien de la productivité, de la diminution de l'absentéisme, de la satisfaction des demandes des clients ou de l'image de l'employeur.
- Globalement, les entreprises considèrent que l'obstacle majeur à la gestion des risques psychosociaux est le manque de soutien ou de conseils techniques, suivi du manque de ressources. Certains éléments montrent que les obstacles tels que le caractère sensible du sujet ou le manque de ressources ne deviennent réellement importants pour une entreprise que lorsqu'elle s'est «engagée» dans la gestion des risques psychosociaux.
- La sensibilisation aux risques psychosociaux doit être améliorée, de même que l'assistance et les conseils. Des études supplémentaires sont nécessaires pour appuyer l'argumentation plaçant en faveur de la gestion des risques psychosociaux sur les lieux de travail.

Contexte

En juin 2009, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a effectué des recherches sur le terrain dans le cadre d'une enquête paneuropéenne sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail intitulée «Enquête européenne des entreprises

sur les risques nouveaux et émergents» (ESENER) ⁽¹⁾. L'enquête effectuée auprès de quelque 36 000 personnes dans 31 pays (les 27 États membres de l'UE, plus la Norvège, la Suisse, la Croatie et la Turquie) a pour objectif d'aider les entreprises à gérer plus efficacement la santé et la sécurité et de promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs. Elle fournit en outre aux responsables politiques des informations transnationales comparables et pertinentes pour l'élaboration et la mise en œuvre de nouvelles politiques dans ce domaine.

L'enquête ESENER a interrogé des dirigeants et des délégués à la santé et à la sécurité, lors d'entretiens téléphoniques particuliers, sur la manière dont les risques liés à la santé et à la sécurité sont gérés sur leur lieu de travail, en particulier les risques psychosociaux (par exemple le stress lié au travail, la violence et le harcèlement).

Les résultats de l'enquête sont disponibles à l'adresse www.esener.eu. Ils comprennent un rapport général descriptif présentant les conclusions de l'analyse initiale à deux variables (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management) ainsi qu'une synthèse du rapport disponible en 23 langues (http://osha.europa.eu/fr/publications/reports/fr_esener1-summary.pdf/view).

En outre, un outil de cartographie interactif (<http://osha.europa.eu/sub/esener/fr>) présente les résultats pour certaines questions, ventilés par pays, secteur d'activité et taille des entreprises.

Dans le prolongement de cette première analyse, quatre projets d'analyse secondaire à plusieurs variables, dont l'aperçu est fourni dans le présent rapport de synthèse, ont été menés en 2011. Ces quatre rapports se sont intéressés aux aspects suivants:

- La gestion de la santé et de la sécurité au travail
- La représentation et la consultation des travailleurs sur la santé et la sécurité
- Les facteurs liés à la gestion efficace des risques psychosociaux
- La gestion des risques psychosociaux — Moteurs, obstacles, besoins et mesures prises

L'objectif de ces rapports est de permettre à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail de fournir aux responsables politiques aux niveaux européen et national des informations qui serviront de base aux discussions tenues sur ces questions importantes. Cela permettra ensuite de développer et de mettre en place des interventions sur le lieu de travail grâce à une meilleure identification des besoins spécifiques (par exemple en fonction de la taille de l'entreprise, du secteur et de l'emplacement) et de cibler ainsi les ressources plus efficacement. Les conclusions des rapports doivent également servir à promouvoir et à encourager la réalisation d'autres enquêtes.

⁽¹⁾ Voir note méthodologique à la fin de ce document.

Gestion de la santé et de la sécurité au travail (2)

Ce rapport visait essentiellement à :

- 1) identifier, à partir des données d'enquête ESENER, les pratiques associées à la gestion efficace de la SST;
- 2) définir une typologie des entreprises d'après leurs caractéristiques (pays, taille, âge, secteur ou industrie);
- 3) tirer parti des données scientifiques et des informations disponibles sur le cadre réglementaire et économique pour décrire les caractéristiques relatives au contexte qui exercent le plus d'influence sur l'engagement des entreprises en faveur d'une gestion efficace de la SST;
- 4) présenter les implications politiques découlant de l'analyse empirique.

L'analyse comprenait un examen des publications et une modélisation des données de l'enquête ESENER. L'examen des publications visait à identifier les liens entre les variables pouvant être testées durant la phase de modélisation ainsi qu'à proposer un cadre conceptuel pour orienter l'analyse, tandis que la modélisation, effectuée sous la forme d'une analyse des facteurs, consistait à comprendre les associations entre les différents aspects de la gestion de la SST. Ces aspects ont été identifiés en associant les questions de l'enquête ESENER au cadre conceptuel. La connaissance des associations a permis de développer un indice de gestion de la SST à partir duquel une série de variables indépendantes, telles que la taille de l'entreprise, l'emplacement (pays), les variables démographiques et le secteur, ont été testées.

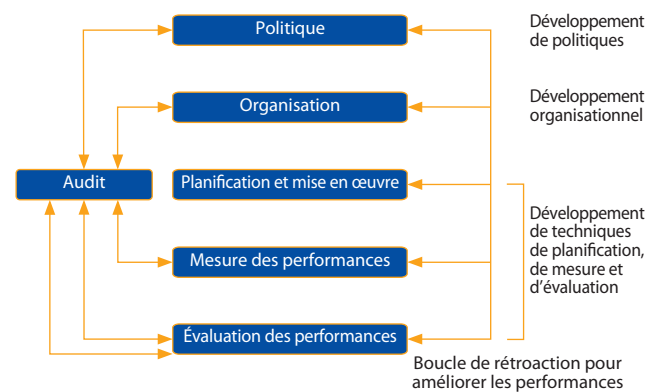
Principales conclusions de l'analyse des publications

- Malgré la chute du nombre de cas de blessures et de problèmes de santé observée au cours des dernières décennies, les travailleurs signalent des risques persistants et émergents pour la santé et la sécurité sur les lieux de travail. Outre les dommages physiques et psychologiques, de mauvaises conditions de santé et de sécurité ont des répercussions économiques importantes pour l'individu, l'entreprise et la société au sens large.
- Les initiatives ont concentré leurs actions sur la promotion d'approches de la gestion de la SST plus efficaces, en délaissant notamment les approches réglementaires traditionnelles au profit de celles intégrant la SST dans la direction générale de l'entreprise, permettant ainsi aux employeurs et aux salariés de s'approprier davantage le concept. Ces approches peuvent être globalement définies comme des systèmes de gestion de la SST.

(2) Contractant: RAND Europe.

- Malgré la popularité croissante des concepts de gestion de la SST et de systèmes de gestion de la SST parmi les différentes parties prenantes (autorités de réglementation, employeurs, employés et agences de santé et de sécurité), on manque de preuves scientifiques convaincantes au sujet de leur efficacité en termes d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail notamment. L'analyse des publications a néanmoins identifié certains facteurs associés à la gestion efficace de la SST.
- Un cadre conceptuel a été développé d'après l'analyse des publications pour servir d'orientation à l'analyse empirique. Ce cadre a pris pour point de départ les étapes de base d'un système de gestion de la SST: le développement de politiques, le développement organisationnel, la planification et la mise en œuvre, la mesure et l'évaluation des principaux risques pour l'organisation et, enfin, la mesure de l'efficacité des interventions dans le domaine de la SST (graphique 1).

Graphique 1 — Cadre conceptuel de mise en œuvre



Source: Health and Safety Executive (1998).

Principales conclusions de l'analyse empirique

- L'analyse empirique a sélectionné un certain nombre de questions issues du questionnaire destiné aux dirigeants (MM) concernant divers aspects de la gestion de la SST (tableau 1).
- L'analyse des facteurs a révélé que les 11 variables considérées étaient étroitement liées les unes aux autres, ce qui signifie que les entreprises déclarant avoir mis en œuvre un aspect de la gestion ont tendance à signaler d'autres aspects également. Ce résultat suggère que, dans l'ensemble, les entreprises semblent adopter des approches fondées sur des systèmes de gestion pour gérer la SST et que le concept de système de gestion des risques liés à la SST peut donc être justifié sur le plan empirique.
- Par ailleurs, l'analyse des facteurs a révélé qu'il était possible d'élaborer une variable unique exprimant l'étendue de la gestion des risques liés à la SST et permettant de caractériser les entreprises le long d'un continuum. Cet indicateur était composé de 9 variables correspondant aux questions répertoriées dans le tableau 1.

Tableau 1 — Variables incluses dans le score composite concernant la gestion de la SST (*)

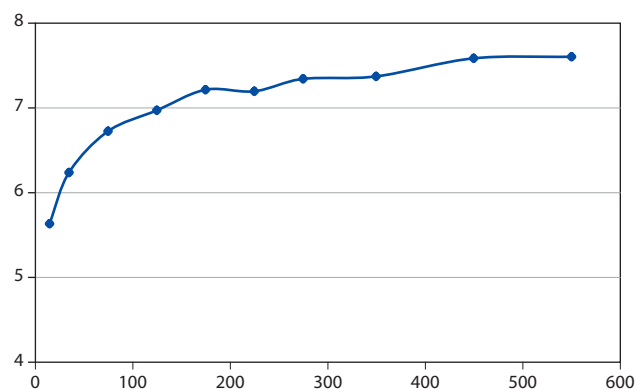
- Quels services pour la santé et la sécurité utilisez-vous, que ce soit en interne ou avec un contractant externe? (MM150)
- Votre établissement analyse-t-il de façon régulière les causes des absences pour maladie? (MM152)
- Prenez-vous des mesures pour soutenir le retour au travail des salariés après une absence pour maladie de longue durée? (MM153)
- Existe-t-il dans votre établissement une politique documentée, un système de gestion établi ou un plan d'action sur la santé et la sécurité? (MM155)
- Les questions de santé et de sécurité sont-elles évoquées régulièrement, de temps en temps ou presque jamais dans les réunions de direction à haut niveau? (MM158)
- Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous le degré d'implication des responsables opérationnels et du personnel d'encadrement dans la gestion de la santé et de la sécurité? (MM159)
- Dans votre établissement, les postes de travail sont-ils soumis à un contrôle régulier des conditions de sécurité et de santé dans le cadre d'une évaluation des risques ou d'une procédure similaire? (MM161)
- Votre établissement a-t-il utilisé des informations sur la santé et la sécurité de la part des organismes ou institutions suivants? (MM173)
- Votre établissement dispose-t-il d'un délégué du personnel chargé de la santé et de la sécurité? (MM355 + MM358 combinées)

(*) Les chiffres précédés de (MM) font référence aux questions utilisées dans l'enquête. Les questionnaires sont disponibles à l'adresse www.esener.eu

Source: ESENER — Gestion de la santé et de la sécurité au travail, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

- Les composants de l'indice les plus fréquemment cités sont la mise en œuvre d'une politique de SST, les discussions au sujet de la SST dans les réunions de direction à haut niveau, l'implication des responsables opérationnels dans la gestion de la SST et l'évaluation régulière des risques.
- La taille de l'entreprise, le secteur et l'emplacement (pays) sont les variables les plus étroitement liées à un champ d'application plus large de la gestion de la SST. Comme on pouvait s'y attendre, les petites entreprises ont nettement moins de mesures de gestion de la SST en place comparé aux grandes entreprises (graphique 2). Mais il convient de noter que le nombre de mesures diminue plus rapidement lorsque l'entreprise compte moins de 100 salariés.

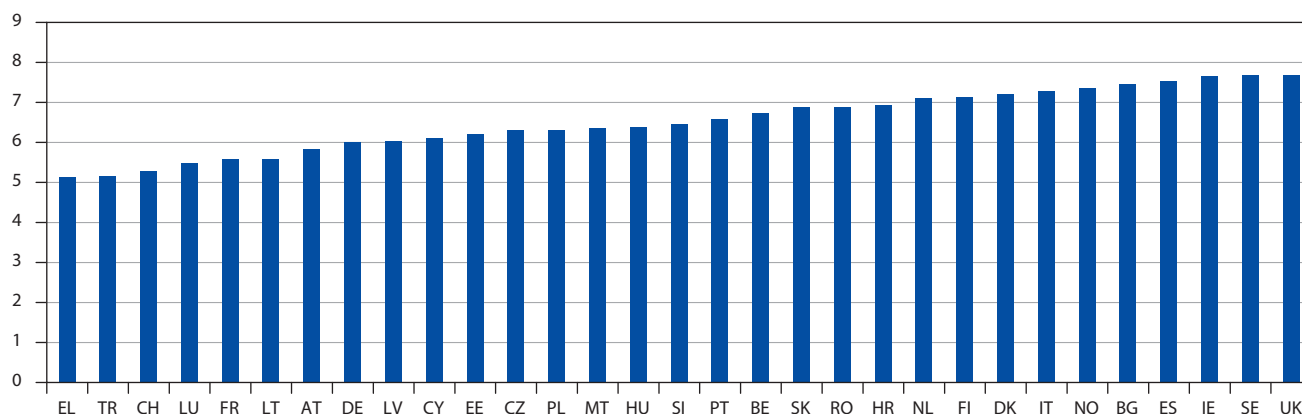
Graphique 2 — Score composite concernant la gestion de la SST selon la taille de l'entreprise (nombre de salariés)



Source: ESENER — Gestion de la santé et de la sécurité au travail, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

- Les indicateurs relatifs à la gestion de la SST sont beaucoup plus cités dans les secteurs comme la construction, l'industrie minière et le travail sanitaire et social que dans les secteurs

Graphique 3 — Score composite concernant la gestion de la SST, par pays



Source: ESENER — Gestion de la santé et de la sécurité au travail, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

tels que l'administration publique et l'immobilier. Une analyse plus détaillée révèle que le contexte du pays est le facteur le plus significatif déterminant la présence de mesures de prévention (graphique 3).

- Si l'on considère d'autres facteurs (comme la taille), on constate des différences significatives entre pays en termes de nombre moyen d'indicateurs, lesquels varient entre 5 environ en Grèce, en Turquie et en Suisse et près de 8 en Irlande, en Suède et au Royaume-Uni.
- Le fait qu'une entreprise soit indépendante ou fasse partie d'une plus grande organisation est un facteur moins important, mais toujours significatif, les entreprises indépendantes indiquant avoir moins de mesures de gestion de la SST en place en comparaison de celles faisant partie d'une organisation plus importante.
- D'autres variables démographiques, comme la composition par âge ou la parité hommes-femmes dans l'effectif, ont un effet négligeable sur le niveau des mesures de gestion de la SST.

Implications politiques

- L'enquête ESENER révèle que lorsque les entreprises s'intéressent à la SST, elles ont tendance à adopter une approche cohérente reposant sur des systèmes définis au lieu de sélectionner des mesures particulières, et cet aspect vient renforcer l'efficacité de l'approche réglementaire fixant des objectifs spécifiques définie dans la directive-cadre 89/391/CEE. Si l'enquête révèle l'existence de hauts niveaux de gestion de la SST de manière générale en Europe, le très net recul de ces niveaux à mesure que la taille des entreprises diminue ainsi que les écarts significatifs entre pays doivent être pris en considération.
- Les données montrent que, dans certains pays et secteurs, même les plus petites entreprises indiquent avoir de hauts niveaux de gestion de la SST, ce qui suggère que si un environnement suffisamment «favorable» peut être instauré, l'importance de la gestion de la SST au sein des petites entreprises (notamment celles comptant moins de 100 salariés) pourrait augmenter de manière significative. D'autres études comparables sur le plan national se révèlent nécessaires pour identifier les principales conditions contribuant à cet environnement «favorable».
- Les pratiques de gestion de la SST semblent correspondre aux perceptions traditionnelles concernant les risques et l'innovation technologique, les entreprises de secteurs à «hauts risques» et celles d'industries très avancées sur le plan technologique affichant des niveaux de gestion de la SST plus importants. Néanmoins, compte tenu de l'existence de problèmes émergents ou croissants, tels que les troubles musculo-squelettiques, le stress, la violence et le harcèlement, les niveaux relativement faibles de gestion de la SST dans certains secteurs (axés notamment sur les services) doivent être pris en considération.

Représentation et consultation des salariés concernant la santé et la sécurité ⁽³⁾

Cette étude a entrepris une analyse plus détaillée des données de l'enquête ESENER concernant la représentation des salariés dans les dispositions de gestion de la SST et examiné le lien entre l'efficacité des mesures de gestion de la santé et de la sécurité au sein des entreprises et l'implication des représentants des employés dans ces mesures. Pour ce faire, les étapes suivantes consistaient à:

- 1) déterminer dans quelle mesure l'enquête ESENER confirme l'existence de pratiques identifiées dans d'autres études ayant un lien avec l'implication des employés dans la gestion de la SST;
- 2) définir une typologie des entreprises d'après leurs caractéristiques et les déterminants de l'implication des salariés;
- 3) tirer parti des données scientifiques et des informations disponibles sur le cadre réglementaire et économique pour décrire les caractéristiques relatives au contexte qui exercent le plus d'influence sur l'implication des salariés dans la gestion de la santé et de la sécurité;
- 4) évaluer l'efficacité de l'implication des salariés par l'analyse des réponses aux questions de l'enquête ESENER sur ce point;
- 5) réfléchir aux liens éventuels entre l'engagement des représentants des salariés en faveur des mesures de gestion de la santé et de la sécurité et les modes de réglementation de ces questions à l'échelle nationale;
- 6) envisager les répercussions politiques, identifier les principaux moteurs et mettre en évidence les obstacles qui pourraient être éliminés pour accroître l'implication des employés et la rendre plus efficace.

Principales conclusions de l'analyse des publications

- Les données issues de l'enquête ESENER publiées précédemment ⁽⁴⁾ présentent «l'impact de la participation formelle ⁽⁵⁾ des salariés à la gestion des risques liés à la santé et à la sécurité» et montrent que toutes les mesures de gestion des risques généraux liés à la SST analysées dans le cadre de l'enquête sont «plus souvent appliquées lorsqu'il existe une représentation formelle». L'existence de politiques, de systèmes de gestion et de plans d'action concernant la SST est directement liée à la présence d'une consultation des salariés, et ce même en tenant compte de la taille des entreprises.

⁽³⁾ Contractant: Centre de recherche sur l'environnement de travail de Cardiff (CWERC), université de Cardiff.

⁽⁴⁾ Rapport de synthèse disponible à l'adresse http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Voir également le site internet ESENER à l'adresse www.esener.eu

⁽⁵⁾ L'expression «participation formelle» est utilisée pour désigner l'emploi d'un représentant (personne ou organe élu) au lieu d'une communication directe établie entre la direction et les employés.

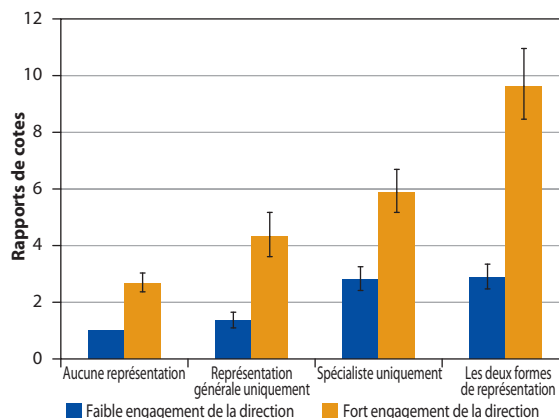
- Les données révèlent que, lorsqu'il existe une représentation des salariés dans les petites entreprises, les effets sont encore plus prononcés que lorsque cette représentation est présente dans les entreprises plus importantes. Elles montrent également que l'existence d'une représentation formelle est liée à une meilleure perception de la capacité des mesures (impact de la politique de SST) à gérer les risques liés à la santé et à la sécurité et que «la présence (et l'implication) de la représentation des employés est manifestement un facteur clé garantissant la mise en pratique de ces politiques et plans d'action relatifs à la SST».
- La valeur probante des éléments identifiés dans la documentation internationale semble en effet suggérer, dans une large mesure, que de meilleurs résultats sont susceptibles d'être obtenus dans le domaine de la santé et de la sécurité lorsque la participation des employés intervient dans la gestion de la SST par les employeurs et que les accords conjoints, les syndicats et la représentation des salariés concernant la santé et la sécurité au travail sont probablement liés, de diverses manières, à ces résultats.
- Cependant, les enquêtes internationales de grande envergure compilant des données sur le rôle de la représentation et de la consultation des salariés concernant la SST dans l'ensemble des États membres de l'UE sont plutôt rares⁽⁶⁾. Les résultats de l'enquête ESENER revêtent donc une importance particulière puisqu'ils constituent une quantité substantielle de données recueillies auprès d'un vaste échantillon de répondants dans tous les États membres de l'Union européenne.

Principales conclusions de l'analyse empirique

- Les facteurs associés à la présence d'une représentation des salariés concordent avec ceux identifiés dans le cadre de travaux précédents suggérant que la représentation des salariés est plus répandue dans les grandes entreprises, le secteur public, les entreprises qui emploient une proportion de travailleurs âgés plus importante ainsi que celles qui considèrent la santé, la sécurité et le point de vue des salariés comme une priorité.
- Il existe également une forte corrélation avec l'engagement de la direction en faveur de la santé et de la sécurité qui, allié à la représentation des salariés (en termes tant de représentation générale que de représentation spécifique), est lui aussi étroitement lié à chacune des mesures de gestion de la SST, telles que la présence d'une politique de santé et de sécurité, la collecte systématique des données concernant les absences pour maladie et les contrôles réguliers des postes de travail eu égard à la santé et à la sécurité.
- Par exemple, en tenant compte d'autres facteurs, les répondants déclarant que leur entreprise a mis en place une politique documentée de SST sont presque dix fois plus nombreux dans les entreprises où il existe à la fois une représentation des salariés et un fort engagement de la direction en faveur de la santé et de la sécurité que dans les entreprises où il n'existe pas de représentation des salariés et où le niveau d'engagement de la direction en faveur de la SST est faible (graphique 4).

⁽⁶⁾ Tel que le souligne l'étude Epsare menée pour l'Institut syndical européen (Menendez e.a., 2008).

Graphique 4 — Lien, après prise en compte d'autres facteurs ayant une influence potentielle, entre: a) les formes de représentation des salariés (*) et b) le fait de déclarer que l'entreprise a mis en place une politique documentée de SST; représenté selon le niveau d'engagement de la direction (faible ou fort) en faveur de la santé et de la sécurité

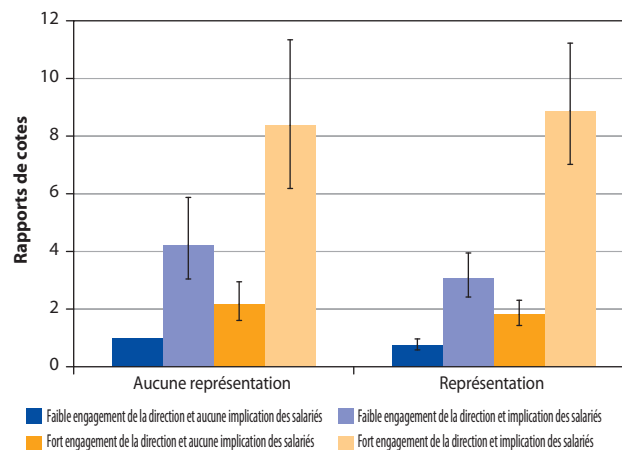


(*) Formes de représentation des salariés: générale (comité d'entreprise et/ou représentant syndical); spécialiste de la SST (comité de santé et de sécurité et/ou délégué à la santé et à la sécurité).

Source: ESENER — Représentation et consultation des salariés concernant la santé et la sécurité, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (2012).

- Les mesures de gestion de la SST sont le plus souvent perçues comme efficaces dans les lieux de travail où il existe une représentation des salariés en la matière et, notamment, lorsque cette représentation va de pair avec un fort engagement de la direction en faveur de la santé et de la sécurité. Parallèlement, les analyses suggèrent également que la gestion des risques psychosociaux se retrouve généralement plus fréquemment dans les entreprises où il existe une représentation des employés et, notamment, lorsque l'engagement de la direction en faveur de la santé et de la sécurité est important (graphique 5).

Graphique 5 — Lien, après prise en compte d'autres facteurs ayant une influence potentielle, entre: a) l'implication des salariés et b) l'efficacité de la gestion des risques psychosociaux; représenté selon le niveau d'engagement de la direction (faible ou fort) en faveur de la santé et de la sécurité et avec ou sans l'existence d'une représentation des salariés (*)



(*) Formes de représentation des salariés: générale (comité d'entreprise et/ou représentant syndical); spécialiste de la SST (comité de santé et de sécurité et/ou délégué à la santé et à la sécurité).

Source: ESENER — Représentation et consultation des salariés concernant la santé et la sécurité, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (2012).

- On observe des résultats similaires lorsqu'on effectue des analyses comparables des données issues des entretiens réalisés auprès des délégués à la santé et à la sécurité, venant ainsi étayer les conclusions présentées ci-dessus et confirmer notamment le lien étroit avec l'engagement de la direction en faveur de la santé et de la sécurité.
- Les résultats suggèrent que, indépendamment d'autres facteurs, la gestion de la SST est plus susceptible d'être présente et d'être efficace dans les entreprises qui, non seulement, disposent d'un représentant du personnel, mais qui fournissent également à cette personne un contexte approprié pour travailler. Cela implique notamment un haut niveau d'engagement de la direction en faveur de la santé et de la sécurité, la formation exhaustive du représentant du personnel, un système et des mécanismes de soutien à la mise en œuvre des politiques et pratiques de SST ainsi qu'un rôle actif et reconnu dans la gestion quotidienne des risques traditionnels et psychosociaux.
- À l'instar d'études nationales menées précédemment, les comparaisons sectorielles révèlent que la représentation des salariés est plus importante dans les services publics, l'administration et le secteur de la fabrication. Par ailleurs, on retrouve de hauts niveaux d'engagement de la direction en faveur de la SST ainsi que des accords participatifs dans de nombreux secteurs couverts par la catégorie «production»⁽⁷⁾ utilisée dans la publication du rapport ESENER.
- Par pays, la présence proportionnelle de la représentation générale des salariés et de la représentation par le biais d'un spécialiste de SST alliée à un fort engagement de la direction est plus élevée dans les pays scandinaves et plus faible dans les petits pays de l'Europe méridionale. De manière générale, parmi les pays dont l'occurrence de ces associations est supérieure à la moyenne, ceux de l'EU-15 prédominent, mais certains nouveaux membres comme la Bulgarie et la Roumanie sont également très présents dans ce groupe, alors que certains pays de l'EU-15 comme l'Allemagne et la France présentent des occurrences inférieures à la moyenne.

Ces conclusions, qui sont tirées d'analyses tenant compte des autres facteurs d'influence potentiels, rejoignent celles des études menées précédemment dans la mesure où : a) elles identifient la représentation des salariés comme un élément majeur de la gestion efficace des risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail et b) montrent que le contexte dans lequel travaillent les représentants du personnel est un facteur important dans le lien entre représentation des salariés et gestion des risques de SST.

⁽⁷⁾ Industries de production: industrie minière, fabrication, approvisionnement en électricité, gaz et eau (services publics), construction.

Implications politiques

- Pour les responsables politiques, le message qui découle de la nouvelle analyse de l'enquête ESENER est double. D'une part, elle confirme la nécessité d'apporter un soutien permanent aux délégués à la santé et à la sécurité ainsi que les prérequis qui permettent d'identifier les bonnes pratiques, où qu'elles se trouvent. D'autre part, si — comme le suggère la documentation au sens large sur ce sujet — ces prérequis pour le fonctionnement efficace des exigences légales en matière de représentation des salariés concernant la santé et la sécurité au sein de l'UE ne sont réunis que dans une minorité d'entreprises dont le nombre diminue, il convient alors d'accorder une attention particulière à ce problème.
- Concernant les besoins en matière de recherche, de nombreuses conséquences sont encore relativement peu documentées en termes d'impact sur l'implication effective des salariés et de leurs représentants dans les accords visant à améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Il reste encore beaucoup à apprendre au sujet des moyens qui permettraient aux mécanismes de représentation des salariés de gérer plus efficacement les risques psychosociaux et autres risques nouveaux ou émergents.

Facteurs liés à la gestion efficace des risques psychosociaux⁽⁸⁾

Cette étude visait notamment à :

- identifier, à partir des données d'enquête ESENER, les pratiques associées à la gestion efficace des risques psychosociaux;
- définir une typologie des entreprises d'après leurs caractéristiques (pays, taille, âge, secteur ou industrie);
- tirer parti des données scientifiques et des informations disponibles sur le cadre réglementaire et économique pour décrire les caractéristiques relatives au contexte qui exercent le plus d'influence sur l'engagement des entreprises en faveur d'une gestion efficace des risques psychosociaux;
- envisager les implications politiques entraînées par l'analyse empirique.

Pour ce faire, une analyse des publications disponibles a été entreprise dans le but d'identifier les liens entre les variables qui pourraient être testées dans la phase de modélisation et de proposer un cadre conceptuel pour orienter l'analyse. La modélisation des données de l'enquête ESENER, réalisée sous la forme d'une analyse factorielle, avait pour objectif de comprendre les associations entre les différents aspects de la gestion des risques psychosociaux. Ces

⁽⁸⁾ Contractant: RAND Europe.

aspects ont été identifiés en associant les questions de l'enquête au cadre conceptuel de manière à élaborer un indice de gestion des risques psychosociaux. Plusieurs variables indépendantes ont été testées par rapport à cet indice, telles que la taille des entreprises, le pays, les variables démographiques et le secteur d'activité.

Principales conclusions de l'analyse des publications

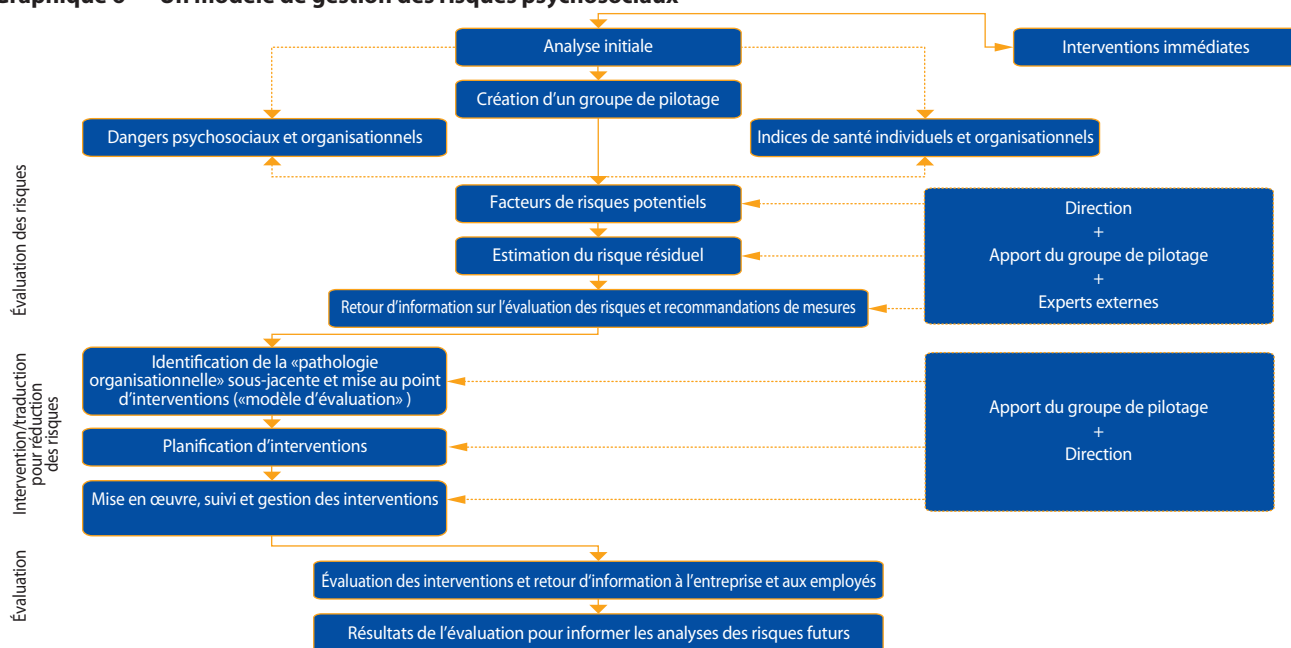
- Selon le module ad hoc sur la santé et la sécurité au travail de l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne de 2007, 27,9 % des travailleurs déclarent avoir été exposés à des risques affectant le bien-être mental, ce qui représente environ 55,6 millions de travailleurs. Près de 14 % des personnes ayant un problème de santé lié au travail souffrent de stress, de dépression ou d'anxiété.
- Les dangers psychosociaux et les risques qui leur sont associés constituent un défi majeur pour les responsables politiques européens. Malgré le lancement d'un certain nombre d'initiatives politiques au niveau tant de l'UE que des États membres depuis la fin des années 80, on considère qu'un fossé persiste entre les politiques mises en place et la pratique.
- Pour mieux comprendre comment mesurer et réduire efficacement les dangers psychosociaux et les risques qui leur sont associés, il est nécessaire d'avoir une meilleure connaissance du concept. Il existe un grand nombre de publications spécialisées qui préconisent l'utilisation du paradigme de gestion des risques pour gérer efficacement les risques psychosociaux. Même si l'application de ce paradigme aux risques psychosociaux présente certaines difficultés, elle semble être plus efficace que de simples interventions sur les lieux de travail et d'autres outils comme les enquêtes sur le stress.

- Un cadre conceptuel pour orienter l'analyse empirique a été identifié dans l'examen des publications disponibles sur la base du paradigme de gestion des risques. Ce cadre implique un certain nombre d'étapes, dont l'évaluation des risques, la traduction des informations sur les risques en actions ciblées, l'introduction et la gestion d'interventions liées à la réduction des risques, l'évaluation des interventions ainsi que le retour d'information sur les interventions existantes et les plans d'action futurs (graphique 6).

Principales conclusions de l'analyse empirique

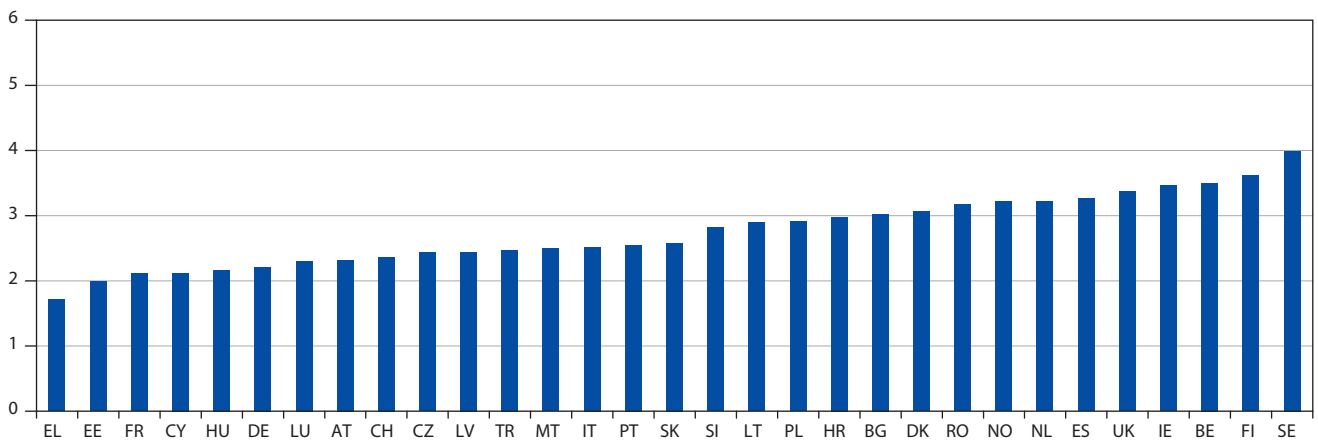
- Basée sur le cadre conceptuel, l'analyse factorielle a permis de mettre en évidence que huit facteurs ou variables dont l'inclusion dans le score composite relatif à la gestion des risques psychosociaux était envisagée (tableau 2) étaient étroitement liés les uns aux autres. Cela permet de développer un indice composite et amène à conclure que, de manière générale, les entreprises semblent adopter des approches de la gestion des risques psychosociaux reposant sur des systèmes. L'application d'une approche de la gestion des risques semble être justifiée sur le plan empirique.
- Par conséquent, un indicateur sur la portée de la gestion des risques psychosociaux a été généré, permettant ainsi de procéder à une caractérisation des entreprises. Cet indicateur final se compose de six variables, les questions concernant le stress lié au travail (MM250), les brimades et le harcèlement (MM251) ainsi que la violence (MM252) s'avérant être si étroitement liées qu'elles ont été réduites à une seule et même variable.

Graphique 6 — Un modèle de gestion des risques psychosociaux



Source: Adaptation d'après E. Rial-González (2000).

Graphique 7 — Score composite concernant la gestion des risques psychosociaux, par pays



Source: ESENER — Facteurs liés à la gestion efficace des risques psychosociaux, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

Tableau 2 — Variables incluses dans le score composite concernant la gestion des risques psychosociaux

- Quels services pour la santé et la sécurité utilisez-vous? Faites-vous appel à un psychologue? (MM150_3)
- Votre établissement dispose-t-il d'une procédure permettant de traiter le stress lié au travail? (MM250)
- Une procédure est-elle en place pour traiter les brimades ou le harcèlement? (MM251)
- Votre établissement dispose-t-il d'une procédure pour traiter la violence liée au travail? (MM252)
- Au cours des trois dernières années, votre établissement a-t-il mis en place des formations pour traiter les risques psychosociaux? (MM253_6)
- Informez-vous les salariés à propos des risques psychosociaux et de leur impact sur la santé et la sécurité? (MM259)
- Ont-ils été informés des personnes à qui s'adresser en cas de problèmes psychosociaux liés au travail? (MM260)
- Avez-vous utilisé des informations ou le soutien de la part de sources externes sur la façon de traiter les risques psychosociaux au travail? (MM302)

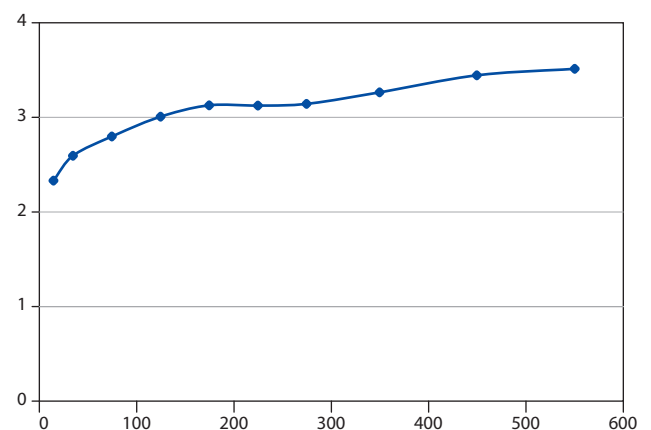
Source: ESENER — Facteurs liés à la gestion efficace des risques psychosociaux, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

- Le pays et la taille de l'entreprise sont les déterminants les plus importants de la portée de la gestion des risques psychosociaux. Le secteur d'activité a une incidence significative, mais moindre.
- L'ensemble des réalités culturelles, économiques et réglementaires prises en compte dans l'étude par la variable «pays» repré-

sente le facteur le plus significatif associé à l'existence de mesures destinées à gérer les risques psychosociaux (graphique 7).

- Les petites entreprises indiquent avoir beaucoup moins de mesures de gestion des risques psychosociaux que les grandes entreprises (graphique 8).

Graphique 8 — Score composite concernant la gestion des risques psychosociaux selon la taille de l'entreprise (nombre de salariés)



Source: ESENER — Facteurs liés à la gestion efficace des risques psychosociaux, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

- Les scores enregistrés par secteur d'activité concernant la portée de la gestion des risques psychosociaux diffèrent considérablement, les établissements dans les domaines de l'éducation et du travail sanitaire et social signalant des niveaux plus élevés que les entreprises des industries de production.
- À l'instar de la gestion de la SST au sens large, d'autres variables démographiques, telles que la composition par âge

ou la parité hommes-femmes dans l'effectif, ont un effet négligeable sur le niveau de gestion des risques psychosociaux.

- Les mesures les plus fréquemment mises en œuvre pour traiter les risques psychosociaux consistent à «s'assurer que les employés savent à qui s'adresser en ce qui concerne les risques psychosociaux» et en «formations». Les autres mesures, telles que l'intervention d'un psychologue et l'existence de procédures pour traiter les risques psychosociaux, sont moins utilisées.
- De manière générale, la gestion des risques psychosociaux dans les entreprises européennes accuse un retard par rapport à la gestion des risques généraux liés à la SST. Les entreprises dotées d'une bonne politique de gestion des risques généraux liés à la SST ont également tendance à gérer les risques psychosociaux de manière plus complète.

Implications politiques

- Les résultats suggèrent que les risques psychosociaux ont tendance à être gérés à l'aide d'une approche cohérente fondée sur des systèmes, comme dans le cas de la gestion de la SST, mais que certaines mesures préventives sont très rarement utilisées dans certains pays (intervention d'un psychologue et mise en œuvre de procédures de traitement des risques psychosociaux). Si l'approche systématique de la gestion des risques définie dans la directive-cadre semble élaborer des actions par rapport aux risques psychosociaux avec efficacité, il convient de veiller particulièrement à ce que les entreprises mettent en œuvre un large éventail de mesures préventives dans tous les pays.
- Il est possible d'adopter une approche systématique de la gestion des risques psychosociaux même dans les petites entreprises, mais la situation à cet égard varie considérablement selon les pays. Cela indique que les facteurs relatifs au «contexte», tels que le type de législation, la culture organisationnelle et la capacité organisationnelle, jouent un rôle majeur et offrent des solutions potentielles pour améliorer la gestion des risques psychosociaux dans les entreprises en Europe.
- L'importance de la gestion des risques psychosociaux correspond aux secteurs d'activité où les risques sont fortement concentrés, comme le montrent les travaux de recherche existants basés sur des enquêtes réalisées auprès de salariés, par exemple. Le faible niveau de mesures dans des secteurs comme la construction et la fabrication, comparé à celui de l'éducation ou du travail sanitaire et social, indique qu'il est nécessaire de mettre en place des mesures préventives de manière plus systématique dans tous les secteurs.

La gestion des risques psychosociaux — Moteurs, obstacles, besoins et mesures prises ⁽⁹⁾

Ce projet visait à identifier les moteurs et les obstacles intervenant dans les entreprises européennes quant à la gestion des risques psychosociaux et à clarifier les besoins existant dans ce domaine. Plus précisément, les objectifs consistaient à :

- identifier les moteurs, les obstacles et les besoins liés à la gestion des risques psychosociaux: mise en œuvre de procédures concernant le stress lié au travail, les brimades, le harcèlement et la violence au travail et adoption de mesures ad hoc pour traiter les risques psychosociaux;
- tirer parti des données scientifiques et des informations disponibles sur le cadre réglementaire et économique pour décrire les caractéristiques relatives au contexte exerçant le plus d'influence sur la gestion des risques psychosociaux par les entreprises;
- envisager les répercussions politiques, identifier les principaux moteurs et mettre en évidence les obstacles qui pourraient être éliminés.

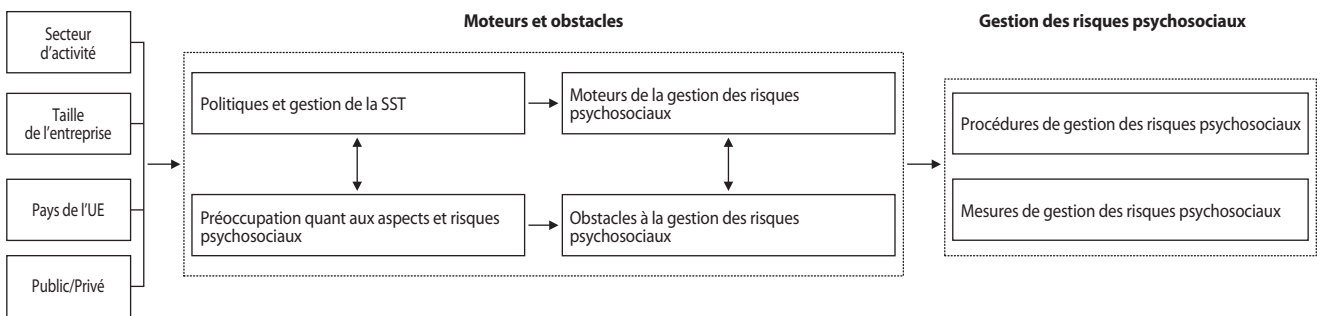
Principales conclusions de l'analyse des publications

- Des progrès considérables ont été accomplis au sein de l'Union européenne en termes de reconnaissance de l'importance des facteurs de risques psychosociaux en général et du stress lié au travail, du harcèlement et de la violence en particulier. Cependant, comme nous l'avons mentionné précédemment ⁽¹⁰⁾, il semble y avoir un fossé entre les politiques mises en place et la pratique qui entrave la gestion des risques psychosociaux au niveau des entreprises.
- La traduction des politiques de gestion des risques psychosociaux en pratiques efficaces requiert des capacités, tant au niveau macroéconomique (national/régional) qu'au niveau des entreprises. Ces capacités concernent les connaissances et compétences d'acteurs clés (cadres, employés, responsables politiques), l'existence d'informations fiables et pertinentes pour appuyer la prise de décisions, la disponibilité de méthodes et outils efficaces et conviviaux ainsi que les structures d'assistance (experts, consultants, services et institutions, recherche et développement).
- L'analyse des différentes publications a permis de définir un cadre conceptuel pour l'étude incluant les principaux moteurs et obstacles présents dans les entreprises européennes dans le domaine de la gestion des risques psychosociaux (gra-

⁽⁹⁾ Contractant: consortium dirigé par l'université de Nottingham et constitué de l'institut national italien d'assurance contre les accidents du travail (INAIL), de l'institut néerlandais du travail et de l'emploi TNO et de l'institut finlandais de la santé au travail (FIOH).

⁽¹⁰⁾ Voir la rubrique «Facteurs liés à la gestion efficace des risques psychosociaux».

Graphique 9 — Modèle conceptuel des moteurs et obstacles intervenant dans les entreprises européennes concernant la gestion des risques psychosociaux



Source: ESENER — Gestion des risques psychosociaux — Moteurs, besoins et mesures prises, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

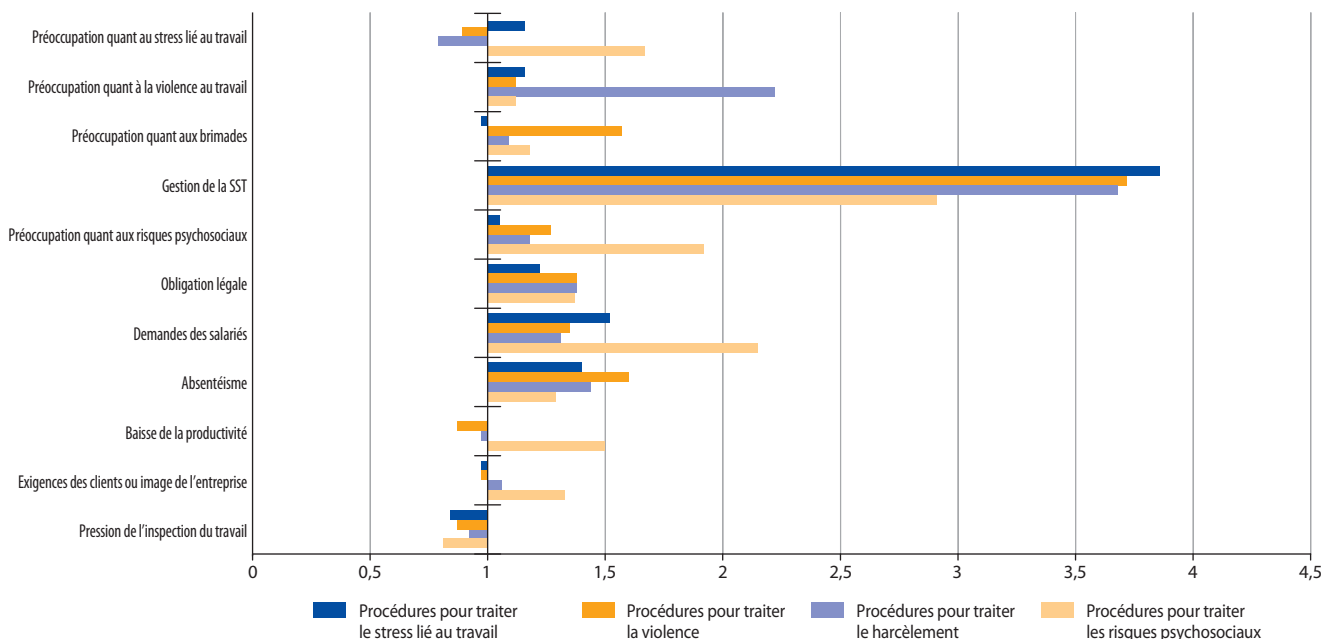
Graphique 9). Les caractéristiques organisationnelles susceptibles d'avoir une influence sur le lien existant entre les moteurs/obstacles et la gestion des risques psychosociaux (taille de l'entreprise, secteur, entreprise publique ou privée et pays) ont également été incluses dans cette analyse.

Principales conclusions de l'analyse empirique

- La mise en œuvre de bonnes pratiques dans le cadre de la gestion de la SST ainsi que la préoccupation quant au stress, au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail semblent être étroitement liées à la mise en œuvre de procédures et de mesures ad hoc pour traiter ces questions, indépendamment de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou du pays. Les entreprises qui signalent un niveau de mise en œuvre de pratiques de gestion de la SST plus élevé sont également plus enclines à s'engager fortement dans la gestion des risques psychosociaux.

- Par ailleurs, la demande de la part des salariés et l'absentéisme sont identifiés comme les principaux facteurs incitant à gérer ces risques, ce qui montre bien l'importance de la participation des employés et plaide en faveur de la gestion des risques psychosociaux.
- S'agissant du harcèlement, qui peut être perçu comme une question plus sensible, la demande des salariés est un facteur incitant moins à gérer les risques psychosociaux que l'absentéisme et les obligations légales. Le stress lié au travail joue quant à lui un rôle moteur plus important. Pour les mesures ad hoc, la justification des mesures concernées semble avoir un impact plus fort comme le montre l'importance du maintien de la productivité, de la diminution de l'absentéisme, de la satisfaction des demandes des clients ou de l'image de l'employeur.

Graphique 10 — Impact (rapports de cotes) de plusieurs variables explicatives (moteurs) sur les procédures/mesures de gestion des risques psychosociaux dans les entreprises européennes



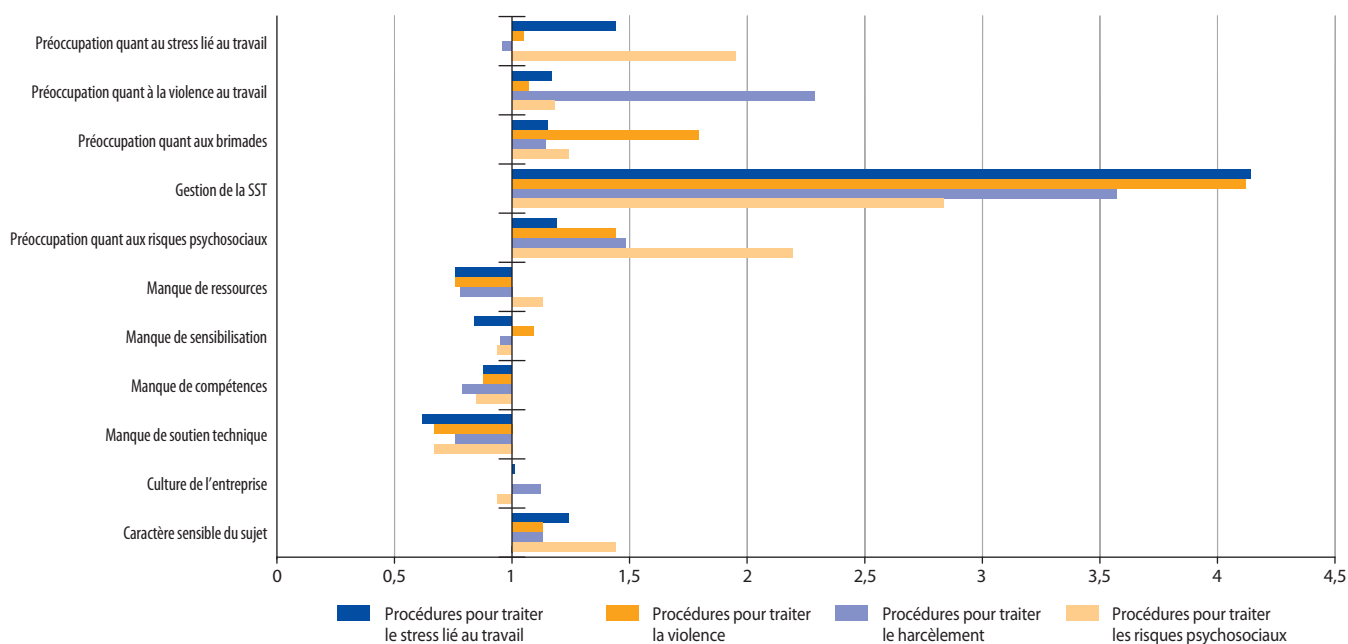
Source: ESENER — Gestion des risques psychosociaux — Moteurs, besoins et mesures prises, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

- Plus l'entreprise est grande, plus elle cite de moteurs. La seule exception est la «baisse de la productivité» puisque plus la taille de l'entreprise est importante, moins ce facteur spécifique est cité. Cela pourrait suggérer que cet élément a une importance particulière pour les petites entreprises.
- Par secteur d'activité, le niveau de préoccupation ainsi que le niveau de gestion des risques psychosociaux sont plus élevés dans l'administration publique et le travail sanitaire et social. Comme on pouvait s'y attendre, les entreprises privées citent la «baisse de la productivité» plus fréquemment que les entreprises publiques, ce qui indique que ce moteur est perçu plus fortement dans le secteur privé.
- S'agissant des obstacles à la gestion des risques psychosociaux, le manque de soutien ou de conseils techniques semble être le plus fréquemment cité (le manque de ressources arrivant en deuxième position) concernant le fait d'avoir des procédures pour traiter le stress lié au travail, les brimades ou le harcèlement et la violence (graphique 11).
- Si les entreprises qui citent le «manque de ressources» comme un obstacle sont moins susceptibles d'avoir mis en place des procédures pour gérer les risques psychosociaux (stress, harcèlement et violence), elles sont en revanche plus susceptibles d'avoir pris des mesures ad hoc pour traiter ces risques. L'une des explications possibles est que, si le manque

de ressources peut décourager les entreprises à adopter une approche systématique de la gestion des risques psychosociaux, elles devront néanmoins prendre des mesures ad hoc pour résoudre les problèmes intervenant dans ce domaine. Par ailleurs, le manque de ressources peut ne devenir apparent que lorsque la nécessité de prendre des mesures urgentes se fait sentir et que le travail impliqué dans leur mise en œuvre est évalué.

- Le manque de ressources ainsi que le manque de soutien ou de conseils techniques sont les obstacles les plus fréquemment cités par les entreprises du secteur public, tandis que les entreprises du secteur privé indiquent le manque de sensibilisation comme obstacle majeur. Plus les entreprises sont importantes, plus elles citent d'obstacles, la seule exception étant le manque de ressources. Comme on pouvait s'y attendre, le manque de ressources est l'obstacle le plus souvent cité parmi les plus petites entreprises (employant entre 10 et 19 salariés).
- Les entreprises ayant mis en place des procédures ou des mesures pour gérer les risques psychosociaux citent davantage le caractère sensible du sujet comme un obstacle, ce qui indique que certains obstacles — mais pas nécessairement les actions de prévention — deviennent plus importants une fois que des mesures ont été prises pour réduire les risques psychosociaux.

Graphique 11 — Impact (rapports de cotes) de plusieurs variables explicatives (obstacles) sur les procédures/mesures de gestion des risques psychosociaux dans les entreprises européennes



Source: ESENER — Gestion des risques psychosociaux — Moteurs, besoins et mesures prises, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2012).

Implications politiques

- Le lien incontestable entre gestion de la SST au sens large et gestion des risques psychosociaux souligne combien il est impératif de développer une politique de SST ainsi qu'un plan d'action en la matière, ou d'avoir recours à un système de gestion de la SST intégrant à part entière la gestion des risques psychosociaux.
- Il est nécessaire de promouvoir les initiatives apportant un meilleur soutien aux entreprises pour traiter les risques psychosociaux et ciblant différents groupes, tels que les organismes sectoriels, les prestataires de services de SST et les services d'inspection du travail. Ces initiatives doivent insister sur l'importance des bonnes pratiques de gestion de la SST, et notamment sur: l'augmentation de la sensibilisation, la conception et la mise en œuvre de mesures préventives pour traiter les risques psychosociaux et la réalisation d'évaluations des risques psychosociaux.
- Afin d'apporter aux entreprises un meilleur soutien et de meilleurs conseils sur le plan technique, il convient de considérer l'influence potentielle des inspecteurs du travail [comme cela a été souligné dans une campagne du CHRIT ⁽¹⁾] et l'importance que représente le fait d'avoir des prestataires de services de SST correctement formés aux pratiques de gestion des risques psychosociaux.
- Il faudrait davantage sensibiliser les employeurs au sujet de la rentabilité des interventions de gestion des risques psychosociaux en insistant sur le fait que la gestion de ce type de risques est possible malgré le caractère sensible de la question.
- Des études supplémentaires s'avèrent nécessaires pour renforcer la base d'éléments mettant en évidence le lien entre les risques psychosociaux et la performance des entreprises, notamment en termes de diminution de l'absentéisme.

Méthodologie de l'enquête ESENER et publications

- L'enquête a été menée auprès de 28 649 dirigeants chargés de la santé et de la sécurité et de 7 226 délégués à la santé et à la sécurité ⁽¹²⁾. La population statistique est composée d'entreprises employant au moins 10 salariés dans les 31 pays participants et couvrant tous les secteurs d'activité économique à l'exception de l'agriculture, la sylviculture et la pêche. L'unité statistique de l'enquête est l'entreprise.
- Les 31 pays participants sont les 27 États membres de l'Union européenne, ainsi que deux pays candidats — Croatie et Turquie — et deux pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) — Norvège et Suisse.
- De plus amples informations sont disponibles sur le site www.esener.eu, notamment la traduction de cette synthèse en 25 langues.
- La version d'origine et les différentes versions nationales des questionnaires sont disponibles à l'adresse <http://osha.europa.eu/fr/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>
- Un rapport général descriptif est disponible à l'adresse http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
- Une synthèse est disponible dans 23 langues (http://osha.europa.eu/fr/publications/reports/fr_esener1-summary.pdf/view)
- Un outil de cartographie interactif est également disponible (<http://osha.europa.eu/sub/esener/fr>).
- L'ensemble des données issues de l'enquête ESENER est accessible via le site de l'UKDA (UK Data Archive) de l'université d'Essex (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Pour accéder aux fichiers, les utilisateurs doivent s'inscrire au préalable sur le site de l'UKDA. Toutes les informations concernant la procédure d'inscription sont disponibles à l'adresse <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. Pour toute question concernant l'inscription ou l'accès aux données, veuillez écrire à l'adresse help@esds.ac.uk

⁽¹⁾ Campagne européenne d'inspection sur les risques psychosociaux de 2012 du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) (www.av.se/SLIC2012).

⁽¹²⁾ Pour les 27 États membres de l'Union européenne, ces chiffres sont ramenés à 24 680 dirigeants et 6 694 délégués à la santé et à la sécurité interrogés.

À propos des auteurs

RAND Europe

RAND Europe est un organisme indépendant à but non lucratif qui effectue des recherches et des analyses destinées à l'élaboration de politiques et à la prise de décisions. Il a été créé en 1992 en tant qu'unité indépendante du groupe de réflexion américain RAND Corporation.

Université de Cardiff — Centre de recherche sur l'environnement de travail de Cardiff (CWERC) et Institut des recherches économiques et sociales, des données et des méthodes du pays de Galles (WISERD)

Le CWERC mène des recherches sur le lien entre la santé, la sécurité et le bien-être dans le milieu du travail. Il s'agit d'un centre commun de recherche soutenu par l'Institut de psychologie et de sciences sociales de l'université de Cardiff.

Cofinancé par le gouvernement gallois (HEFCW) et le Conseil de la recherche économique et sociale du Royaume-Uni (ESRC), le WISERD a pour mission de regrouper et d'exploiter les connaissances en termes de méthodes et de méthodologies de recherches quantitatives et qualitatives disponibles au sein des universités d'Aberystwyth, de Bangor, de Cardiff, de Glamorgan et de Swansea.

Consortium dirigé par l'Institut du travail, de la santé et des organisations de l'université de Nottingham (I-WHO)

Partenaires: institut national italien d'assurance contre les accidents du travail (INAIL), institut néerlandais du travail et de l'emploi TNO et institut finlandais de la santé au travail (FIOH)

L'**I-WHO** est une école supérieure de recherche en psychologie appliquée de l'université de Nottingham. Elle concentre ses recherches sur la contribution de la psychologie appliquée à la santé et à la sécurité professionnelles et publiques ainsi que sur la prestation de services de santé. Il s'agit d'un centre de collaboration de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour la santé professionnelle.

L'**INAIL** (institut national italien d'assurance contre les accidents du travail) intervient notamment dans les domaines suivants: réduction des accidents du travail, assurance des travailleurs et réintégration des victimes d'accidents du travail sur le marché du travail.

L'**institut du travail et de l'emploi TNO** est un établissement de recherches et de conseils technologiques et stratégiques. Avec la mise en pratique des connaissances scientifiques, TNO vise à optimiser les capacités innovantes des universités et du gouvernement. L'institut est également un centre de collaboration de l'OMS pour la santé professionnelle.

Le **FIOH** (institut finlandais de la santé au travail) est un organisme de recherche spécialisé dans le domaine de la santé et de la sécurité professionnelles. Ses recherches sont mises à la disposition des entreprises à travers ses services spécialisés, ses formations et ses activités de diffusion d'informations.

Synthèse rédigée par William Cockburn, Xabier Irastorza et Malgorzata Milczarek.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) contribue à faire de l'Europe un lieu plus sûr, plus sain et plus productif où travailler. L'Agence recherche, développe et diffuse des informations en matière de sécurité et de santé fiables, équilibrées et impartiales et organise des campagnes paneuropéennes de sensibilisation. Créée par l'Union européenne en 1996 et ayant son siège à Bilbao, en Espagne, l'Agence rassemble des représentants de la Commission européenne, des gouvernements des États membres, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des experts reconnus dans chacun des 27 États membres de l'UE et au-delà.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ESPAGNE

Tél. +34 944794360

Fax +34 944794383

Courriel: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Office des publications

ISBN 978-92-9191-715-0



9 789291 917150