RAPPORT SUR LA GESTION
DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET
DE LA PROTECTION DE LA SANTÉ

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Sélection de résultats issus de l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents 2019

Mentions légales

Éditeur :
Secrétariat d'Etat à l'économie |
Direction du travail | Conditions de travail
058 463 89 14

Auteurs : Ralph Krieger et Marc Arial
Année de parution : 2021

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Table des matières

Résumé analytique 5
1. Introduction 6
2. Facteurs de risque 8
3. Contraintes musculo–squelettiques 10
4. Facteurs de risques psychosociaux 12
4.1 Plan de mesures afin d'éviter les facteurs de risques psychosociaux 13
4.2 Mesures de prévention en ce qui concerne les facteurs de risques psychosociaux 15
4.3 Obstacles 15
5. Direction et évaluation des risques 16
5.1 Thèmes de l'évaluation des risques 18
5.2 Facteurs de risque et évaluation des risques 18
5.3 Raisons pour lesquelles il n'y a pas d'évaluations régulières des risques 20
5.4 Participation 21
6. Représentation des travailleurs 22
7. Spécialistes de la sécurité et de la protection de la santé sur le lieu de travail 23
8. Raisons de traiter des questions de la sécurité au travail et de la protection de la santé 24
9. Difficultés à gérer la sécurité au travail et la protection de la santé 26
10. Technologies numériques 27
11. Conclusions 28
12. Annexe 29
13. Références 30

Liste des illustrations

Illustration 1 : facteurs de risque du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019) 9
Illustration 2 : facteurs de risque du point de vue des entreprises, Suisse (2014 et 2019) 9
Illustration 3 : mesures prises à l'encontre des contraintes musculo–squelettiques du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 10
Illustration 4 : mesures visant à réduire les contraintes musculo–squelettiques du point de vue des entreprises, Suisse (2014 et 2019) 11
Illustration 5 : plan de mesures prises afin d'éviter les facteurs de risques psychosociaux du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 13
Illustration 6 : plan de mesures prises pour éviter les facteurs de risques psychosociaux du point de vue des entreprises, en Suisse (2014 et 2019)..... 14
Illustration 7 : mesures de prévention en ce qui concerne les facteurs de risques psychosociaux du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 15
Illustration 8 : obstacles dans la gestion des facteurs de risques psychosociaux du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 15
Illustration 9 : évaluations régulières des risques du point de vue des entreprises, Suisse (2014 et 2019)..... 17
Illustration 10 : facteurs de risque et évaluations des risques du point de vue des entreprises comportant des facteurs de risque, Suisse (2019)..... 19
Illustration 11 : raisons pour lesquelles il n'y a pas d'évaluations régulières des risques du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 20
Illustration 12 : représentations des travailleurs du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 22
Illustration 13 : services de sécurité et de protection de la santé du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 23
Illustration 14 : raisons de traiter des questions de la sécurité au travail et de la protection de la santé du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 25
Illustration 15 : difficultés à gérer la sécurité au travail et la protection de la santé du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)..... 26
Illustration 16 : technologies numériques du point de vue des entreprises, Suisse (2019) 27

Résumé analytique

L'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) est l'enquête comparative la plus complète sur la gestion de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Elle est réalisée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU–OSHA). La troisième Enquête européenne des entreprises (ESENER–3), réalisée en 2019, couvre plus de 45 000 entreprises qui occupent au minimum cinq personnes, dans 33 pays européens. Pour l'enquête représentative suisse, 1502 entretiens téléphoniques ont été effectués avec des responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

L'analyse secondaire descriptive compare la Suisse à l'Europe (UE–28) et met en lumière des différences entre les petites et les grandes entreprises. Par ailleurs, elle montre l'évolution entre 2014 et 2019.

Il en ressort les résultats suivants :

- Les troubles musculo–squelettiques et les facteurs de risques psychosociaux apparaissent fréquemment en Suisse et en Europe. Le nombre d'entreprises confrontées à ces problèmes a augmenté entre 2014 et 2019.
- La proportion d'entreprises suisses qui effectuent une évaluation des risques est moitié moins élevée que la proportion européenne (39 % vs 77 %). La Suisse se situe donc à la dernière place. En 2014 déjà, la Suisse se démarquait par une faible proportion (45 %).
- Les petites entreprises (cinq à neuf personnes) effectuent moins fréquemment des évaluations de risques que les grandes entreprises (≥ 250 personnes) (31 % vs 81 %).
- Selon le danger, 20 à 40 % des entreprises pourraient sous–estimer les risques existants notamment les contraintes musculo–squelettiques.
- 19 % des entreprises indiquent ne pas réaliser d'évaluations des risques parce que la procédure qui s'y rapporte est trop laborieuse (UE–28 : 20 %). Cette estimation ne dépend pas de la taille de l'entreprise.
- 90 % des petites entreprises et 63 % des grandes entreprises déclarent ne réaliser aucune évaluation des risques parce qu'aucun risque n'est présent.
- 27 % des entreprises indiquent que la complexité des obligations légales occasionne des difficultés majeures dans la gestion de la sécurité au travail et de la protection de la santé (UE–28 : 38 %). Il s'agissait de 23 % en 2014. Ce résultat ne dépend pas de la taille de l'entreprise.

1. Introduction

L'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) montre quels sont les dangers et les contraintes, de quelle manière les entreprises gèrent les facteurs de risque et quelles sont les raisons qui conduisent les responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé à prendre des mesures, ou quels sont les obstacles qui subsistent à cet égard.

En vertu de la loi sur le travail et de la loi fédérale sur l'assurance–accidents (LTr et LAA), les employeurs sont tenus d'identifier les dangers en matière de sécurité et de santé et de prendre les mesures requises. Il leur incombe d'aménager les conditions de travail de sorte que la sécurité et la santé des collaborateurs ne soient pas compromises. Concrètement, il convient de trouver un équilibre entre les sollicitations physiques et psychiques et les facteurs permettant de les soulager. Toutefois, les travailleurs doivent également coopérer à la protection de la santé et suivre les instructions de l'employeur (art. 6 LTr).

Selon les dangers, différentes prescriptions existent et divers instruments sont à disposition pour mettre en œuvre la sécurité au travail et la protection de la santé (cf. directive CFST 6508). Indépendamment du fait qu'il existe ou non des dangers particuliers dans une entreprise, l'employeur doit systématiquement et régulièrement analyser les conditions de travail afin de garantir la sécurité et la protection de la santé (art. 3 à 10 OPA et art. 2 à 9 OLT 3).

L'Enquête européenne des entreprises fournit des données transnationales comparables permettant d'analyser de nouvelles stratégies de prévention. Elle soutient les autorités d'exécution, les partenaires sociaux et les entreprises dans la planification et la mise en œuvre d'une protection efficace de la santé. Fondée sur des entretiens téléphoniques avec les responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé, l'ESENER–3 réalisée en 2019 couvre plus de 45 000 entreprises qui occupent cinq personnes ou plus, dans 33 pays européens. Pour l'enquête représentative suisse, 1502 entretiens téléphoniques ont été réalisés. À l'aide de questionnaires standardisés, une comparaison directe avec l'enquête de 2014 permet de mettre en évidence l'évolution de la gestion de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Partant du rapport EU–OSHA (EU–OSHA, 2020), l'analyse secondaire décrit les différences entre la Suisse et l'Europe (UE–28). Les différences entre les tailles d'entreprises ainsi que l'évolution entre 2014 et 2019 sont également mises en lumière. En matière de gestion de la sécurité au travail et de la protection de la santé, la comparaison entre les pays doit être faite avec une certaine prudence, car les systèmes de contrôle, les législations ou les structures économiques n'y sont pas identiques. Dans ce contexte, le sondage auprès des entreprises fournit des valeurs comparatives empiriques et valides qui doivent être interprétées avec prudence dans la conclusion, c'est–à–dire avec une connaissance qualitative du contexte.

Les thèmes suivants sont traités :

Premièrement, les facteurs de risque, c'est–à–dire les sollicitations, sont décrits. Les principaux problèmes se situent au niveau des troubles musculo–squelettiques et psychosociaux liés au travail.

Deuxièmement, des mesures concernant les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur sont présentées. En Suisse, les horaires de travail sont plus fréquemment réduits en comparaison avec l'Europe afin d'atténuer les troubles musculo–squelettiques. Les personnes travaillant en posture forcée bénéficient de pauses plus fréquemment prescrites en Europe qu'en Suisse.

Troisièmement, la gestion de facteurs de risques psychosociaux est décrite. La proportion d'entreprises suisses comportant des mesures de prévention du stress est inférieure à celle en Europe. Toutefois, une augmentation est constatée depuis 2014.

Quatrièmement, le nombre d'évaluations des risques réalisées ainsi que les thèmes correspondants sont analysés. Les résultats sont univoques : depuis 2014, la proportion d'entreprises suisses qui effectuent une évaluation des risques est faible. Par ailleurs, les petites entreprises analysent moins les conditions de travail que les grandes entreprises. Les petites entreprises indiquent notamment qu'aucun problème important n'est présent.

Cinquièmement, la thématique liée aux responsables de la santé et de la sécurité au travail est abordée. Les représentants de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont présents dans près d'une entreprise suisse sur trois. En Europe, ces représentants sont employés dans six entreprises sur dix.

Sixièmement, le recours à des spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé est mis en lumière. Par exemple, les médecins du travail sont significativement moins présents dans les entreprises suisses qu'en Europe.

Septièmement, le présent rapport montre pour quelles raisons les entreprises se préoccupent de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Aussi bien en Suisse qu'en Europe, la principale raison réside dans l'accomplissement des obligations légales.

Huitièmement, l'accent est mis sur les difficultés à gérer la sécurité au travail et la protection de la santé. La complexité des obligations légales reste le principal motif évoqué par les entreprises.

Neuvièmement, on voit clairement qu'en matière de technologies utilisées, on entend avant tout par « numérique » l'utilisation de PC, d'ordinateurs portables, de tablettes et de smartphones. Quelque 5 % seulement des entreprises utilisent des appareils portables (par ex. lunettes de données) ou des robots.

Enfin, les résultats importants sont discutés et des conclusions sont tirées.

2. Facteurs de risque

Dans le sondage auprès des entreprises, les facteurs de risque décrivent divers risques liés au travail et aux sollicitations physiques et psychiques.

Les troubles musculo–squelettiques et psychosociaux sont fréquents dans les entreprises suisses (cf. Illustration 1). Par ailleurs, l'existence d'un risque d'accident avec des machines ou des outils a été rapporté dans près de la moitié des entreprises. Les facteurs de risque analysés concernent plus fréquemment les grandes que les petites entreprises (exception : confrontation avec des clients, des patients et des élèves, etc. qui sont difficiles à gérer).

Seuls 7 % des personnes interrogées ont indiqué qu'il n'existait aucun facteur de risque de nature musculo–squelettique ou lié à l'hygiène du travail dans leur entreprise ; près de deux fois plus d'entreprises (15 %) n'ont constaté aucun problème qui se rapporte à des facteurs de risques psychosociaux. Plus l'entreprise est petite, moins les responsables constatent de risques psychosociaux.

Ces résultats soulèvent la question de savoir si les conditions de travail dans les petites entreprises sont réellement plus sûres et plus saines que celles dans les grandes entreprises, ou si les petites entreprises sous–estiment les dangers ou ne les perçoivent pas.

En comparaison avec l'Europe, les entreprises suisses sont plus fréquemment touchées par les horaires de travail longs ou irréguliers, et en particulier par la pression des délais. Les résultats concernant les horaires de travail longs et irréguliers des travailleurs à temps plein sont confirmés par d'autres données (EWCS 2015[1], Eurostat[2]).

La loi sur le travail vise notamment à limiter les horaires de travail et à garantir un temps de repos suffisant accordé aux travailleurs. Étant donné que le travail par équipe ainsi que les horaires de travail longs, irréguliers et imprévisibles constituent des sollicitations connues et peuvent engendrer des atteintes à la santé[3], de nombreuses entreprises suisses font face à des défis notables.

La comparaison avec des enquêtes sur les conditions de travail perçues du point de vue des travailleurs montre que l'estimation des risques de la part des actifs concorde dans une large mesure avec celle de la part des responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé.[4] En d'autres termes : là où une comparaison est possible, les proportions de responsables et de travailleurs qui constatent un risque sont à peu près identiques.[5]

On observe une divergence dans le cas des postures douloureuses ou fatigantes : ces contraintes ont été mentionnées nettement plus fréquemment par les employés de petites entreprises (5 à 49 personnes) que par les responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans les petites entreprises (près de 47 % vs près de 25 %). Ce résultat pourrait signifier que les petites entreprises sous–estiment ce type de contrainte.

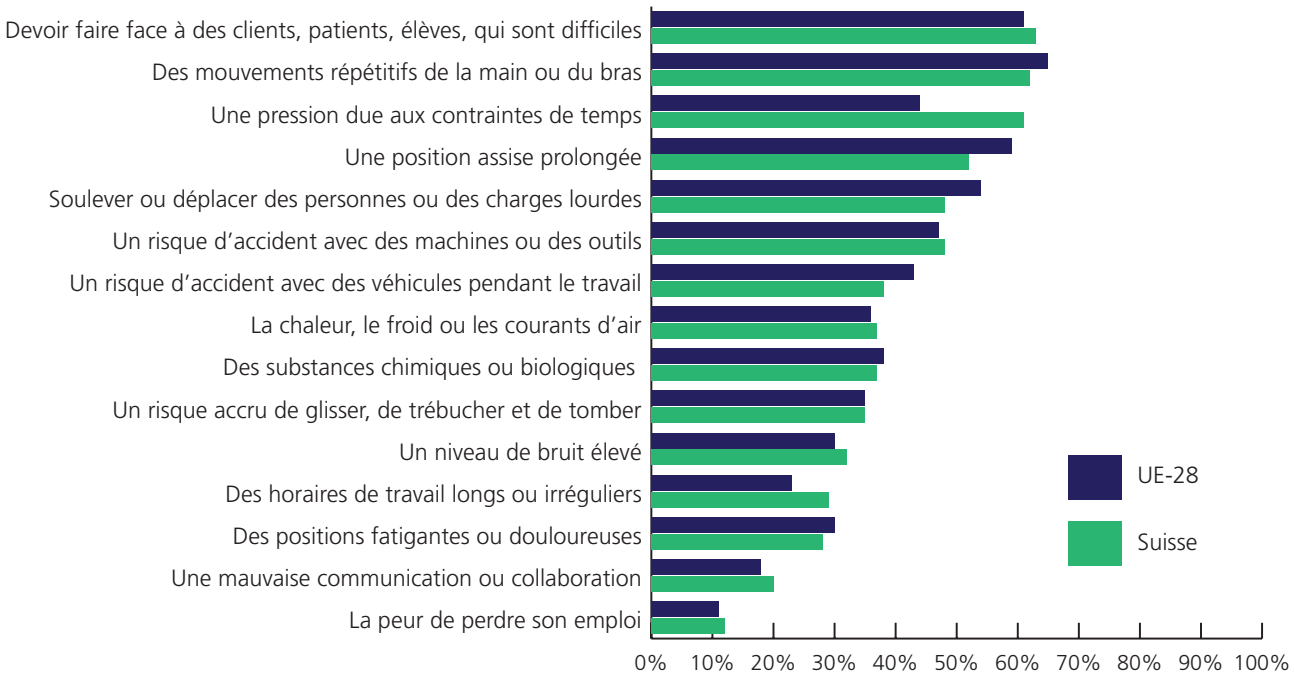
Les trois facteurs de risque les plus fréquents présentent l'augmentation la plus marquée entre 2014 et 2019 :

- confrontation avec des clients, des patients et des élèves, etc. qui sont difficiles à gérer (+12 points de pourcentage),
- pression des délais (+13), et en particulier
- mouvements répétitifs des bras ou des mains (+25).

Seuls les risques accrus de glisser, de trébucher ou de tomber (-2 points de pourcentage) ainsi que le risque d'accident avec des véhicules ont diminué au cours de cette période (-7) (cf. Illustration 2).

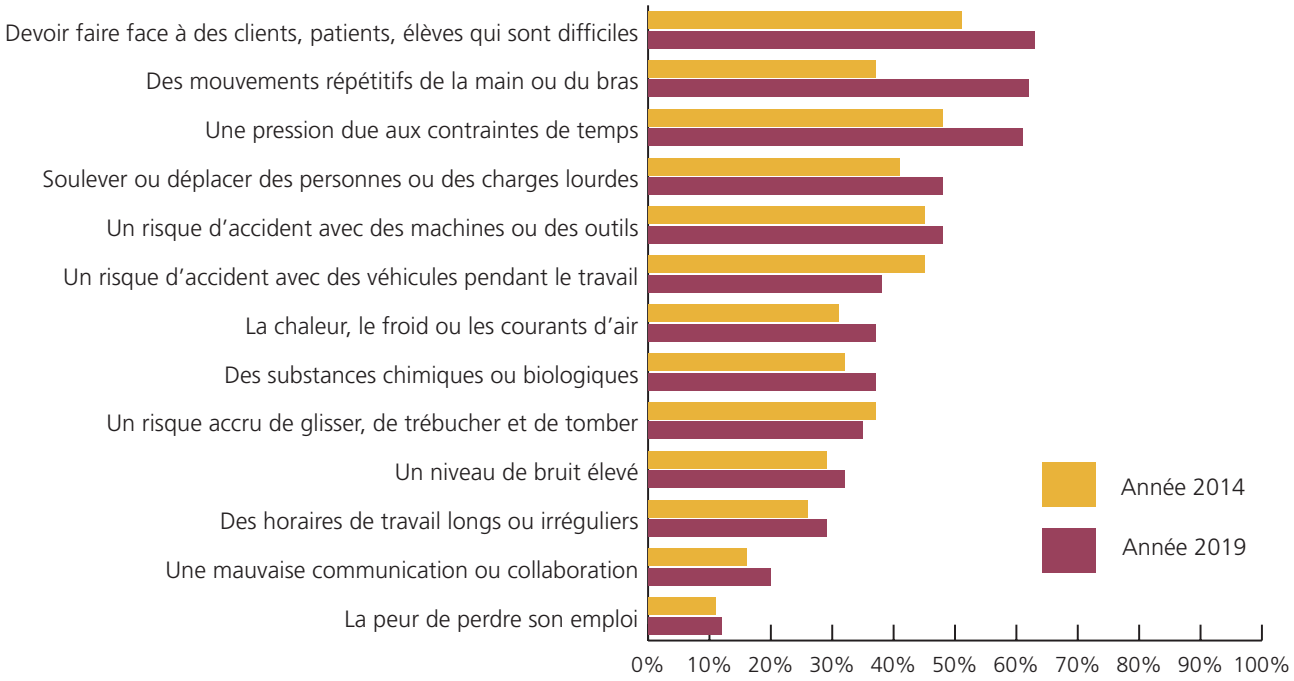
[1] Selon l'EWCS 2015, les longs horaires de travail, les changements réguliers des horaires de travail à court terme et le fait de venir travailler dans un délai très bref sont comparativement fréquents (Krieger, Graf et Vanis, 2015).
[2] Selon Eurostat, les salariés à temps plein travaillent en 2019 1,7 heure de plus par semaine en Suisse qu'en Europe (CH : 42,8 heures vs UE–28 : 41,1 heures). Source : [URL, mai 2020 : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/table]
[3] Cf. à ce sujet Arlinghaus et al., 2019; Kivimäki et al., 2015; Wagstaff et Sigstad Lie, 2011.
[4] EWCS 2015 et ESS 2017.
[5] Il s'agit ici uniquement d'une comparaison sommaire, car le nombre d'entreprises ne correspond pas au nombre de travailleurs (cf. annexe relative aux lieux de travail et aux employés).

Illustration 1 : facteurs de risque du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019. Q200 : les risques et les dangers sur le lieu de travail varient selon le type de travail. Pour chacun des facteurs de risque que je vais citer, dites–moi s'il est présent dans votre établissement, qu'il soit sous contrôle ou non et quel que soit le nombre d'employés concernés. Oui. Q201 : il peut également exister des risques liés à l'organisation du travail, aux relations sociales au travail, ou à la situation économique. Pour chacun des risques que je vais citer, dites–moi s'il est présent dans votre établissement (réponse : oui).

Illustration 2 : facteurs de risque du point de vue des entreprises, Suisse (2014 et 2019)



ESENER–2 2014 ; ESENER–3 2019. Q200 : les risques et les dangers sur le lieu de travail varient selon le type de travail. Pour chacun des facteurs de risque que je vais énumérer, dites–moi s'il est présent dans votre établissement, qu'il soit sous contrôle ou non et quel que soit le nombre d'employés concernés. (Réponse : oui). Q201 : il peut aussi exister des risques liés à la santé résultant de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, ou de la situation économique. Pour chacun des risques que je vais énumérer, dites–moi s'il est présent dans votre établissement (réponse : oui).

3. Contraintes musculo–squelettiques

En raison des contraintes généralisées exercées sur l'appareil locomoteur (cf. Illustration 1), le sondage auprès des entreprises analyse quelles mesures spécifiques de prévention ont été mises en œuvre dans les entreprises.

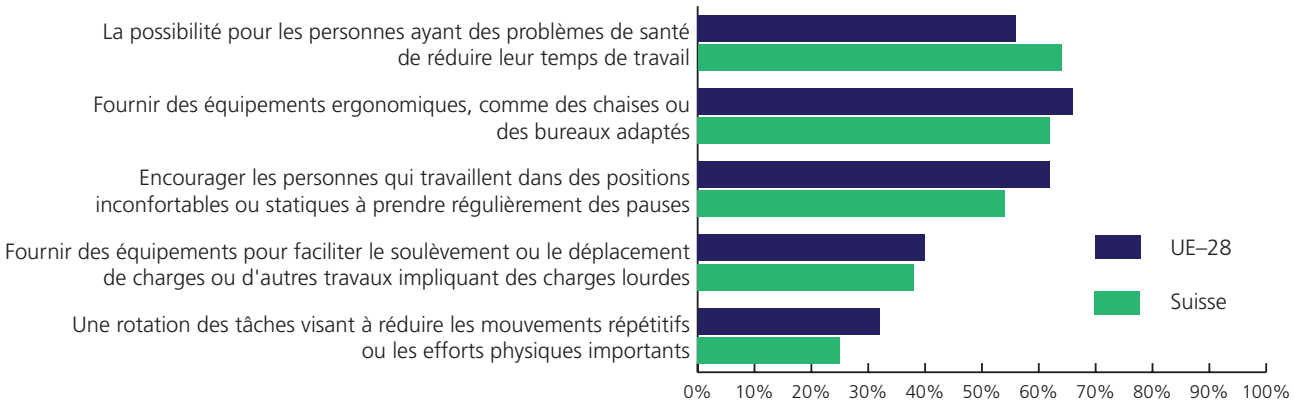
Les conditions de travail impliquant des contraintes exercées sur l'appareil locomoteur sont fréquentes en Suisse. En 2017, près de 60 % des travailleurs salariés ont indiqué qu'ils exerçaient des mouvements répétitifs pendant au moins ¼ de leur temps de travail. Près de la moitié des actifs ont mentionné être exposés à des postures douloureuses ou fatigantes. Les secteurs économiques de la « construction », de l'« hôtellerie–restauration », du « commerce, réparation de véhicules à moteur » ainsi que de la « santé humaine et de l'action sociale » sont particulièrement touchés.[6]

L'Illustration 3 montre que les horaires de travail ont été plus souvent réduits en Suisse qu'en Europe. Toutes les autres mesures ont été réalisées plus fréquemment en Europe.

En Suisse ainsi qu'en Europe, les mesures visant à réduire les contraintes musculo–squelettiques ont diminué entre 2014 et 2019. En Suisse, il s'agissait d'encourager des pauses régulières ainsi que de fournir des moyens auxiliaires (cf. Illustration 4).

Ce recul des mesures mises en œuvre par les entreprises contraste avec les sollicitations physiques accrues du point de vue des personnes actives (OFS, 2019) mais aussi de celui des responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé (cf. Illustration 2). Les causes de cette réduction des mesures n'ont pas été étudiées dans le sondage auprès des entreprises.

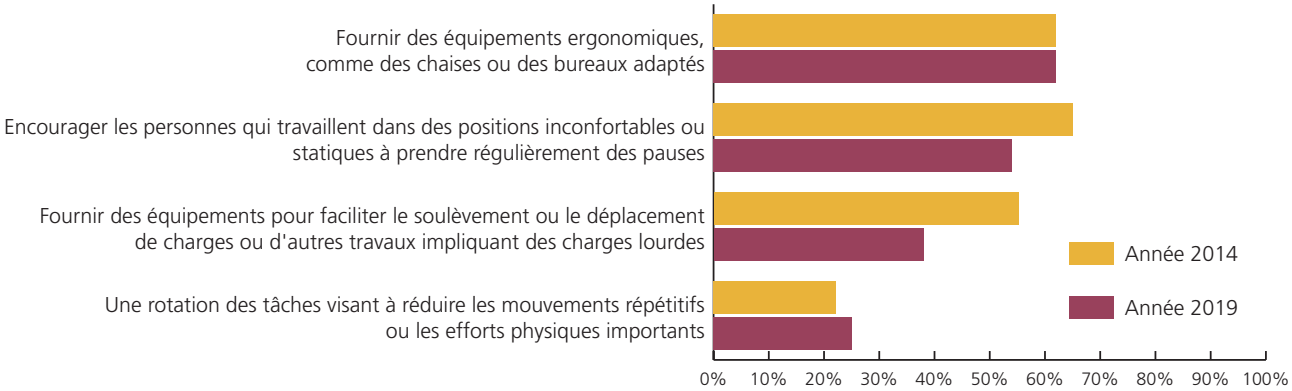
Illustration 3 : mesures prises à l'encontre des contraintes musculo–squelettiques du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019. Q202 : au cours des trois dernières années, votre établissement a–t–il pris une ou plusieurs des mesures suivantes ?
(Base : toutes les entreprises ; exceptions : la question concernant la mesure de « fournir des moyens auxiliaires pour faciliter le soulèvement ou le déplacement de charges ou d'autres travaux impliquant des charges lourdes » a été uniquement posée aux entreprises mettant en œuvre des charges lourdes (Q200_2=1). La question concernant la mesure de « rotation des tâches visant à réduire les mouvements répétitifs ou les efforts physiques importants » a été uniquement posée aux entreprises où l'on y effectue des mouvements répétitifs des bras ou des mains (Q200_4=1).

[6] Cf. SECO (2020) Conditions de travail et santé : secteurs économiques.

Illustration 4 : mesures visant à réduire les contraintes musculo–squelettiques du point de vue des entreprises, Suisse (2014 et 2019)



ESENER–2 2014 Q308 ; ESENER–3 2019. Q202 : au cours des trois dernières années, votre établissement a–t–il pris une ou plusieurs des mesures suivantes ?
ESENER–3 2019. Q202 : au cours des trois dernières années, votre établissement a–t–il pris une ou plusieurs des mesures suivantes ?
(Base : toutes les entreprises ; exceptions : la question concernant la mesure de « fournir des moyens auxiliaires pour faciliter le soulèvement ou le déplacement de charges ou d'autres travaux impliquant de lourdes charges » a été uniquement posée aux entreprises mettant en œuvre de lourdes charges (Q200_2=1). La question concernant la mesure de « rotation des tâches visant à réduire les mouvements répétitifs ou les efforts physiques importants » a été uniquement posée aux entreprises où l'on y effectue des mouvements répétitifs des bras ou des mains (Q200_4=1). Remarque : la mesure d'une « possibilité de réduire les horaires de travail pour les employés ayant des problèmes de santé » a été ajoutée en 2019.

4. Facteurs de risques psychosociaux

Les entreprises ont souvent été confrontées à des facteurs de risques psychosociaux (par ex. confrontation avec des clients, des patients et des élèves, etc. qui sont difficiles à gérer, ou à une pression des délais (cf. chap. 2)). Alors qu'en Suisse, 55 % des entreprises qui ont procédé à des évaluations des risques disposaient de suffisamment d'informations sur les facteurs de risques psychosociaux, ce chiffre s'élevait à 59 % en Europe. En Suisse, une légère augmentation a été observée entre 2014 et 2019 (49 % vs 55 %).

27 % des entreprises qui présentent des facteurs de risques psychosociaux ont mentionné que la gestion de ces derniers est plus difficile que celle d'autres facteurs de risque. Cette proportion s'accroît avec la taille de l'entreprise (5 à 9 personnes : 25 % ; ≥ 250 personnes : 53 %).[7]

Ce résultat peut être dû, entre autres, aux raisons suivantes : premièrement, en raison de la taille de l'entreprise, des secteurs économiques et du contexte du marché, la gestion des facteurs de risques psychosociaux dans les grandes entreprises est plus complexe que dans les petites entreprises. Deuxièmement, ces dernières sous–estiment les difficultés liées à la gestion des facteurs de risques psychosociaux.

La première supposition est réfutée par les résultats du point de vue des travailleurs (cf. enquête suisse sur la santé 2017 (ESS 2017)). Le stress survient un peu plus fréquemment dans les grandes entreprises que dans les PME (25 %). Toutefois, de nombreuses petites et moyennes entreprises sont aussi touchées par le stress (19 à 22 %).[8] Les conditions de travail impliquant des exigences psychosociales élevées[9], une intensité de travail accrue[10] et des tensions dans la gestion des personnes, sont plus fréquentes dans les grandes que dans les petites entreprises.

Comme dans la problématique du stress, il convient de partir ici du principe que les employés des petites entreprises sont touchés par ces contraintes dans la même mesure que ceux des grandes entreprises.

Il est probable que les responsables ne perçoivent tout simplement pas ces contraintes ou les examinent insuffisamment. En bref : la taille d'une entreprise ne peut pas être à elle seule considérée comme un facteur déterminant pour une protection suffisante de la santé.

Cette hypothèse est soutenue par les résultats du sondage auprès des entreprises : les responsables de petites entreprises ont souvent indiqué qu'aucune évaluation des risques n'était nécessaire de leur point de vue, parce qu'ils ne perçoivent aucun problème de la sorte dans l'établissement (cf. chap. 5.3). Toutefois, les résultats de l'enquête suisse sur la santé 2017 contredisent cette estimation. Il y a tout lieu de conclure que les responsables soit ne perçoivent pas les dangers, soit ne disposent pas des compétences nécessaires à leur évaluation.[11]

Probablement, en raison de leur contact étroit avec les travailleurs, les responsables dans les petites entreprises ont l'impression qu'il n'existe pas de problèmes psychosociaux et que ceux–ci surviennent uniquement dans le cas d'une crise aiguë.

Cette thèse est soutenue par la EU–OSHA (2020, p. 13) par le biais d'une comparaison entre les pays. Les nations telles que le Danemark (38 %), la Finlande (34 %) et la Suède (43 %), fortement préoccupées par les risques psychosociaux, affichent également les difficultés les plus importantes dans la gestion de ces derniers. On observe un schéma similaire dans la comparaison sectorielle (EU–OSHA, 2020, p. 15) : les responsables dans les secteurs comportant des proportions élevées d'entreprises qui prennent plus souvent des mesures pour éviter les risques psychosociaux (par ex. le domaine de l'éducation et de la formation ou le secteur de la santé humaine et de l'action sociale) ont fréquemment indiqué qu'ils connaissent plus de difficultés avec les facteurs de risques psychosociaux qu'avec d'autres facteurs de risque.

[7] Cf. aussi Janetzk et Ertel (2016).

[8] Dans les grandes entreprises (≥ 250 personnes), la proportion de personnes stressées (25 %) est supérieure à celle dans les microentreprises (1 à 9 travailleurs en équivalents plein temps), dans les petites entreprises (10 à 49 travailleurs en équivalents plein temps) ou dans les moyennes entreprises (50 à 249 travailleurs en équivalents plein temps) (19 à 22 %). Ce résultat est confirmé lorsque d'autres facteurs sont maintenus constants (sexe, âge, secteurs économiques, formation et nationalité) (SECO, 2020).

[9] Devoir se dépêcher ; devoir penser à trop de choses à la fois ; difficulté à concilier les tâches professionnelles et familiales (SECO 2020, tableaux standards ESS 2017).

[10] Rythme de travail élevé ; pression des délais (SECO 2020, tableaux standards ESS 2017).

[11] Dans ce contexte, la littérature scientifique parle également de l'effet Dunning–Kruger (Kruger et Dunning, 1999) : les personnes sans connaissances spécialisées ou, dans notre cas, sans analyse systématique ou sans évaluation des risques, sont précisément convaincues d'évaluer correctement la situation parce qu'il leur manque les connaissances nécessaires pour une estimation correcte. Elles surestiment leur propre expertise et sont donc souvent susceptibles de sous–estimer les risques.

4.1 Plan de mesures afin d'éviter les facteurs de risques psychosociaux

En comparaison européenne, la proportion d'entreprises suisses qui prennent des mesures afin de prévenir le stress est inférieure à celle en Europe (29 % vs 39 %) (cf. Illustration 5). Le nombre d'entreprises dotées de tels programmes au Danemark (64 %), au Royaume–Uni (68 %) et en Suède (68 %) est plus de deux fois plus élevé qu'en Suisse.

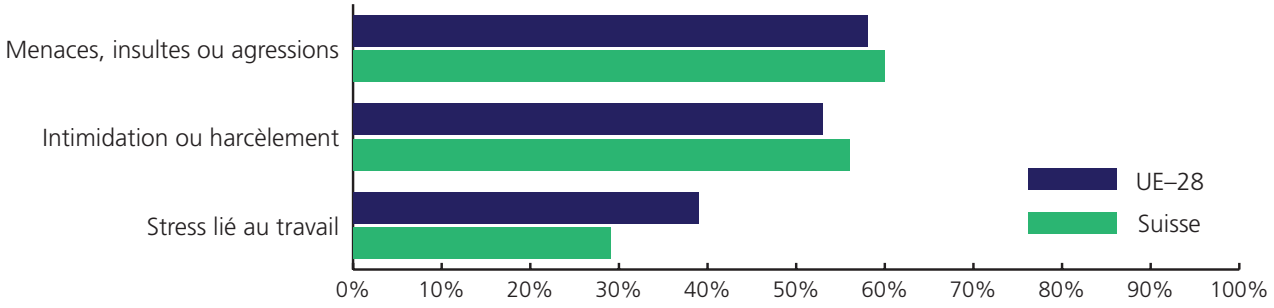
57 % des responsables dans les entreprises suisses qui disposent de mesures se rapportant aux risques psychosociaux ont indiqué la participation des employés à la conception et à la mise en œuvre de ces mesures. Ainsi, la Suisse se situe dans la moyenne européenne (57 %) mais significativement derrière la Finlande (68 %), le Danemark (74 %), la Norvège (75 %) et la Suède (77 %).

En ce qui concerne la participation à l'évaluation des risques (cf. chap. 5.4), l'implication des travailleurs en Suisse est inférieure de près de 20 points de pourcentage, de même qu'en moyenne européenne. Le sondage auprès des entreprises ne fournit malheureusement aucune explication sur les raisons de ce résultat.

L'Illustration 6 montre la proportion des entreprises suisses qui disposent d'un plan de mesures ou d'une procédure en ce qui concerne les contraintes psychosociales sélectionnées. Depuis 2014, nous observons un accroissement du nombre d'entreprises qui se sont dotées de tels plans de mesures. Cette évolution positive pourrait découler de l'action prioritaire axée sur les « risques psychosociaux » (2014–2018) menée par les autorités d'exécution.[12]

Entre 2014 et 2019, la participation des travailleurs était relativement stable (59 % vs 57 %) en Suisse.
.

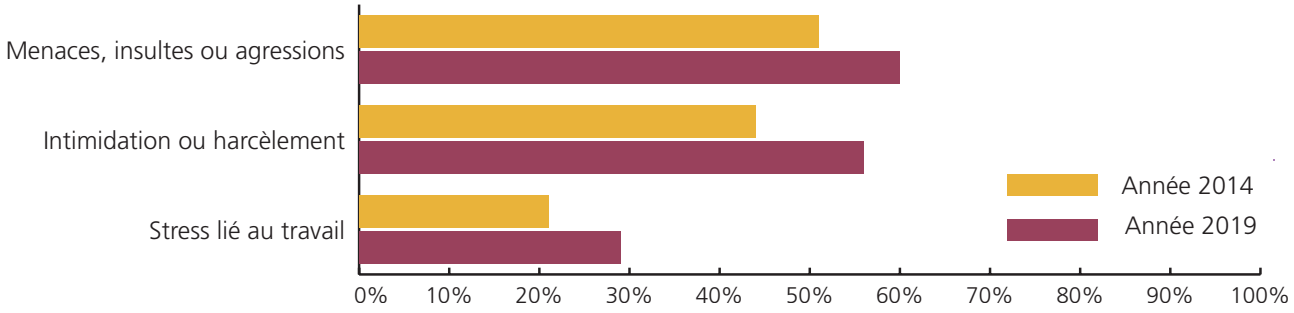
Illustration 5 : plan de mesures prises afin d'éviter les facteurs de risques psychosociaux du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019 Q300. Votre établissement dispose–t–il d'un plan de mesures pour éviter le stress lié au travail ? (Base : entreprises ≥ 20 travailleurs). Q301. Existe–t–il une procédure pour gérer d'éventuels cas de d'intimidation ou de harcèlement au travail ? (Base : entreprises ≥ 20 travailleurs). Q302 Par ailleurs, existe–t–il des procédures permettant de gérer d'éventuels cas de menaces, d'insultes ou d'agressions de la part des clients, patients, élèves, etc. ou d'autres personnes externes ? (Base : entreprises ≥ 20 travailleurs confrontés à des clients, patients, élèves, etc., qui sont difficiles à gérer (Q201_5=1)).

[12] Cf. [URL, mai 2020: https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz–am–arbeitsplatz/Psychosoziale–Risiken–am–Arbeitsplatz.html]

Illustration 6 : plan de mesures prises pour éviter les facteurs de risques psychosociaux du point de vue des entreprises, Suisse (2014 et 2019)



ESENER–2 2014 Q301, Q302, Q303 ; ESENER–3 2019 Q300. Votre établissement dispose–t–il d'un plan de mesures pour éviter le stress lié au travail ? (Base : entreprises ≥ 20 travailleurs). Q301. Existe–t–il une procédure pour gérer d'éventuels cas de d'intimidation ou de harcèlement au travail ? (Base : entreprises ≥ 20 travailleurs). Q302 Par ailleurs, existe–t–il des procédures permettant de gérer d'éventuels cas de menace, d'offense ou d'agression de la part des clients, patients ou élèves ou d'autres personnes externes ? (Base : entreprises ≥ 20 travailleurs confrontées à des clients, patients, élèves, etc., qui sont difficiles à gérer (Q201_5=1)).

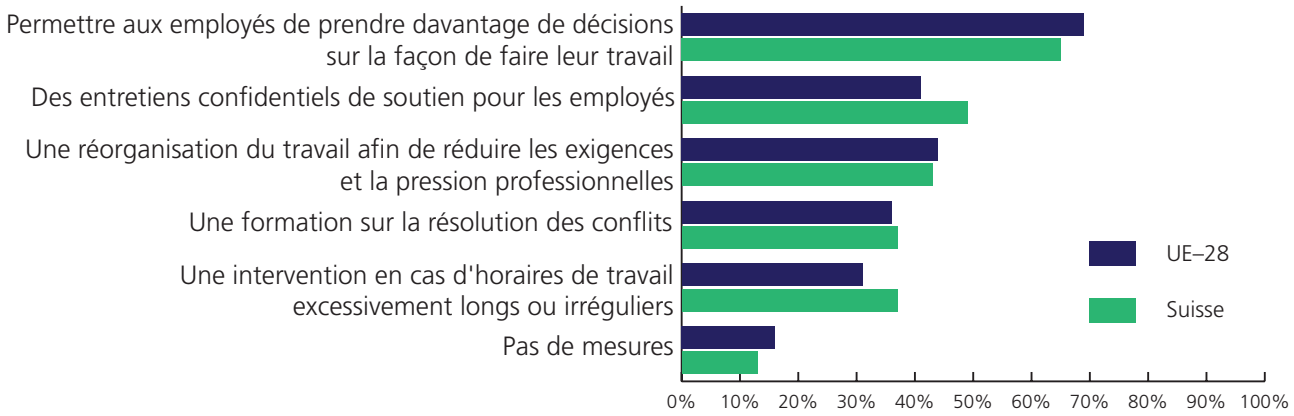
4.2 Mesures de prévention en ce qui concerne les facteurs de risques psychosociaux

En Suisse, les entreprises sont intervenues plus fréquemment qu'en Europe dans le cas d'horaires de travail excessivement longs ou irréguliers (37 % vs 31 %) ; par ailleurs, les employés ont plus fréquemment bénéficié d'entretiens confidentiels de soutien (49 % vs 41 %) (cf. Illustration 7).

4.3 Obstacles

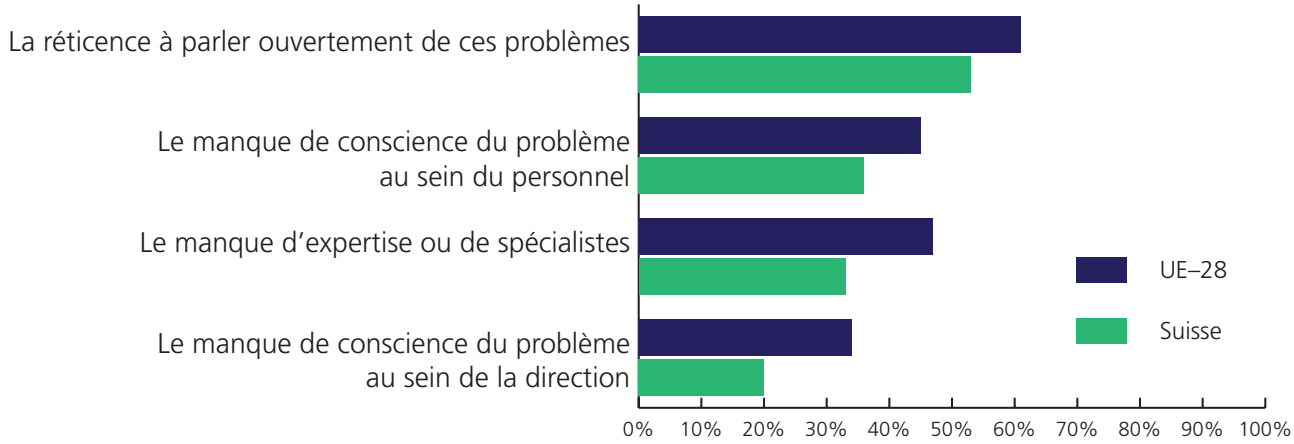
L'obstacle le plus important dans la gestion des risques psychosociaux qui a été rapporté concerne la réticence de la part des responsables et des travailleurs à parler ouvertement des problèmes existants (cf. Illustration 8). Ce phénomène est valable pour toutes les tailles d'entreprise.

Illustration 7 : mesures de prévention en ce qui concerne les facteurs de risques psychosociaux du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019 Q304 : au cours des trois dernières années, votre établissement a–t–il pris une ou plusieurs des mesures suivantes afin de prévenir les risques psychosociaux ?

Illustration 8 : obstacles dans la gestion des facteurs de risques psychosociaux du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019. Q308. Quels sont les principaux obstacles à la gestion des risques psychosociaux dans votre établissement ?
(Base : entreprises qui présentent une gestion difficile des risques psychosociaux en comparaison avec d'autres risques (Q307=2)).

5. Direction et évaluation des risques

Alors qu'en Suisse, une distinction est faite entre la détermination des dangers et l'évaluation des risques, le sondage européen auprès des entreprises fait exclusivement usage de la notion d'évaluation des risques.[13] Toutefois, l'explication donnée au cours de l'entretien inclut la détermination des dangers.[14]

Lors de réunions de direction en 2019, 47 % des entreprises ont régulièrement discuté de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Ces discussions ont plus fréquemment eu lieu dans les grandes entreprises comparées aux petites (≥ 250 personnes : 68 % vs 10 à 49 personnes : 41 %). Dans une comparaison européenne, la Suisse se situe en dessous de la moyenne (UE–28 : 66 %). La Tchéquie (83 %), la Suède (80 %), le Royaume–Uni et la Norvège (78 %) occupent les premières places.

En ce qui concerne l'évaluation des risques, seuls 39 % des entreprises suisses ont régulièrement réalisé des analyses des conditions de travail. Il s'agit de la valeur la plus faible parmi tous les pays européens (UE–28 : 77 %). À cet égard, l'évaluation des risques a été assez souvent réalisée en Suisse par des travailleurs internes (CH : 40 % ; UE–28 : 41 %).

En termes de taille d'entreprise, nous constatons que la proportion d'entreprises qui ont réalisé une évaluation des risques s'accroît avec la taille de l'entreprise. Un schéma similaire s'observe pour l'année 2014 (cf. Illustration 9).

Il existe une corrélation univoque entre, d'une part, la discussion régulière sur la sécurité au travail et la protection de la santé dans les entreprises et, d'autre part, la réalisation de l'évaluation régulière des risques. Cette corrélation existe indépendamment de la branche et de la taille de l'entreprise. En résumé : si la direction assume sa responsabilité, les conditions de travail sont systématiquement analysées selon une grande probabilité.

Malgré le contexte général univoque, il convient d'interpréter la déclaration ci–dessus avec prudence. Aucune direction d'action ne peut être déterminée à l'aide de données transversales. Ainsi, il se peut par exemple que les discussions ayant lieu lors des réunions de direction sont précisément nécessaires en raison de l'accumulation des problèmes.

En outre, les résultats ne donnent aucune indication de la qualité de l'évaluation des risques. Toutefois, les résultats indiquent que la prévention des accidents et la protection de la santé sont moins souvent abordées lors des réunions de direction en Suisse qu'en Europe. Les différences de législation pourraient être l'une des raisons principales de cette situation.

[13] Conformément à la directive CFST 6508, la détermination des dangers évalue les dangers en matière de sécurité et de santé des personnes sur le lieu de travail. L'évaluation des risques est un instrument basé sur une méthode reconnue d'appréciation des risques pour les personnes exposées à des dangers particuliers sur le lieu de travail, ou dans le cas de l'utilisation de nouveaux agents de travail et de techniques professionnelles. Le risque est fonction de l'ampleur des dommages et de la probabilité de survenance.

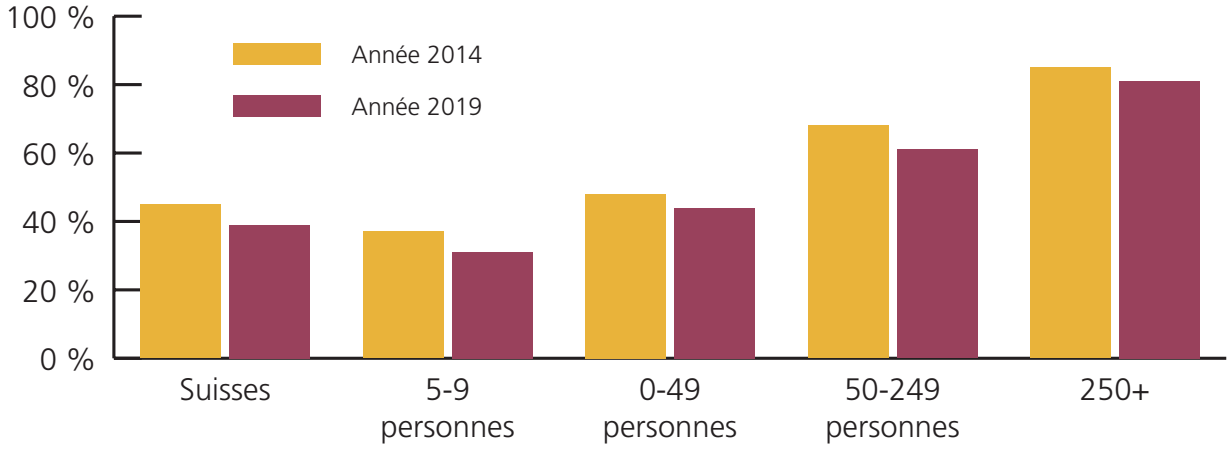
[14] Une évaluation des risques consiste en une vérification systématique des dangers auxquels les personnes sont exposées sur le lieu de travail, ainsi que des mesures de contrôle de ces dangers.

La directive européenne concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE) définit le cadre relatif aux dispositions de protection des travailleurs pour toute l'UE et s'applique à toutes les branches excepté l'armée. Conformément à cette directive, l'employeur est tenu de réaliser une évaluation des dangers en matière de sécurité et de santé et de les documenter par écrit. Le recours à des spécialistes est prévu dans toutes les entreprises et tous les travailleurs ont droit à un suivi médical de leur santé. Dans les divers pays concernés, la mise en œuvre de ces mesures dépend des prescriptions nationales.

En Suisse, une détermination des dangers est prévue dans toutes les entreprises conformément à la loi fédérale sur l'assurance–accidents et à la loi sur le travail (LAA et LTr) ; une obligation de documentation n'existe toutefois que dans le cas de dangers (d'accidents) particuliers. De même, le recours à des spécialistes de la sécurité au travail est uniquement obligatoire dans des situations particulières et pour des activités spécifiques et largement dépendant de la classification de l'établissement en fonction de dangers (d'accidents) particuliers.

Il existe également différentes dispositions en ce qui concerne les spécialistes : dans notre pays, seuls sont réputés spécialistes de la sécurité au travail au sens de la directive CFST 6508 les médecins du travail, les hygiénistes du travail, les ingénieur(e)s de sécurité et les chargé(e)s de sécurité ou les spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé (spécialistes STPS) (art. 11d, OPA). En revanche, l'UE renonce à une définition uniforme de cette notion. Celle–ci inclut toutefois les spécialistes de l'aménagement du lieu de travail et de l'organisation du travail (c'est–à–dire les personnes qui possèdent une formation dans le domaine de l'ergonomie et/ou de la psychologie du travail).

Illustration 9 : évaluations régulières des risques du point de vue des entreprises, Suisse (2014 et 2019)



ESENER–2 2014 Q250 ; ESENER–3 2019 Q250 : votre établissement réalise–t–il régulièrement des évaluations des risques sur le lieu de travail ? (Réponse : oui).

5.1 Thèmes de l'évaluation des risques

Quels sont les thèmes qui ont été traités dans une évaluation des risques ? Le sondage auprès des entreprises donne un aperçu sommaire à l'aide de questions fermées (réponses : oui/non) qui n'ont pas de lien direct avec les différentes méthodes CFST d'une détermination des dangers ou d'une évaluation des risques.[15]

En Suisse, les thèmes les plus fréquemment abordés concernent la sécurité des machines, de l'équipement et des installations (81 %), les aspects organisationnels comme par exemple les plans de travail, les pauses ou le travail par équipe (75 %), ainsi que les relations entre les employés et leurs supérieurs (72 %). Les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur (59 %) et celles dues à des facteurs environnementaux (51 %) ou à des substances chimiques ou biologiques dangereuses (42 %) ont été moins fréquemment analysées. Ce dernier risque a été plus fréquemment analysé dans l'agriculture (52 %) et dans l'industrie (57 %) qu'en moyenne suisse.

À cet égard, il convient toutefois de prendre en compte que seuls 39 % des entreprises suisses ont réalisé une évaluation des risques. En Europe, ce chiffre s'élevait à 77 % en moyenne. Extrapolé à toutes les entreprises, il s'avère que nettement plus d'entreprises européennes ont examiné ces différents thèmes par rapport aux entreprises suisses.

En Suisse, les aspects organisationnels sur le lieu de travail (par ex. plans de travail, pauses ou travail par équipe) ainsi que les relations entre les travailleurs et leurs supérieurs ont gagné en importance depuis 2014.

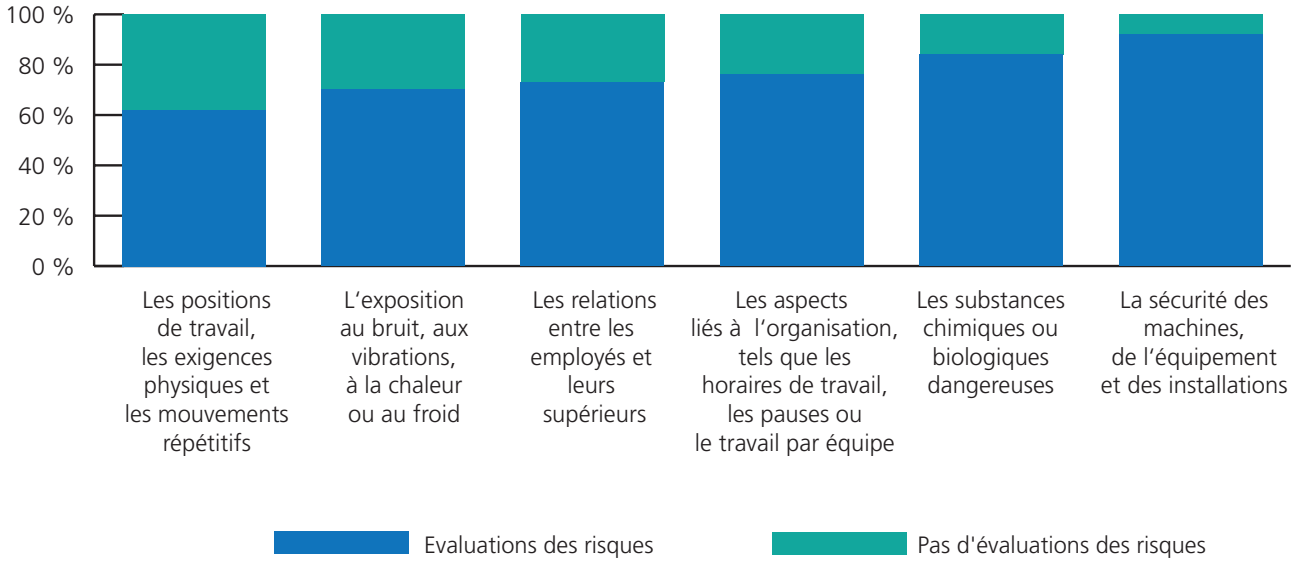
5.2 Facteurs de risque et évaluation des risques

La comparaison entre les facteurs de risque mentionnés et le nombre d'entreprises qui ont effectué les évaluations correspondantes des risques indique que de nombreuses entreprises suisses n'analysent pas les facteurs de risque dans le cadre d'une évaluation des risques (cf. Illustration 10). En Suisse, il va de soi que les facteurs de risque peuvent aussi être déterminés à l'aide de moyens simples (entre autres listes de contrôle, protocoles).[16]

En ce qui concerne les contraintes causées par les facteurs environnementaux ainsi que les sollicitations exercées sur l'appareil locomoteur, 30 à 40 % des entreprises suisses soumises à des contraintes correspondantes n'ont pas réalisé d'évaluations des risques. En Europe, il s'agissait de près d'une entreprise sur cinq.

[15] Cf. [URL, mai 2020: https://www.ekas.admin.ch/index–fr.php?frameset=1]
[16] Cf. directive CFST 6508.

Illustration 10 : facteurs de risque et évaluations des risques du point de vue des entreprises comportant des facteurs de risque, Suisse (2019)



ESENER–3 2019. Analyse des risques Q252_3 Postures et sollicitation corporelle ainsi que mouvements répétitifs durant le travail ; facteurs de risque : Q200_1 Soulèvement ou déplacement de personnes ou de charges lourdes ; Q200_2 Mouvements répétitifs des bras ou des mains ; Q200_3 Position assise prolongée ; Q200_4 Postures douloureuses et fatigantes. Analyse des risques Q252_4 Risques dus à l'exposition au bruit, aux vibrations, à la chaleur ou au froid ; facteurs de risque : Q200_5 Bruit ; Q200_6 Chaleur, froid ou courants d'air. Analyse des risques Q252_1 Sécurité des machines, de l'équipement et des installations. Facteurs de risque : Q200_7 Risques d'accident avec des machines ou des outils ; Q200_8 Risques d'accident avec des véhicules durant le travail, excepté les accidents sur le chemin du travail ; Q200_10 Risques accrus de glisser, de trébucher ou de tomber. Analyse des risques Q252_2 Substances chimiques ou biologiques dangereuses ; facteurs de risques : Q200_9 Substances chimiques ou biologiques sous la forme de liquides, de vapeurs ou de poussière. Analyse des risques Q252_6 Aspects organisationnels, comme par exemple des plans de travail, des pauses ou un travail par équipe ; facteurs de risque : Q201_1 Pression des délais ; Q201_4 Faire face à des clients, patients, élèves, etc. qui sont difficiles à gérer ; Q201_5 Horaires de travail longs ou irréguliers. Analyse des risques Q252_5 Relations entre les employés et leurs supérieurs ; facteur de risque Q201_2 Mauvaise communication ou collaboration au sein de l'établissement.

5.3 Raisons pour lesquelles il n'y a pas d'évaluations régulières des risques

En 2019, 61 % des entreprises suisses n'ont pas réalisé d'évaluations régulières des risques. En Europe, ce chiffre ne s'élevait qu'à 23 %. En ce qui concerne la taille des entreprises, nous constatons que la proportion des petites entreprises qui n'ont pas effectué d'évaluation des risques est significativement plus élevée que celle des grandes entreprises (5 à 9 personnes : 69 % vs ≥ 250 personnes : 19 %).

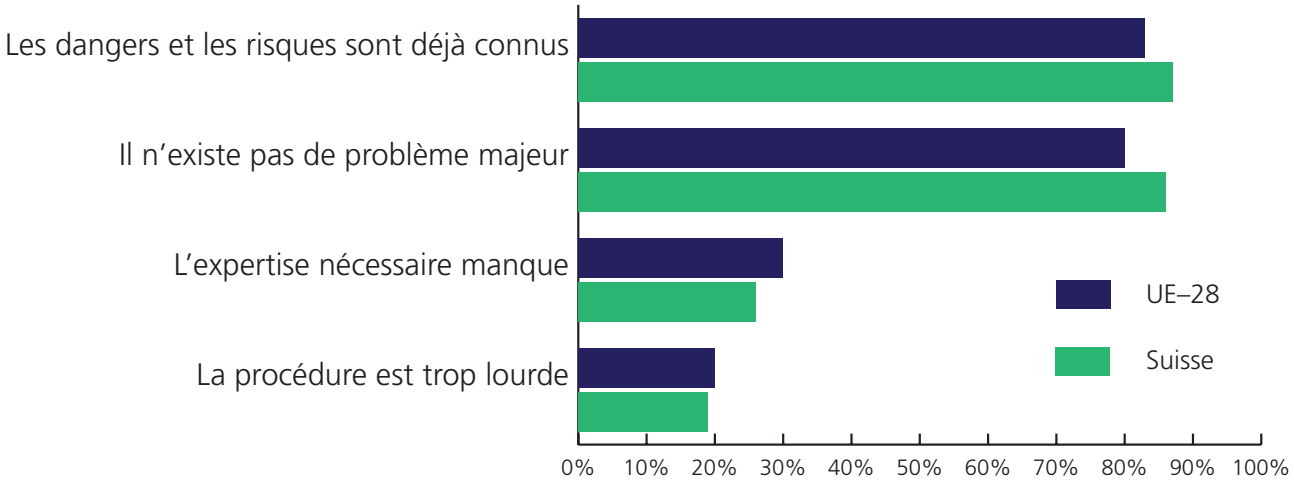
L'Illustration 11 indique les raisons pour lesquelles les entreprises n'ont pas réalisé d'évaluation des risques. On peut constater que seuls 19 % des responsables ont indiqué que la procédure était trop laborieuse. Cette estimation ne dépend pas de la taille de l'entreprise.

Aucune valeur n'a pratiquement changé depuis 2014.

La question se pose de savoir si les entreprises qui, selon leurs propres indications, ne rencontrent pas de problème majeur, estiment correctement la situation ou ne reconnaissent pas les dangers en raison d'une absence d'évaluation des risques. Cette question se pose notamment aux petites entreprises qui ne réalisent pas d'évaluation des risques. Près de neuf petites entreprises sur dix indiquent qu'elles ne rencontrent pas de problème. Chez les grandes entreprises, ce chiffre s'élève à 63 %.[17]

La comparaison entre les entreprises « avec problèmes majeurs » et celles « sans problème majeur » indique clairement que ces dernières ont moins fréquemment constaté des dangers. Ce n'était toutefois pas le cas pour certains facteurs de risque (notamment pour les mouvements répétitifs des bras et des mains, la pression des délais et la confrontation avec des clients, des patients et des élèves, etc. qui sont difficiles à gérer). Il semble que les facteurs de risque susmentionnés n'ont pas été suffisamment analysés.

Illustration 11 : raisons pour lesquelles il n'y a pas d'évaluations régulières des risques du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019. Q260 : Y a–t–il des raisons particulières pour lesquelles de telles évaluations des risques ne sont pas régulièrement effectuées ? Merci de m'indiquer pour chacune des déclarations suivantes si elle s'applique ou non à votre établissement. (Réponse : elle s'applique). (Base : entreprises qui n'effectuent aucune évaluation des risques (Q250=2)).

[17] Calculé sur toutes les entreprises, il s'agit de 54 % resp. de 38 %.

5.4 Participation

Le droit de participation en lien avec la loi sur le travail (LTr) et la loi fédérale sur l'assurance–accidents (LAA) a pour objectif d'encourager le dialogue et de contribuer ainsi à une bonne collaboration entre les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs bien informés s'identifient mieux à l'entreprise, ce qui se traduit par une motivation et une productivité améliorées ainsi qu'une protection efficace de la santé.[18]

Les entreprises suisses qui ont réalisé une évaluation des risques ont fait participer les travailleurs à peu près aussi souvent qu'en Europe lors de l'élaboration et de l'implémentation des mesures (CH : 78 % ; UE–28 : 80 %).[19] La Suède (90 %) et l'Autriche (91 %) ont fait partie des leaders dans ce domaine.

En Suisse, les données indiquent que près de quatre entreprises sur cinq mettent en œuvre la participation dans le cadre d'une évaluation des risques. D'un autre côté, près de 20 % des entreprises tiennent probablement trop peu compte du droit des collaborateurs d'être entendus et de bénéficier d'une prestation de conseil. Le sondage auprès des entreprises ne fournit aucune explication sur la manière dont la participation a lieu en dehors de l'évaluation des risques.

Il n'y a pas eu de différences notables en ce qui concerne la taille des entreprises.

La participation est restée stable entre 2014 et 2019 (83 % vs 78 %).

[18] Cf. aide–mémoire SECO [URL, mai 2020 : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblatter_und_Checklisten/merkblatt_mitwirkung_arbeit_gesundheit.html]

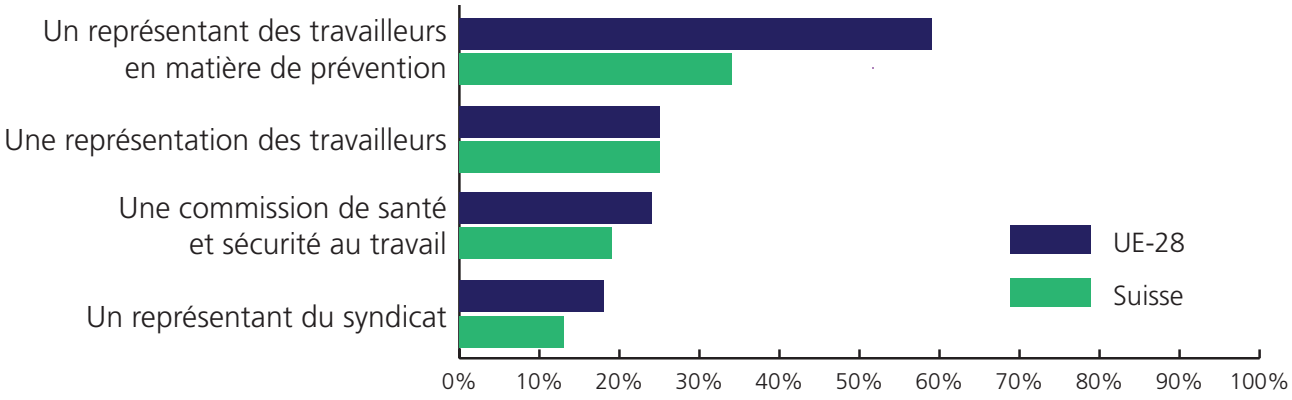
[19] Cf. également Raisons de traiter des questions de la sécurité au travail et de la protection de la santé (chap. 8). 82 % des entreprises suisses ont indiqué que la raison de la sécurité au travail et de la protection de la santé était le souhait de répondre aux attentes des employés et de leurs représentants.

6. Représentation des travailleurs

Le sondage auprès des entreprises fournit des informations sur quatre différents types de représentation des travailleurs (cf. Illustration 12). Aussi bien en Suisse qu'en Europe, les représentations en matière de sécurité au travail et de protection de la santé ont été les plus fréquentes dans les entreprises. La différence était toutefois considérable (CH : 34 % ; UE–28 : 59 %).

La moitié des entreprises suisses ne disposait d'aucun des quatre types de représentation des travailleurs relevés dans le cadre de l'enquête.[20] En Europe, il s'agissait uniquement d'un tiers des entreprises.

Illustration 12 : représentations des travailleurs du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019 Q350. Parmi les représentations des travailleurs mentionnées, lesquelles sont présentes dans votre établissement ?

[20] Représentation en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, de commission du personnel, de commission en matière de sécurité au travail et de questions de protection de la santé, ou de représentation syndicale.

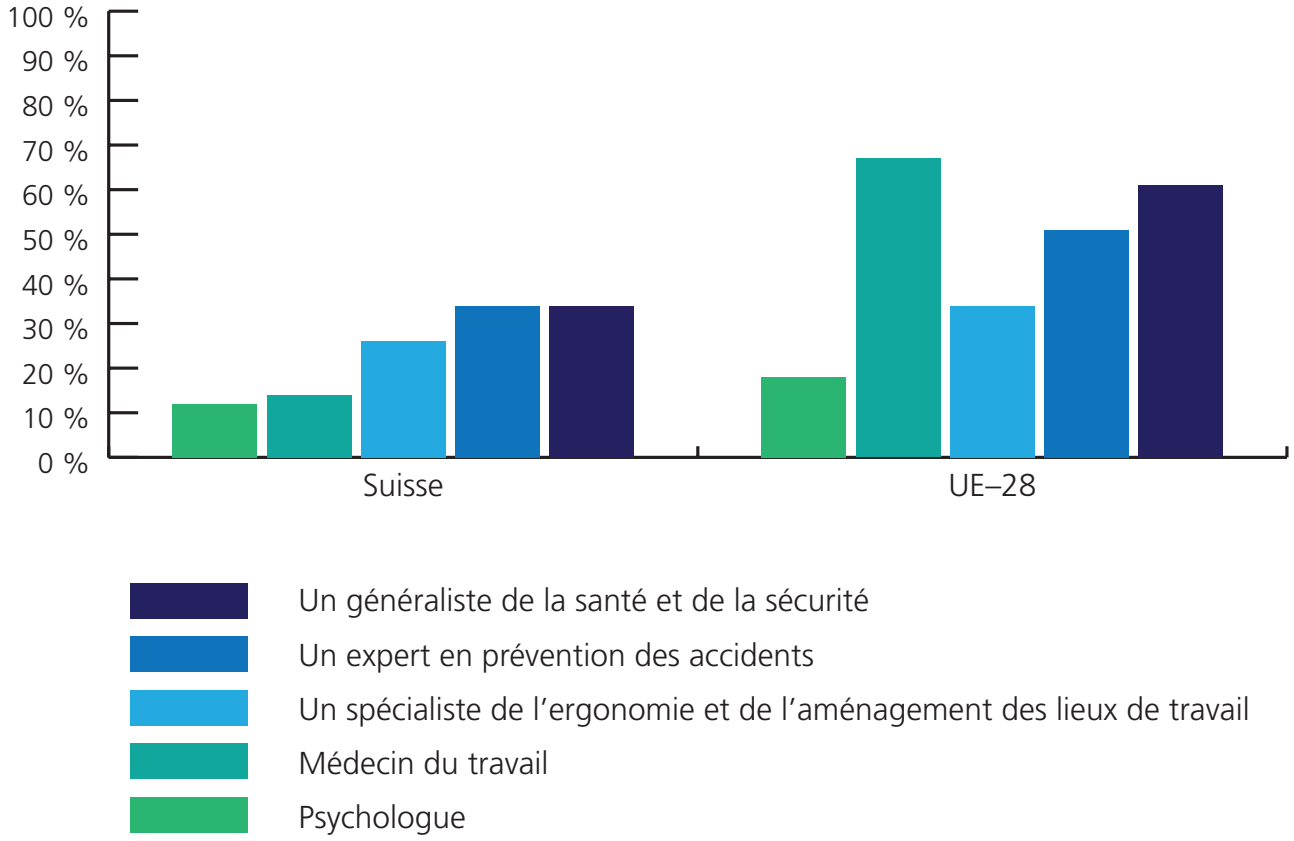
7. Spécialistes de la sécurité et de la protection de la santé sur le lieu de travail

Alors qu'en Suisse, la directive CFST 6508 prévoit le recours à des spécialistes MSST dans les établissements qui présentent des dangers particuliers ou qui ne bénéficient d'aucune connaissance professionnelle requise, l'Union européenne renonce à la définition d'établissements. Les différentes réglementations juridiques pourraient constituer une raison majeure justifiant les différentes prestations de services (cf. Illustration 13).

En Suisse, ce sont les généralistes et les spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé qui ont été le plus fréquemment mis en œuvre (34 % chacun ; UE 28 : 61 % et 51 %). En comparaison avec l'Europe, la différence était particulièrement frappante chez les médecins du travail (CH : 14 % ; UE–28 : 67 %).

Depuis 2014, les services fournis par des psychologues (7 à 12 %) et par des spécialistes de la prévention des accidents (29 à 34 %) ont augmenté de 5 points de pourcentage chacun. En revanche, la proportion de généralistes a baissé de 12 points de pourcentage, passant de 46 à 34 %. Ce recul important pourrait être corrélé au recours accru à des spécialistes.

Illustration 13 : services de sécurité et de protection de la santé du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019. Q151 : pour les services de sécurité et de protection de la santé, disposez–vous d'une expertise interne ou faites–vous appel à des experts externes ?

8. Raisons de traiter des questions de la sécurité au travail et de la protection de la santé

Pourquoi les entreprises abordent–elles des questions liées à la sécurité au travail et à la protection de la santé? Il y avait cinq réponses à choix. Aussi bien en Suisse qu'en Europe, la principale raison réside dans l'accomplissement des obligations légales. Par ailleurs, près de quatre entreprises sur cinq souhaitent répondre aux attentes des employés et préserver la réputation de l'entreprise (cf. Illustration 14).

On peut constater que les exigences des employés étaient plus importantes que la pression de l'inspection du travail. En comparaison avec l'Europe, l'évitement d'amendes et de sanctions par l'inspection du travail a été moins souvent mentionné en Suisse (CH : 61 % ; UE–28 : 80 %). Cela pourrait s'expliquer en premier lieu par l'orientation des contrôles (conseil avant la peine), et en second lieu par la fréquence des contrôles. Près d'un tiers des responsables ont indiqué que leur entreprise a été contrôlée au cours de ces trois dernières années (CH : 30 % ; UE–28 : 41 %).[21] Ainsi, du point de vue des responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé, la Suisse affichait l'une des plus basses fréquences de contrôle avec les Pays–Bas, la France, le Luxembourg, l'Italie et la Norvège.

Les entreprises contrôlées ont indiqué plus fréquemment (68 %) que les entreprises non contrôlées (58 %) qu'elles souhaitent éviter les amendes et les sanctions.

Toutefois, pour 60 % des entreprises suisses, la sécurité au travail et la protection de la santé constituaient un moyen de maintenir et d'accroître la productivité (EU–28 : 65 %). Dans ce secteur, il subsiste un important potentiel pour motiver les entreprises en matière de sécurité au travail et de protection de la santé pour des raisons économiques.[22]

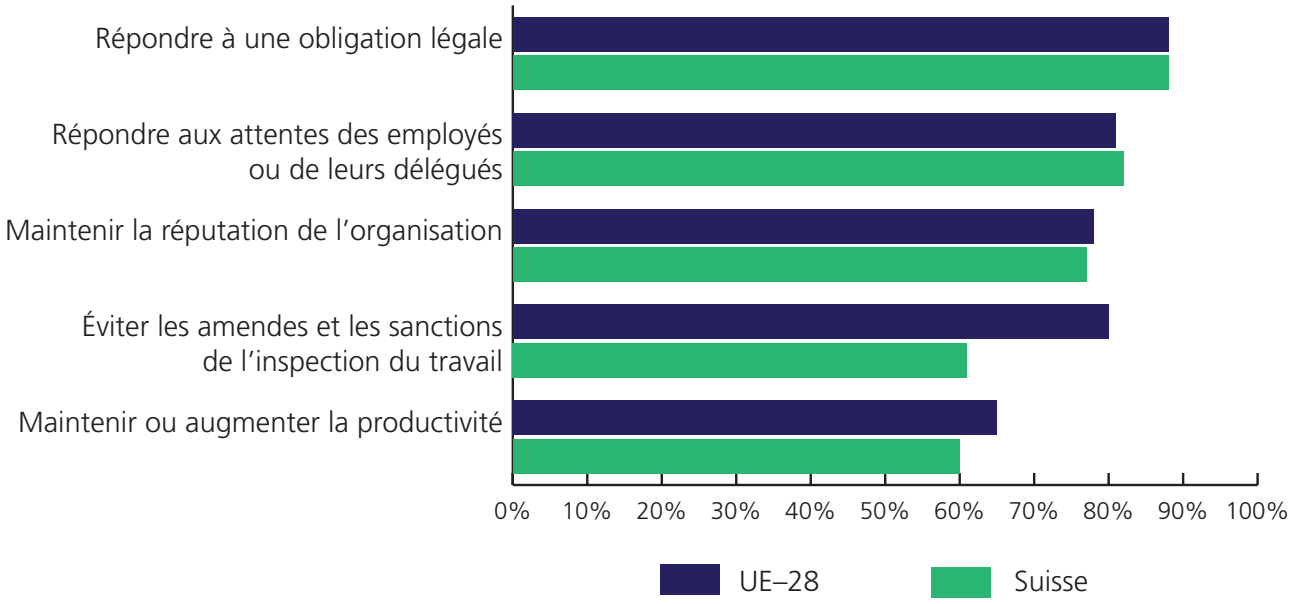
Les résultats indiquent que les dispositions légales, jointes à un nombre limité de contrôles, jouent un rôle déterminant pour la sécurité et la santé de la population active suisse.

Entre 2014 et 2019, l'évolution a été relativement stable en Suisse, à l'exception de l'évitement d'amendes et de sanctions (+ 4 points de pourcentage) et de l'accomplissement des obligations légales (+ 7).

Selon les indications des responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé, le nombre d'entreprises contrôlées a diminué de 34 % en 2014 à 30 % en 2019. Cette tendance à la baisse a également été observée en Europe (49 % à 41 %).

[21] À des fins de comparaison, le calcul ci–dessous fournit une estimation des entreprises contrôlées en raison des contrôles annoncés : le nombre de contrôles réalisés par la SUVA (12 582) et de contrôles effectués par les inspectorats cantonaux du travail (11 217) divisé par le nombre d'établissements (260 418 établissements comportant > 1 employé) montre que quelque 9 % des établissements sont contrôlés par année. En d'autres termes, une entreprise est, en moyenne, contrôlée approximativement tous les 11 ans dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé (propre calcul. Sources : rapport annuel CFST ; registre des entreprises et des établissements (REE) mené par l'OFS).
[22] Cf. EU–OSHA [URL, mai 2020 : https://osha.europa.eu/fr/themes/good–osh–is–good–for–business]

Illustration 14 : raisons de traiter des questions de la sécurité au travail et de la protection de la santé du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019. Q262 : dans votre établissement, dans quelle mesure les raisons qui suivent de traiter des questions de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont–elles importantes ? Pour chaque raison, dites–moi s'il s'agit d'une raison majeure, d'une raison mineure ou si ce n'est pas une raison.

9. Difficultés à gérer la sécurité au travail et la protection de la santé

Outre les obstacles liés à l'évaluation des risques (cf. chap. 5.3), les entreprises ont été également interrogées sur les difficultés à gérer la sécurité au travail et la protection de la santé. L'Illustration 15 montre les difficultés rencontrées en ordre décroissant.

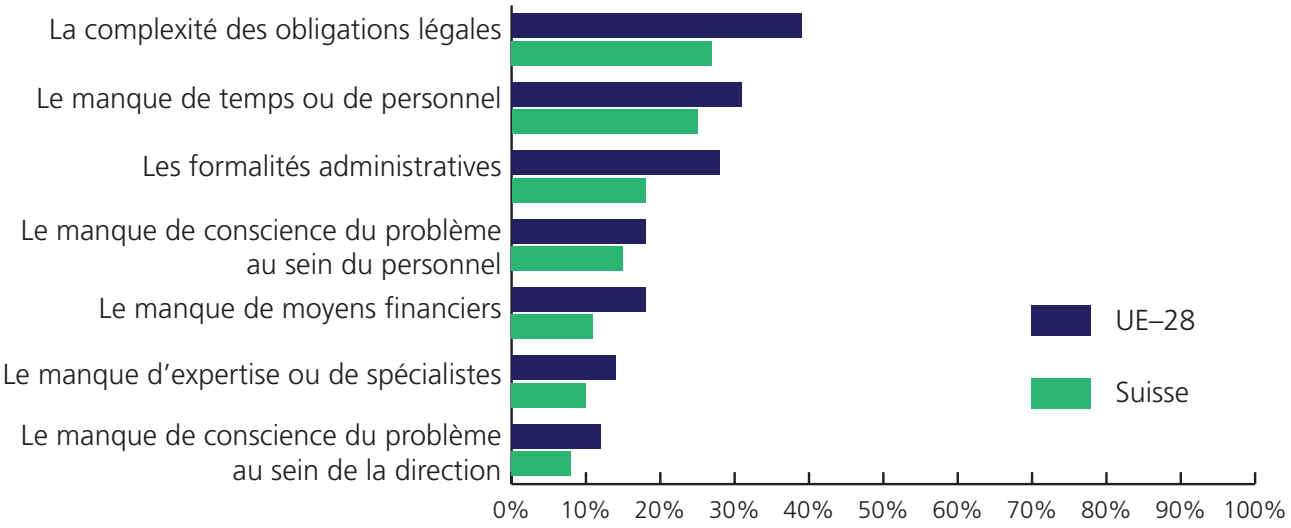
Il apparaît que la complexité des obligations légales constitue la raison la plus fréquente aussi bien en Suisse (27 %) qu'en Europe (38 %). Même si la Suisse se démarque bien en comparaison européenne, sa proportion était relativement élevée en comparaison avec la Norvège (12 %), la Finlande (16 %) ou le Danemark (18 %).

Ce résultat montre que, d'une part, il existe un potentiel d'amélioration et que, d'autre part, malgré une législation complexe en Suisse (mot clé : dualisme juridique), près de sept entreprises sur dix n'affichent pas de difficultés majeures avec la complexité des obligations légales. Ce résultat ne dépend pas de la taille de l'entreprise. En d'autres termes : en proportion, les petites entreprises ne semblent pas avoir plus de difficultés avec la complexité des obligations légales que les grandes entreprises.

Ce résultat indique que la complexité des obligations légales est en grande partie réduite grâce à des directives relatives à la loi sur le travail, à des directives CFST, à des solutions de branche, à des inspections sur place (y compris des conseils) et à du matériel d'information (par ex. aide–mémoires ou brochures) et que les dispositions légales sont traitées de manière à ce qu'elles soient adaptées aux destinataires.

À l'exception du manque de conscience du problème au sein du personnel, toutes les difficultés ont augmenté entre 2014 et 2019 (+ 4 à 5 points de pourcentage). En particulier, il convient de rester attentif au léger accroissement de la perception de la complexité des obligations légales (+ 4 points de pourcentage), afin de ne pas solliciter de façon exagérée les entreprises.

Illustration 15 : difficultés à gérer la sécurité au travail et la protection de la santé du point de vue des entreprises, en Suisse et dans l'UE–28 (2019)



ESENER–3 2019. Q263 : quelles sont les principales difficultés que rencontre votre établissement à gérer la sécurité et la protection de la santé ? Réponse : difficultés majeures).

10. Technologies numériques

Le numérique confronte les entreprises et les travailleurs à de nouveaux défis et offre aux acteurs du marché des chances de nouvelles opportunités d'emploi. Les chiffres les plus récents de l'Office fédéral de la statistique montrent qu'en 2019, 0,2 % des entreprises ont fourni des services « réguliers et étendus » et que 0,2 % d'entre elles ont fourni des services « réguliers mais modérés » par le biais d'une plate–forme (OFS, 2020).

Jusqu'à présent, des données empiriques solides font défaut en ce qui concerne la qualité des nouvelles formes de travail flexible et des relations de travail atypiques–précaires.[23] Les entretiens qualitatifs (Huws, Spencer, Syrdal, Holts, 2017) indiquent un large spectre en ce qui concerne le travail sur les plates–formes Internet (appelé gig economy) : du bon revenu accessoire à la dernière possibilité de subvenir à ses besoins. Les systèmes d'évaluation unilatéraux, qui mettent uniquement l'accent sur les travailleurs et le manque d'accessibilité ou de soutien par les opérateurs de plates–formes lors de la survenue éventuelle de problèmes, sont problématiques.

Le numérique pose au moins deux questions importantes : dans quelle mesure le salaire permet–il un assouplissement au niveau du lieu et des horaires de travail ? En outre, les nouvelles formes de travail impliquent–elles une activité indépendante ou un emploi salarié ? L'enquête auprès des entreprises ne fournit aucune réponse à ce sujet. Elle indique uniquement la diversité des technologies numériques utilisées pour le travail (cf. Illustration 16).

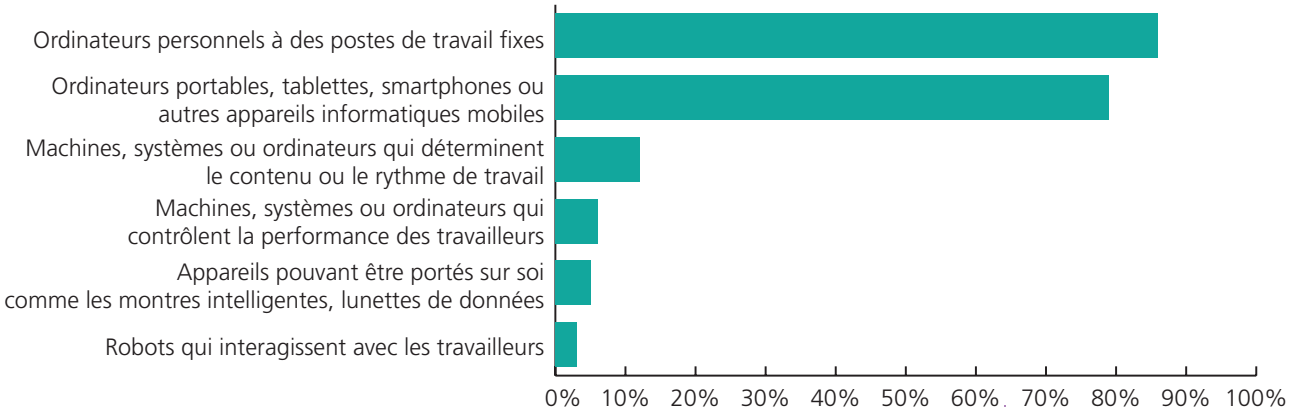
Alors qu'en Suisse, les conséquences du numérique ont été discutées dans 19 % des entreprises qui utilisent au moins une technologie numérique, elles l'ont été dans 26 % des entreprises en Europe.

Dans les discussions, les trois répercussions possibles les plus fréquentes du numérique étaient les suivantes :

- Besoin d'une formation continue régulière afin de maintenir les compétences à jour (CH : 88 % ; UE–28 : 79 %)
- Intensité de travail à la hausse ou pression accrue des délais (CH : 65 % ; UE–28 : 59 %)
- Meilleure flexibilité des employés en ce qui concerne le lieu et les horaires de travail (CH : 62 % ; UE–28 : 66 %)

Le travail à domicile constitue une importante conséquence du numérique. En 2019, le télétravail a été relativement largement répandu en Suisse. Les collaborateurs travaillent régulièrement à domicile dans 20 % des entreprises (EU 28 : 13 %). Seuls les pays nordiques (22 % à 25 %), la Belgique (28 %), l'Islande (33 %) et les Pays–Bas (33 %) affichaient des proportions plus élevées. Depuis 2014, l'évolution montre une tendance stable (19 à 20 %).

Illustration 16 : technologies numériques du point de vue des entreprises, Suisse (2019)



ESENER–3 2019 Q350. Votre établissement utilise–t–il une ou plusieurs des technologies numériques suivantes pour le travail ?

[23] Cf. [URL, mai 2020 : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/wirtschaftslage—wirtschaftspolitik/wirschaftspolitik/digitalisierung.html#76287912]

11. Conclusions

L'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents est l'enquête comparative la plus complète sur la gestion de la sécurité au travail et de la protection de la santé. En comparaison avec d'autres pays européens, certaines informations intéressantes apparaissent clairement pour la Suisse. Les différences entre la Suisse, l'Europe et certains pays individuels sont attribuables par exemple aux différentes cultures d'entreprises, aux différents systèmes nationaux de prévention, aux cadres juridiques ou aux diverses structures économiques.

Trois thèmes sont discutés ci–dessous :

1) les troubles musculo–squelettiques et psychosociaux,
2) le nombre d'évaluation des risques et
3) la charge administrative.

Les troubles musculo–squelettiques et psychosociaux sont fréquents aux places de travail actuelles. C'est le cas aussi bien en Suisse qu'en Europe, et ces troubles ont augmenté entre 2014 et 2019. En revanche, la proportion d'entreprises suisses et européennes qui procèdent à des mesures de lutte contre les sollicitations excessives de l'appareil locomoteur ont reculé. Cette évolution négative pourrait signifier que l'action prioritaire « appareil locomoteur » des années 2009 et 2010 n'a pas eu d'effet durable et que de nouvelles mesures devraient être élaborées le cas échéant (par ex. campagne de sensibilisation).

En ce qui concerne les contraintes psychosociales, les entreprises suisses sont devenues plus actives à un faible niveau. Cette évolution réjouissante pourrait être attribuée à l'action prioritaire « risques psychosociaux » des autorités d'exécution. Même si la prise de conscience des facteurs de risques psychosociaux et la nécessité de mesures systématiques semblent s'accroître, il subsiste encore un important potentiel d'amélioration. Par exemple, près de 70 % des entreprises en Suisse n'ont pas élaboré de plan de mesures afin d'éviter le stress causé par le travail.

La proportion des entreprises suisses qui procèdent à une évaluation des risques ou à une détermination des dangers est plutôt faible en comparaison européenne : seules quatre entreprises sur dix analysent régulièrement les dangers. En Europe, il s'agit de près de huit entreprises sur dix. Les dispositions légales pourraient constituer une raison importante expliquant cette différence : en Suisse, toutes les entreprises doivent certes effectuer des déterminations des dangers, mais les évaluations des risques sont uniquement prévues en cas de dangers particuliers ou de nouvelles substances et techniques professionnelles utilisés. Par ailleurs, le recours à des spécialistes de la sécurité au travail pour les entreprises qui ne présentent aucun danger particulier est facultatif.

Les entreprises suisses qui ne procèdent pas régulièrement à des évaluations des risques indiquent qu'elles « n'ont pas de problème » (86 %) bien plus souvent qu'elles ne disent que « la procédure d'évaluation des risques est trop difficile » (19 %) ou que « des obligations légales sont trop compliquées » (27 %).

Les conditions–cadres favorables à l'économie et à l'innovation sont renforcées par un allègement de la charge administrative et par des réglementations efficaces. En l'occurrence, la somme de toutes les obligations légales aboutit précisément à des charges administratives considérables aux entreprises. Dans ce contexte, les 20 à 30 % d'entreprises qui avaient des difficultés avec la charge administrative en raison de la sécurité au travail et de la protection de la santé constituent une proportion significative.

12. Annexe

ESENER–3 2019

L'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents de l'EU–OSHA fournit des informations transnationales comparables qui sont pertinentes pour l'analyse de nouvelles stratégies basée sur des preuves en ce qui concerne la sécurité au travail et la protection de la santé. Elle soutient les autorités d'exécution, les partenaires sociaux et les entreprises dans la planification et la mise en œuvre d'une protection efficace de la santé.

La troisième Enquête européenne des entreprises (ESENER–3) demande aux personnes « les mieux informées sur la santé et la sécurité dans les entreprises » comment sont gérés les dangers et les contraintes liés au travail, avec un accent particulier sur les facteurs de risques psychosociaux, c'est–à–dire le stress, la violence et le harcèlement liés au travail. Au printemps / En été 2019, 45 420 entreprises au total issues de tous les secteurs économiques et comptant au moins cinq employés ont été interrogées dans 33 pays : l'UE 28 ainsi que l'Islande, la Macédoine du Nord, la Norvège, la Serbie et la Suisse. Le présent questionnaire est resté largement inchangé par rapport au questionnaire ESENER–2 (2014), permettant ainsi de procéder à des comparaisons entre 2014 et 2019.

Les données ont été principalement prélevées par le biais d'entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI). Les entreprises qui ont refusé de répondre à l'enquête par téléphone ont eu la possibilité de remplir le questionnaire en ligne. Le travail de terrain a été réalisé par Kantar Public et son réseau d'instituts nationaux de sondage (Suisse : M.I.S. Trend SA). Les échantillons ont été constitués selon un plan d'échantillonnage disproportionné, qui a été ultérieurement corrigé par pondération.

Informations complémentaires sur la méthode : http://www.esener.eu.

Source : EU–OSHA (https://osha.europa.eu/fr/facts–and–figures/esener)

Structure des entreprises en Suisse

L'économie suisse est principalement constituée de petites et de moyennes entreprises (PME) comportant moins de 250 équivalents plein temps. Selon la statistique de la structure des entreprises 2017, 99,7 % de l'ensemble des 684 167 entreprises sont des PME. Près de huit employés sur dix (81,5 %) travaillent dans une PME et près d'un cinquième dans des entreprises comportant 250 travailleurs et plus (18,5 %). 87 % des PME sont des microentreprises (jusqu'à 9 travailleurs). L'Enquête des entreprises, qui inclut les entreprises comportant cinq travailleurs ou plus, ne reproduit que partiellement les microentreprises.

Tableau 1 : établissements et employés, Suisse (2017)

	Établissements	Employés
Secteur primaire		
Microentreprises (jusqu'à 9 employés)	53,180	142,716
Petites entreprises (10-49 employés)	966	16,156
Moyennes entreprises (50 à 249 employé	X	3,680
Grandes entreprises (≥ 250 employés)	X	353
Total du secteur primaire	54,193	162,905
Secteur secondaire		
Microentreprises (jusqu'à 9 employés)	75,933	199,776
Petites entreprises (10-49 employés)	16,266	326,277
Moyennes entreprises (50 à 249 employé	3,166	310,435
Grandes entreprises (≥ 250 employés)	455	242,216
Total du secteur secondaire	95,820	1,078,704
Secteur tertiaire		
Microentreprises (jusqu'à 9 employés)	463,313	1,059,985
Petites entreprises (10-49 employés)	59,043	1,148,619
Moyennes entreprises (50 à 249 employé	10,509	1,014,178
Grandes entreprises (≥ 250 employés)	1,289	715,779
Total du secteur tertiaire	534,154	3,938,561
Total	684,167	5,180,170

Source : statistique structurelle des entreprises (STATENT)
[URL, mai 2020 : https://www.pxweb.OFS.admin.ch/pxweb/fr/px–x–0602010000_102/px–x–0602010000_102/px–x–0602010000_102.px/]
‚X' : supprimé pour des raisons de protection des données.

13. Références

Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra–Golec, I., Jansen, N., Jay, S., and Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence–based effects of shift work and non–standard working hours on workers, family and community. Ind Health, 57(2), 184–200. doi:10.2486/indhealth.SW–4

Bonvin, J.–M., Cianferoni, N., et Kempeneers, P. (2019). Évaluation des effets des modifications aux règles concernant l'enregistrement du temps de travail (art. 73a et 73b OLT 1) entrées en vigueur le 1.1.2016. Genève: Université de Genève.

Dorsemagen, C., Krause, A., Lehmann, M. und Pekruhl, U. (2012). Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Bern: SECO.

EU–OSHA. (2020). ESENER 2019. What does it tell us about safety and health in Europe's workplaces? Luxembourg.

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S. and Holts, K. (2017). Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy.: Foundation for European Progressive Studies.

Janetzke, H. und Ertel, M. (2016). Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen im europäischen Vergleich. Düsseldorf: Hans–Böckler–Stiftung.

Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh–Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., . . . Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta–analysis of published and unpublished data for 603838 individuals. The Lancet, 386(10005), 1739–1746. doi:10.1016/S0140–6736(15)60295–1

Krieger, R., Graf, M. und Vanis, M. (2015). Arbeit und Gesundheit. Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. Bern: SECO.

Kruger, J. and Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self–assessments. J Pers Soc Psychol, 77(6), 1121–1134. doi:10.1037//0022–3514.77.6.1121

OFS. (2019). Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB). Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012–2017 (en allemand). Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.

OFS. (2020). Services de plateformes numériques en 2019. Neuchâtel Extrait de https://www.OFS.admin.ch/OFS/fr/home/statistiques/travail–remuneration/activite–professionnelle–temps–travail/actifs–occupes/conditions–travail/services–plateformes–numeriques.html.

SECO. (2020). Conditions de travail et santé : Stress. Bern: SECO.

Wagstaff, A. S. and Sigstad Lie, J.–A. (2011). Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health(3), 173–185. doi:10.5271/sjweh.3146