

# Diversité de la main-d'œuvre et troubles musculosquelettiques: aperçu des faits et chiffres et exemples de cas

Observatoire européen des risques  
Synthèse

Auteurs: Iñigo Isusi, Antonio Corral, Jessica Durán (IKEI), Jan de Kok, Jacqueline Snijders (Panteia), Tobias Bühring (Oxford Research), Maurizio Curtarelli (EU-OSHA)

Gestion du projet: Maurizio Curtarelli (EU-OSHA).

«Le présent rapport a été commandé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris tout avis et/ou conclusion, n'engage que son/ses auteur(s) et ne reflète pas nécessairement l'avis de l'EU-OSHA. Ce rapport est basé sur les données d'Eurofound (enquête européenne sur les conditions de travail 2015), d'Eurostat (module de base de l'enquête sur les forces de travail 2018, module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail sur la sécurité et la santé au travail 2013, module ad hoc de l'enquête sur les forces de travail sur les travailleurs migrants 2014, enquête européenne par entretiens sur la santé 2014, statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie 2017), et de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) (enquête de la FRA sur le bien-être et la sécurité des femmes 2012, enquête de la FRA sur les personnes LGBT dans l'Union européenne 2012). Les conclusions tirées de ces données sont de la responsabilité exclusive de/des auteur(s)»

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

**Un numéro unique gratuit (\*):**

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

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

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

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2020

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2020

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

## Table des matières

Introduction.....	3
Un cadre conceptuel sur les TMS liés au travail .....	3
Exposition aux risques et prévalence des problèmes de santé et des problèmes liés aux TMS .....	3
Exposition aux facteurs de risques physiques .....	4
Exposition à des facteurs de risques psychosociaux et organisationnels .....	5
Facteurs de risques psychosociaux et organisationnels spécifiques aux travailleuses.....	6
Facteurs de risques psychosociaux et organisationnels spécifiques aux travailleurs migrants .....	6
Facteurs de risques psychosociaux et organisationnels spécifiques aux travailleurs LGBTI.....	7
Les formes de ségrégation professionnelle.....	8
Analyse des pratiques et des initiatives politiques .....	8
Orientations politiques .....	9

## Liste des figures et tableaux

Figure 1: Cadre théorique des TMS liés au travail.....	10
Tableau 1: Liste des études de cas sélectionnées et analysées .....	11

## Synthèse

### Introduction

- Les troubles musculosquelettiques (TMS) constituent l'un des problèmes de santé liés au travail les plus fréquents en Europe, avec des conséquences importantes pour les travailleurs, les entreprises et la société dans son ensemble. Les TMS peuvent être définis comme des pathologies des tissus corporels (tels que les muscles, articulations, tendons, ligaments, nerfs, cartilage et os) et de la circulation sanguine locale. Lorsque ces troubles sont principalement provoqués ou aggravés par l'activité professionnelle et par les effets de l'environnement dans lequel celle-ci est exercée, ils sont désignés par le terme de TMS liés au travail.
- Ce projet de recherche examine dans quelle mesure la diversité croissante de la main-d'œuvre européenne est associée à une exposition accrue à de mauvaises conditions de travail et à des problèmes de santé, une attention particulière étant mise sur les TMS. Le projet de recherche se concentre sur trois groupes spécifiques de travailleurs [les femmes, les travailleurs migrants et les travailleurs lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexuels (LGBTI)] qui, selon les données existantes, sont plus susceptibles d'occuper des emplois (et de travailler dans des secteurs) caractérisés par une exposition accrue aux risques pour la santé et aux risques de TMS, y compris les risques psychosociaux et organisationnels, le plus souvent dans un contexte de mauvaises conditions de travail.
- Le projet a consisté à procéder à un examen et à une analyse approfondis des données actuelles disponibles, à savoir la littérature scientifique internationale et les données statistiques provenant de plusieurs sources officielles, qui ont servi de base à la collecte et à l'analyse de données primaires dans le cadre d'activités de terrain. Des entretiens ont été menés avec des parties prenantes et des experts aux niveaux de l'UE et sur le plan national, et des groupes de discussion et des entretiens ont été réalisés avec des travailleurs issus des trois groupes étudiés. Les résultats du travail de terrain sont venus compléter les données existantes.
- Le projet s'inscrit dans le cadre d'un important programme de recherche axé sur les TMS liés au travail et mené par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) en 2018-2020. Les résultats de cette recherche viendront également alimenter la campagne 2020-2022 pour des lieux de travail sains, consacrée aux TMS et coordonnée par l'EU-OSHA dans les États membres de l'UE.

### Un cadre conceptuel sur les TMS liés au travail

- Les TMS liés au travail sont associés à de nombreux facteurs de risques (et combinaisons de facteurs de risques) différents et peuvent avoir diverses conséquences pour les travailleurs. Dans le cadre de ce projet et sur la base des résultats d'un précédent projet de recherche de l'EU-OSHA sur les TMS, un modèle conceptuel des interrelations entre les facteurs de risques, les TMS et leurs conséquences, qui est présenté graphiquement dans la figure 1, a été développé.
- Selon ce modèle conceptuel, les TMS sont associés à plusieurs types de facteurs de risques, notamment des facteurs sociodémographiques et individuels, des facteurs de risques physiques, des facteurs de risques organisationnels et psychosociaux, ainsi que des facteurs de risques liés à la profession et à l'emploi.

### Exposition aux risques et prévalence des problèmes de santé et des problèmes liés aux TMS

- Les résultats de ce projet montrent que les travailleurs des groupes étudiés sont généralement en moins bonne santé (tant physique que mentale) que les travailleurs d'autres groupes. Les travailleuses font état non seulement de leur vécu d'une plus mauvaise santé physique et

mentale, mais aussi d'un plus grand nombre de limitations dans leurs activités quotidiennes en raison de problèmes de santé et d'un taux d'absentéisme plus élevé pour raisons de santé.

- Les données existantes et les résultats du travail de terrain montrent que les trois groupes de travailleurs étudiés sont plus exposés que la population générale à des facteurs de risques psychosociaux et organisationnels sur le lieu de travail – à savoir le harcèlement, la discrimination, les brimades et les agressions verbales, le travail temporaire, l'insécurité de l'emploi, les bas salaires et les perspectives de carrière limitées –, ainsi qu'à des facteurs de risques physiques tels que le port ou le déplacement de charges lourdes, les mouvements répétitifs, la position assise prolongée ou le déplacement de personnes, qui sont fréquemment associés à la prévalence des TMS.
- La littérature et les données existantes montrent que la prévalence des TMS est plus élevée chez les femmes et les travailleurs migrants. Par exemple, en 2015, 60 % des travailleuses de l'UE ayant répondu à l'enquête européenne sur les conditions de travail ont déclaré un ou plusieurs TMS. Les plaintes les plus fréquemment signalées sont les lombalgies, suivies de douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou les membres supérieurs. La phase de recherche du projet effectuée sur le terrain a révélé que cette incidence élevée des TMS chez les travailleuses est mal connue par la société dans son ensemble.
- Les travailleurs migrants déclarent être en moins bonne santé que les travailleurs autochtones et avoir plus d'accidents du travail, bien que dans certains pays, cette constatation contraste avec le fait que de nombreux travailleurs migrants sont jeunes et en bonne santé (c'est ce qu'on appelle l'« effet de l'immigrant en bonne santé »). Cependant, même les jeunes travailleurs migrants développent souvent des problèmes de santé chroniques assez rapidement, en raison des mauvaises conditions de travail et des risques constants – notamment physiques – auxquels ils sont exposés. Les TMS sont également particulièrement répandus parmi les travailleurs migrants, comme le montrent les données existantes et les résultats du travail de terrain. Des analyses descriptives et de régression menées sur plusieurs sources statistiques montrent que les migrants sont plus susceptibles de déclarer des TMS que les travailleurs autochtones.
- En comparaison avec la population générale, les travailleurs LGBTI font état d'une plus mauvaise santé physique et mentale, certains sous-groupes (comme les travailleurs transgenres) déclarant un état de santé encore plus mauvais. Les données existantes, quoique limitées, et les résultats du travail de terrain montrent que les travailleurs LGBTI déclarent davantage de problèmes liés aux TMS, et l'incidence de la dépression, des pensées suicidaires, de l'anxiété ou de l'automutilation est également plus élevée dans ce groupe de population. Bien que les résultats du travail de terrain aient permis, dans une certaine mesure, de combler les lacunes existantes en matière de recherche, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre la prévalence des TMS chez les travailleurs LGBTI.
- Les facteurs de risques liés aux TMS ne sont généralement pas présents seuls, mais en combinaison, d'où une probabilité plus forte de souffrir de problèmes liés aux TMS. L'exposition à ces facteurs de risques s'accroît au fil du temps, ce qui explique le risque d'être surtout atteint de problèmes de santé, et en particulier de TMS, à un âge plus avancé.

## Exposition aux facteurs de risques physiques

- Il existe des preuves concluantes montrant que les femmes et les travailleurs migrants sont particulièrement exposés à un certain nombre de risques physiques, qui sont souvent liés à des tâches particulières dans les secteurs et les métiers spécifiques dans lesquels ces groupes sont plus fréquemment présents.
- Sur leur lieu de travail, les travailleuses sont exposées à certains facteurs de risques physiques dont on sait qu'ils sont directement liés au développement de TMS, comme le fait de soulever,

de manipuler ou de déplacer des personnes, les mouvements répétitifs, l'adoption de postures inconfortables, forcées ou fatigantes, ou encore la position debout ou assise prolongée. Ces exigences physiques liées au travail sont souvent sous-estimées par les autorités de la recherche et de la sécurité et de la santé au travail (SST), qui accordent généralement plus d'attention aux activités professionnelles pénibles ou physiquement exigeantes requises dans les secteurs à prédominance masculine.

- Les travailleurs migrants sont particulièrement exposés à un certain nombre de risques physiques au travail, notamment ceux liés au portage ou au déplacement de charges lourdes, à l'adoption de postures forcées, inconfortables ou fatigantes, aux mouvements répétitifs et aux risques environnementaux (vibrations, températures extrêmes, etc.).
- Il existe peu de données concernant l'exposition des travailleurs LGBTI aux risques physiques sur le lieu de travail. Toutefois, les données existantes laissent penser que cette exposition est principalement liée aux secteurs et aux professions spécifiques dans lesquels ces travailleurs sont le plus souvent employés.

## Exposition à des facteurs de risques psychosociaux et organisationnels

- Ces facteurs de risques physiques peuvent également être associés à toute une série de facteurs de risques organisationnels et psychosociaux, qui peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé et le bien-être des travailleurs, notamment en termes de TMS.
- Considérées dans leur ensemble, les données recueillies dans le cadre de cette étude montrent que les travailleurs des trois groupes examinés sont exposés à un certain nombre de facteurs de risques communs qui résultent de mauvaises conditions de travail. Parmi ces conditions figurent les salaires plus bas, les formes d'emploi précaires (par exemple, l'emploi à temps partiel involontaire dans le cas des femmes, les contrats irréguliers ou l'absence de contrat dans le cas des travailleurs migrants, et, dans le cas des trois groupes, les contrats temporaires), les perspectives de carrière réduites (le fameux «plafond de verre» auquel se heurtent les femmes et les travailleurs LGBTI), les horaires de travail plus longs ou peu compatibles avec la vie sociale, ou encore la prestation d'heures supplémentaires. Notre travail de terrain a révélé que ces facteurs de risques ont un effet négatif sur la motivation, l'estime de soi et la capacité de rémunération (avec des répercussions sur les conditions de vie, l'alimentation, le logement, etc.), ce qui entraîne stress et fatigue supplémentaires. En outre, les emplois précaires sont associés à des employeurs qui accordent moins d'importance aux questions de SST, ce qui expose les travailleurs concernés à un risque accru de problèmes de santé, de manière générale, et de TMS, en particulier.
- Les données existantes et les recherches effectuées sur le terrain ont également révélé que les trois groupes faisant l'objet de l'enquête sont souvent exposés à des expériences négatives, telles que la discrimination interpersonnelle, les brimades, le harcèlement, les agressions verbales et la violence physique, expériences qui, dans le cas des femmes et des travailleurs transgenres ou intersexuels, sont souvent exacerbées par une attention sexuelle non désirée et, dans le cas des travailleurs LGBTI, par de subtiles micro-agressions verbales qui prennent la forme de blagues et de moqueries, de regards, de commérages ou de commentaires négatifs. Ces expériences, qui sont associées au stress et à la détérioration de la santé mentale, sont néfastes pour la santé générale et entraînent une probabilité accrue de souffrir de TMS.
- Ces trois groupes comprennent des personnes qui sont particulièrement défavorisées en raison de la combinaison (ou de l'intersectionnalité) de plusieurs facteurs individuels et sociaux (par exemple, le genre/l'identité sexuelle, la race, l'apparence physique, l'origine géographique, la classe, le niveau d'éducation, etc.). Chacune de ces combinaisons va de pair avec des désavantages spécifiques et uniques.

## Facteurs de risques psychosociaux et organisationnels spécifiques aux travailleuses

- Les recherches menées sur le terrain ont révélé que, du fait de leur « double casquette » de travailleuse et d'aidante non rémunérée (d'enfants ou d'autres membres de la famille ou du foyer), les travailleuses sont particulièrement exposées à un fardeau physique et psychologique plus lourd, qui peut entraîner un risque accru de développer des problèmes de santé physique et mentale, y compris des TMS.
- Les travailleuses sont moins susceptibles que les hommes de s'exprimer et d'être entendues sur les risques de santé liés au travail, et ce pour des raisons diverses, mais essentiellement parce qu'elles sont moins représentées que les hommes au sein des comités de pilotage de la SST des entreprises. Cette situation se traduit souvent par l'existence d'un biais sexiste, qui s'exerce au détriment des femmes, dans les mesures de SST mises en place.
- En raison des différentes formes de ségrégation professionnelle qui touchent les femmes, les travailleuses sont particulièrement exposées à des exigences émotionnelles élevées ainsi qu'à la charge mentale et au stress liés au travail.
- Les travaux de terrain ont également permis de constater qu'il existe une vision masculine dominante des maladies professionnelles et des questions de SST, ce qui est préjudiciable aux femmes. Par exemple, les outils de SST, les équipements de protection individuelle et les postes de travail sont souvent conçus majoritairement pour les hommes et ne tiennent pas compte des caractéristiques physiques du corps féminin.

## Facteurs de risques psychosociaux et organisationnels spécifiques aux travailleurs migrants

- Les recherches menées sur le terrain ont montré que, dans de nombreux cas, les travailleurs migrants sont confrontés à des conditions de travail difficiles qu'ils n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter.
- Le travail de terrain a également révélé que les travailleurs migrants connaissent généralement moins bien la réglementation nationale régissant les conditions de travail, une méconnaissance qui est parfois due aux barrières linguistiques.
- En effet, les travailleurs migrants ayant une connaissance limitée de la langue locale sont moins à même de communiquer et/ou de comprendre les instructions et les processus de travail liés à la SST, et ils peuvent donc éprouver des difficultés à participer aux activités de formation SST ou à comprendre pleinement leurs droits au travail. Ces difficultés entraînent, à leur tour, des malentendus, un manque de respect des règles de SST et une augmentation du nombre d'accidents et de situations à risque (comme le fait de ne pas utiliser d'outils d'aide ou de ne pas porter d'équipement de protection, par exemple). Ce manque de connaissances rend les travailleurs migrants plus vulnérables à la discrimination ou à des pratiques abusives qui ne respectent pas les normes juridiques et les règles de SST en vigueur.
- Les travailleurs migrants pâtissent d'un accès limité à certains services publics ou privés, tels qu'un logement ou des services de santé appropriés, ce qui affecte à la fois leur capacité de travail et leur situation générale en matière de SST. Il est également rapporté que les travailleurs migrants sont confrontés à un sentiment d'isolement en raison d'un manque de réseaux de soutien social et familial, ce qui pourrait être à l'origine d'une mauvaise santé mentale et d'autres problèmes de santé.
- Un autre facteur affectant la santé des travailleurs migrants, et mis en évidence par le travail de terrain, est que de nombreuses entreprises n'organisent pas d'activités de SST destinées

spécifiquement à ce groupe, une tendance qui est aggravée par la présence limitée de représentants de migrants au sein des instances représentatives du personnel.

- Le fait que de nombreux travailleurs migrants occupent une position inférieure dans la hiérarchie de l'entreprise, conjugué à une prévalence plus élevée du travail précaire et à des qualifications et des compétences plus faibles, peut expliquer pourquoi certains employeurs accordent moins d'importance aux mesures de santé et de sécurité destinées à ce groupe qu'à celles visant les travailleurs occupant des postes importants ou à responsabilité plus élevée.

## Facteurs de risques psychosociaux et organisationnels spécifiques aux travailleurs LGBTI

- Les recherches menées sur le terrain ont révélé que les travailleurs LGBTI sont souvent victimes de discriminations lorsqu'ils cherchent du travail ou postulent pour un emploi, et que, la plupart du temps, ils ne sont pas embauchés à la fin du processus de recrutement ou se retirent avant la fin du processus par crainte de ne pas être acceptés. Les recruteurs masculins ont tendance à être plus réticents à embaucher des personnes LGBTI. Les travailleurs LGBTI sont également plus susceptibles d'être licenciés du fait de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.
- Les recherches menées sur le terrain ont confirmé ce que l'on sait déjà par les données existantes, à savoir que les travailleurs transgenres sont plus exposés aux pratiques de discrimination, à l'exclusion des possibilités d'embauche, aux agressions verbales, à la violence et aux brimades sur le lieu de travail, ainsi qu'à de mauvaises conditions de travail. Dans des cas extrêmes, cela peut conduire les travailleurs transgenres à accepter des emplois assortis de conditions de travail moins favorables, pour lesquels ils sont généralement surqualifiés, étant donné qu'ils éprouvent des difficultés à obtenir des emplois de meilleure qualité davantage en adéquation avec leurs compétences et leur qualification.
- Les travailleuses lesbiennes sont confrontées à une double discrimination, à savoir celle fondée sur le genre et celle basée sur l'orientation sexuelle. Parmi les travailleurs gays, les hommes efféminés sont particulièrement susceptibles d'être victimes de discrimination et de harcèlement au travail (en particulier dans certains secteurs à prédominance masculine) et ont moins de chances d'être acceptés ou promus socialement. Les travailleurs bisexuels sont également fortement marginalisés, et leur sexualité est source de discrimination et d'exclusion au travail.
- Les travailleurs LGBTI sont, en moyenne, plus susceptibles d'être victimes de harcèlement et de discrimination indirecte au travail que les autres groupes de travailleurs. Les travailleurs LGBTI doivent souvent faire face à de multiples formes de discrimination subtile, telles que les blagues et railleries, les regards, les commérages, etc., autant de facteurs qui contribuent à un sentiment d'insécurité ou les conduisent à s'isoler. Le harcèlement peut également prendre la forme de discussions et d'échanges agressifs avec les supérieurs hiérarchiques, et peut conduire à l'isolement des travailleurs LGBTI sur le lieu de travail, voire à leur départ prématuré de l'entreprise.
- Une proportion importante de travailleurs LGBTI dissimulent leur sexualité ou leur identité de genre au travail, généralement parce que c'est la seule façon pour eux de se protéger et de se sentir en sécurité, mais aussi parce que cela peut être un moyen de trouver un meilleur emploi ou une nécessité pour conserver leur emploi actuel. Ces difficultés, qui représentent un risque psychosocial supplémentaire et propre aux travailleurs LGBTI, peuvent non seulement influencer les secteurs d'activité/métiers dans lesquels les personnes LGBTI décident de travailler, mais aussi entraîner une charge psychologique supplémentaire (avec des effets sur leur santé).



## Les formes de ségrégation professionnelle

- Les données empiriques font état de formes de ségrégation professionnelle chez les femmes et les travailleurs migrants et, dans une moindre mesure, chez les travailleurs LGBTI, avec une présence plus importante de ces groupes de travailleurs dans certains secteurs et professions spécifiques, caractérisés par une plus grande exposition aux risques liés aux TMS et par une prévalence plus élevée des TMS.
- Les femmes sont plus fréquemment employées dans des activités du secteur tertiaire, tels que la santé humaine et l'action sociale, l'éducation, l'immobilier, les hôtels et restaurants, le nettoyage et les activités ménagères, les services aux personnes comme les secteurs liés à la beauté (par exemple la coiffure), et dans certaines activités manufacturières comme la transformation alimentaire ou l'industrie textile. Les femmes sont également prédominantes dans les professions peu ou moyennement qualifiées, telles que les préposés aux soins aux personnes, les nettoyeurs et les assistants, les employés de bureau et les dactylographes, les professions intermédiaires de la santé, les professionnels de l'enseignement, les professionnels de la santé et les employés de services à la clientèle, les assistants à la préparation des repas, les employés de bureau et les vendeurs.
- Les travailleurs migrants sont plus susceptibles que les travailleurs autochtones de travailler dans des secteurs/métiers spécifiques appelés emplois « 3 D » (de l'anglais « dirty, dangerous and demanding », qui signifie emplois sales, dangereux et éprouvants) du fait des mauvaises conditions de travail et des risques accrus en matière de SST. Les travailleurs migrants sont également davantage susceptibles de travailler dans certains secteurs spécifiques, tels que l'agriculture, l'industrie manufacturière, les secteurs de l'extraction et de l'énergie, le commerce de gros et de détail, l'hébergement et la restauration, la santé humaine, le travail social et la construction. Ils ont également plus de chances d'obtenir un emploi dans des professions peu ou pas qualifiées, par exemple en tant que techniciens de surface et assistants, ouvriers, assistants à la préparation de repas, travailleurs de rue, employés de services de vente et de services connexes, ou travailleurs chargés du ramassage des ordures ménagères. Les migrants occupent beaucoup moins souvent des postes moyennement qualifiés, notamment dans les services aux personnes, les soins aux personnes, le bâtiment et les métiers connexes.
- Les données disponibles sur les différentes formes de ségrégation professionnelle parmi les travailleurs LGBTI sont limitées. Toutefois, les données existantes et les résultats du travail de terrain montrent que les travailleurs LGBTI sont plus souvent employés dans des secteurs et des professions où ils s'attendent à se sentir plus en sécurité et à subir moins d'intolérance et de discrimination (la « ségrégation fondée sur les préjugés »). En général, cette tendance peut se traduire par une présence plus importante d'hommes gays et bisexuels dans les secteurs ou les métiers à prédominance féminine, et inversement, par une présence plus importante de travailleuses lesbiennes dans les secteurs ou professions à prédominance masculine. Certains de ces secteurs et professions sont associés à une plus forte prévalence de TMS.

## Analyse des pratiques et des initiatives politiques

- Dans le cadre de ce projet de recherche, nous avons identifié et analysé en profondeur neuf exemples de politiques et de pratiques d'entreprises dans des États membres de l'UE visant à améliorer l'environnement de travail et à réduire les risques en matière de SST parmi les trois groupes de travailleurs étudiés, et en particulier les risques physiques, psychosociaux ou organisationnels associés aux TMS.
- Les politiques analysées font partie d'un éventail d'initiatives mises en œuvre par les autorités publiques, le secteur privé et des organisations à but non lucratif aux niveaux européen, national et régional, et qui s'adressent spécifiquement à un ou plusieurs des trois groupes de travailleurs à l'étude.

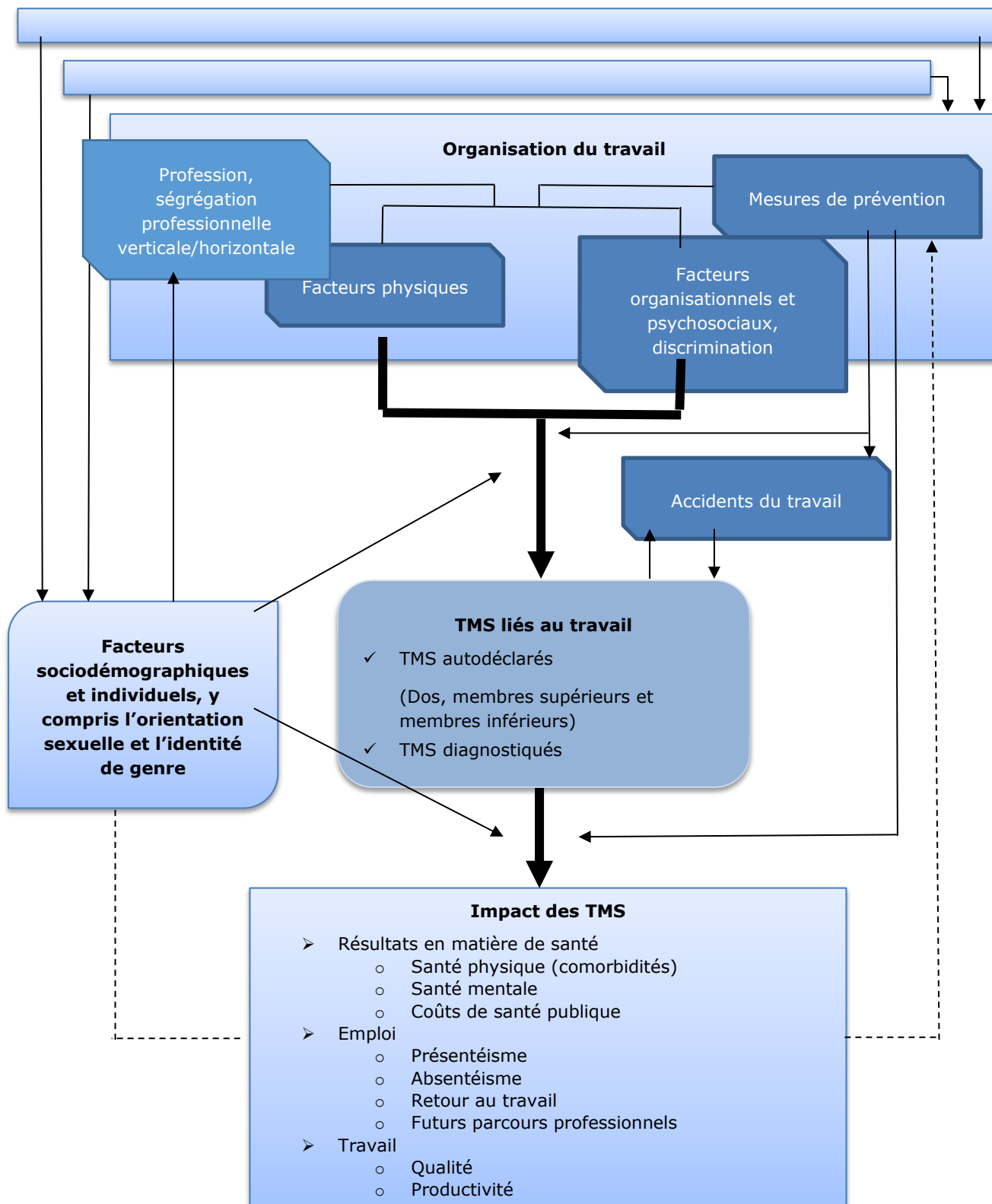
- Les interventions sont très variées et vont d'outils d'évaluation/de prévention des risques à des activités de sensibilisation, de formation, de conseil et d'orientation, en passant par des activités de recherche ou des activités spécifiques d'inspection du travail. Les principales caractéristiques et le contenu des interventions sont résumés dans le tableau 1.

## Orientations politiques

En conclusion, sur la base des résultats de ce projet de recherche, nous avons formulé quelques recommandations stratégiques, avec l'aide d'experts, qui sont résumées brièvement ci-dessous. Pour garantir la bonne gestion des questions de SST et une prévention efficace des TMS au sein d'une main-d'œuvre européenne de plus en plus diversifiée, il est nécessaire que les entreprises et les organismes publics intègrent l'interdisciplinarité, la participation des travailleurs, la sensibilisation et la prévention dans leurs politiques et leurs pratiques.

- *Accroître la recherche interdisciplinaire sur les TMS en tenant compte des questions liées à la diversité de la main-d'œuvre ;*
- *Promouvoir une perspective de « diversité » auprès des autorités publiques et des inspections du travail ;*
- *Montrer aux entreprises les effets positifs de l'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée ;*
- *Instaurer une culture d'inclusion et de tolérance zéro à l'égard de la discrimination en entreprise ;*
- *Promouvoir une approche participative des activités de prévention des TMS, en donnant la parole à des groupes divers au sein du personnel ;*
- *Sensibiliser les entreprises privées à la prévention et promouvoir les activités de prévention, notamment celles qui s'adressent à des groupes spécifiques de travailleurs ;*
- *Développer des outils ad hoc pour gérer une main-d'œuvre diversifiée ; Développer une perspective de genre dans les politiques publiques liées à la SST ;*
- *Améliorer les conditions de travail et de santé dans les secteurs et professions à prédominance féminine ;*
- *Traiter la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme un enjeu de SST ;*
- *Développer des équipements ergonomiques et de protection spécifiquement adaptés aux femmes ;*
- *Améliorer l'accès des travailleurs migrants aux organismes et aux services publics appropriés en matière de santé et de travail ;*
- *Aider les travailleurs migrants à s'adapter à la culture du travail de leur pays d'accueil en leur fournissant des informations sur les questions de travail et de SST, sur leurs droits sociaux et sur la manière dont ils peuvent accéder au marché du travail ;*
- *Aider les travailleurs migrants à surmonter les barrières linguistiques ;*
- *Faciliter la reconnaissance des qualifications éducatives/professionnelles obtenues à l'étranger ; Accroître les connaissances sur les principaux facteurs de risques pour la santé, liés au travail qui affectent les travailleurs LGBTI et améliorer la visibilité de ce groupe ;*
- *Élaborer une législation et des procédures administratives non binaires en matière de sécurité et de santé ;*
- *Développer des politiques d'entreprise LGBTI qui prennent en compte les réalités diverses de la vie des travailleurs LGBTI.*

Figure 1: Cadre théorique des TMS liés au travail



Source: EU-OSHA, *Les troubles musculosquelettiques d'origine professionnelle: prévalence, coûts et caractéristiques démographiques dans l'UE*, Observatoire européen des risques, 2019, adapté pour ce projet.

Tableau 1: Liste des études de cas sélectionnées et analysées

Nom	Pays	Groupe cible	Type d'intervention	Organisme responsable	Objectifs/buts
Stratégie nationale pour l'environnement de travail	DK	Tous	Stratégie politique, application de la loi, inspections du travail, information et orientation, recherche	Autorité publique	Assurer un environnement de travail sûr, sécurisé et sain au Danemark, afin qu'un plus grand nombre de travailleurs puissent avoir une vie professionnelle longue et épanouie. Les trois principaux domaines d'intervention sont l'environnement de travail psychosocial, la surcharge musculosquelettique et les accidents de travail graves
Politique d'Airbus en matière de diversité et d'inclusion	UE	Les femmes et les travailleurs LGBTI	Implication des travailleurs, formation, sensibilisation, conciliation et possibilités de télétravail	Société privée	Gérer la diversité, faire respecter l'égalité des chances et prévenir la discrimination au sein de l'entreprise
Préoccupations communes et recommandations conjointes sur le travail domestique et de soins des migrants	UE	Travailleurs migrants	Sensibilisation	Différentes parties prenantes, dont les syndicats et les ONG	Réaliser un travail de sensibilisation et de prévention concernant les mauvaises conditions de travail, la discrimination et l'accès limité à la protection sociale parmi les travailleurs migrants (citoyens mobiles de l'UE et de pays tiers) qui occupent des emplois domestiques ou de soins
Boîte à outils d'évaluation des risques pour les ressortissants de pays tiers	IT	Travailleurs migrants	Boîte à outils d'évaluation/de prévention des risques	Autorité publique en collaboration avec les partenaires sociaux	Permettre aux employeurs de se conformer aux prescriptions légales en matière de SST et de procéder à des évaluations des risques pour les travailleurs de pays tiers, et promouvoir des activités de SST qui leur sont spécifiquement destinées
Politique de diversité du Conseil néerlandais de la recherche (NWO)	NL	Travailleuses (mais aussi travailleurs LGBTI et migrants)	Aide financière, soutien et orientation	Autorité publique	Réduire la discrimination à l'égard des femmes dans le monde universitaire en favorisant une stratégie d'inclusion et d'égalité des chances. Les priorités actuelles concernant les groupes cibles portent également sur d'autres groupes défavorisés, tels que les travailleurs LGBTI, les travailleurs handicapés et les travailleurs migrants non européens
Réseau d'entreprises pour la diversité et l'inclusion des LGBTI (REDI)	ES	Travailleurs LGBTI	Conseil et orientation, sensibilisation, mise en réseau avec les parties prenantes concernées, activités de recherche	Association à but non lucratif	Favoriser un environnement inclusif et respectueux au sein des organisations participantes, afin de contribuer à l'acceptation sociale des travailleurs LGBTI et à l'éradication de préjugés socioculturels et de pratiques de discrimination qui entravent le développement professionnel et les performances optimales des travailleurs LGBTI

Diversité de la main-d'œuvre et troubles musculosquelettiques: aperçu des faits et chiffres et exemples de cas - Synthèse

Nom	Pays	Groupe cible	Type d'intervention	Organisme responsable	Objectifs/buts
Boîte à outils pour l'intégration de la perspective de genre dans la prévention des risques professionnels	ES	Travailleuses	Boîte à outils d'évaluation/de prévention des risques	Autorité publique	Développer une boîte à outils ad hoc permettant d'introduire une perspective de genre dans les activités de prévention des risques en matière de SST, afin de dépasser le point de vue du «prototype masculin» qui prévaut dans les modèles de prévention des risques en matière de SST en Espagne
L'environnement de travail des femmes	SE	Travailleuses	Sensibilisation, recherche, inspections du travail, développement d'outils d'évaluation des risques	Autorité publique	Améliorer l'environnement de travail des femmes en mettant l'accent sur les risques liés aux TMS. Cette initiative consiste à effectuer des recherches sur la sécurité et la santé au travail des femmes, sur les nouvelles façons de mener les inspections du travail et sur un ensemble d'outils variés pour les lieux de travail
Guide de soutien aux personnes transgenres sur le lieu de travail	Royaume-Uni	Travailleurs LGBTI	Recherche, orientations	Autorité publique	Faciliter une intégration réussie des travailleurs transgenres sur le lieu de travail en fournissant des informations et des orientations utiles aux différentes parties prenantes

Source: élaboration des auteurs.

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

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

Santiago de Compostela 12, 5.<sup>a</sup> planta  
48003 Bilbao, Espagne  
Tél. +34 944358400  
Fax +34 944358401  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>

