



Université
de Liège



Vakgroep

Unité de Valorisation des Ressources
Humaines

Maatschappelijke Gezondheidskunde

Project DIV/HUA/P/GVM-SB/PSY11/1

Onderzoek naar het verband tussen psychosociale belasting op het werk en arbeidsongevallen in
België

Recherche sur lien entre charge psychosociale au travail et accidents de travail en Belgique

Rapport final - août 2010

PARTNERS :

PROF. DR. LUTGART BRAECKMAN (UNIVERSITEIT GENT)
Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde

Tel. 09 / 332 36 91

Fax 09 / 332 51 07

E-mail : lutgart.braeckman@UGent.be

Universiteit Gent

Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen

De Pintelaan 185, Blok A

B – 9000 Gent

PROF. ISABELLE HANSEZ (UNIVERSITÉ DE LIEGE)
Unité de Valorisation des Ressources Humaines

Tél. 04 / 366 20 92

Fax 04 / 366 29 44

E-mail : ihansez@ulg.ac.be

Université de Liège

Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation

Bd du Rectorat, 5 (B32)

B – 4000 Liège

Inhoudstabel - Table des matières

I. Inleiding	8
---------------------------	----------

II. Présentation de la revue de littérature	9
--	----------

2.1. Etude de la littérature scientifique sur le lien entre charge psychosociale et accidents de travail.....	9
--	----------

2.1.1 <i>Méthodologie de la recherche documentaire</i>	9
--	---

a) Collaboration avec Isabelle Hansez	9
---	---

❖ Sécurité et bien-être.....	9
------------------------------	---

❖ Sécurité en général.....	11
----------------------------	----

b) Recherche dans Psycinfo.....	12
---------------------------------	----

❖ Identification et hiérarchisation des champs	12
--	----

❖ Termes sélectionnés pour la recherche	12
---	----

❖ Résultats de la recherche	18
-----------------------------------	----

❖ Lectures de l'abstract	22
--------------------------------	----

❖ Lectures approfondies.....	22
------------------------------	----

c) Recherches complémentaires : Google Scholar	22
--	----

❖ Lectures approfondies.....	22
------------------------------	----

d) Critères d'acceptation des abstracts.....	22
--	----

2.1.2 <i>Résultats</i>	24
------------------------------	----

2.2 Inventarisatie van bestaande instrumenten en praktijken voor arbeidsongevallen registratie.....	26
--	-----------

2.2.1 <i>Methodiek</i>	26
------------------------------	----

2.2.2	<i>Vergelijking van de verschillende registreersystemen voor arbeidsongevallen</i>	27
a)	Type werknemer	27
b)	Sector van tewerkstelling	28
c)	Minimale afwezigheid	28
d)	Ongevallen tijdens woon-werk verplaatsingen	28
e)	Grootte van het bedrijf	28
f)	Verskil in inhoud van het databestand	28
g)	Versplintering van gegevens	29
2.2.3	<i>Overzichtstabellen registreersystemen arbeidsongevallen</i>	29
2.2.4	<i>Harmonisatie van de registreersystemen voor arbeidsongevallen</i>	29
a)	Harmonisatie binnen de Europese Gemeenschap	29
b)	Harmonisatie op wereldniveau	32
2.2.5	<i>Bemerkingen</i>	33
a)	Onderrapportering van arbeidsongevallen	33
b)	Meerdere registreersystemen voor arbeidsongevallen naast elkaar	34
c)	Wettelijke opgelegde registratie	34
d)	Aard van het registratiesysteem	34
2.2.6	<i>Conclusies</i>	34

III. Analyse van arbeidsongevallen in België	36
---	-----------

3.1	Selectie van methode voor de analyse van arbeidsongevallen	36
3.2	WAIT (Work Accidents Investigation Technique)	36
3.3	Analyse van arbeidsongevallen	37
3.4	Conclusies	38
3.5	Referenties	39

IV. Elaboration du questionnaire..... 40

4.1	Eléments de réflexion	40
4.2	Preliminaire vragenlijst	40
4.3	Focus-groupes	40
4.3.1	<i>Participants.....</i>	41
a)	Focus-groupes (Bruxelles-Liège).....	41
b)	Focus-groepen (Brussel-Gent).....	41
4.3.2	<i>Canevas des focus-groupes</i>	41
4.3.3	<i>Résultats des focus-groupes</i>	41
4.4	Version intermédiaire	42
4.5	Justification	43
4.6	Version finale pour la pré-validation	43

V. Prevalidatie van de vragenlijst 44

5.1	Beschrijving van de steekproef.....	44
5.2	Evaluation du questionnaire	45
5.3	Resultaten voor de verschillende variabelen	48
5.4	Inter-variabiliteit	56
5.5	Analyses complémentaires	57
5.5.1	<i>Classement des valeurs manquantes</i>	57
5.5.2	<i>Fréquence des sources citées pour chaque item</i>	58
5.5.3	<i>Analyse des arbres des causes et comparaison avec les aspects psychosociaux relevés dans les questionnaires complétés.....</i>	62
5.5.4	<i>Analyse accident par accident.....</i>	65

VI. Finalisation du projet 66

6.1 Adaptation du questionnaire 66

6.2 Adaptation du questionnaire pour les accidents sur le chemin du travail et les accidents liés à un déplacement dans le cadre du travail..... 68

VII. Conclusion: bilan et perspectives d'action..... 69

Tabellen - Tableaux

Tableau 1: Aspects psychosociaux identifiés dans la littérature	24
Tableau 2: Nombre d'études considérées pour chaque aspect psychosocial.....	25
Tabel 3: Geharmoniseerde variabelen voor arbeidsongevallen registratie	30
Tabel 4: Vergelijking van de variabelen van ESAW en ILO	33
Tabel 6: Beschrijving van de steekproef	44
Tableau 7: Evaluation du questionnaire	45
Tabel 8: Resultaten voor de verschillende variabelen	48
Tabel 9: Inter-variabiliteit	56
Tableau 10: Classement des valeurs manquantes.....	57
Tableau 11: Fréquences des sources citées pour chaque item	58

Annexes

Revue de la littérature complète.....	<i>Annexe 1</i>
Tabel 1 - Overzicht van de registreersystemen in Europa.....	<i>Annexe 2</i>
Tabel 2 - Overzicht van de registreersystemen van een paar internationaal belangrijke landen buiten Europa.....	<i>Annexe 2</i>
Résultats des focus-groupes.....	<i>Annexe 3</i>
Justification.....	<i>Annexe 4</i>
Version finale du questionnaire et sa fiche introductive pour la pré-validation.....	<i>Annexe 5</i>
Questionnaire pour les accidents sur le chemin du travail et les accidents liés à un déplacement dans le cadre travail.....	<i>Annexe 6</i>
Nombre d'aspects psychosociaux par accident.....	<i>Annexe 7</i>
Questionnaire adapté.....	<i>Annexe 8</i>
Méthode WAIT.....	<i>Annexe 9</i>

I. Inleiding

Het beschermen van de gezondheid van werknemers, die het menselijk kapitaal vormen van een bedrijf is belangrijk. De preventie op het werk moet multidisciplinair zijn zodat een team van deskundigen op het gebied van arbeidsveiligheid, ergonomie, arbeidshygiëne, arbeidsgeneeskunde en psychosociale aspecten van arbeid samen eventuele problemen kunnen oplossen. Door de Welzijnswet van 1996 werd die multidisciplinariteit organisatorisch verankerd.

Veiligheid en preventie moeten ruim opgevat worden. Het voldoen aan de veiligheidsvoorschriften is niet voldoende. Ook de psychosociale aspecten van de werkomgeving moeten in beschouwing genomen worden. Een onveilige psychosociale werkomgeving kan veroorzaakt worden door factoren zoals discriminatie, intimidatie en agressie door collega's of leidinggevenden maar ook door andere factoren zoals slecht verlopen functioneringsgesprek, mogelijke overplaatsing of dreigend ontslag, zeker nu in deze periode van recessie. Deze factoren kunnen ervoor zorgen dat een werknemer niet goed in zijn vel zit en dit kan tot een onveilige situatie leiden.

In het kader van preventie was het de bedoeling om in dit project het verband tussen psychosociale belasting (op het werk) en arbeidsongevallen te onderzoeken. Om dit verband te onderzoeken diende een vragenlijst te worden opgesteld om naar aanleiding van een arbeidsongeval de psychosociale factoren te bevragen.

In eerste instantie was het de bedoeling om een vragenlijst van de psycho-organisatorische risicofactoren te verwezenlijken en om deze te formaliseren in de vorm van een checklist die aan de arbeidsongevallensteekkaart (zoals gepresenteerd als bijlage IV van het Koninklijk Besluit Interne Diensten Preventie en Bescherming op het Werk van 27 maart 1998) moet toegevoegd worden.

II. *Présentation de la revue de littérature*

Tijdens de eerste fase van het project werd er een onderzoek uitgevoerd naar de gepubliceerde literatuur betreffende de relatie tussen psychosociale belasting op het werk en arbeidsongevallen. Verschillende bronnen werden geraadpleegd, op het niveau van de wetenschappelijke literatuur alsook op het vlak van de beschikbare beleidsmaatregelen en instrumenten op Europees niveau.

Nous avons commencé par étudier le lien entre les aspects psychosociaux (risques et/ou charge) et les données relatives à la sécurité (accidents/incidents/comportements de sécurité). Pour ce faire, nous avons consulté la littérature scientifique.

2.1. Etude de la littérature scientifique sur le lien entre charge psychosociale et accidents de travail

2.1.1 Méthodologie de la recherche documentaire

a) Collaboration avec Isabelle Hansez

Experte dans le domaine du bien-être au travail, Isabelle Hansez avait notamment réalisé une revue de la littérature sur le lien entre bien-être au travail et accidents, dans le cadre de son post-doctorat. Elle disposait donc d'une littérature abondante en lien avec la thématique de la présente recherche, dès lors nous avons étudié cette littérature pour sélectionner les articles les plus pertinents pour ce projet.

❖ Sécurité et bien-être

Nombre de références fournies	Références conservées sur base de l'abstract	Lecture de l'abstract	Lecture approfondie
48	34		24

Barling, J., Kelloway, E.K., & Iverson, R.D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276-283.

DeJoy, D. M., Schaffer, B.S., Wilson, M.G., Vandenberg, R.J., & Butts, M.M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research*, 35, 81-90.

Goldenhar, L. M., Williams, L.J., & Swanson, N.G. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers. *Work & Stress*, 17(3), 218-240.

- Gosh, A. K., Battacherjee, A., & Chau, N. (2004). Relationships of working conditions and individuals characteristics to occupational injuries: A case-control study in coal miners. *Journal of Occupational Health*, 46, 470-478.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307-339.
- Lawton, R., & Parker, D. (1998). Individual differences in accident liability: A review and integrative approach. *Human Factors* 40(4), 655-671.
- Lawton, R. (1998). Not working to rule: Understanding procedural violations at work. *Safety Science*, 28(2), 77-95.
- Maiti, J., Chatterjee, S., & Bangdiwala, S.A. (2004). Determinants of working injuries in mines - an application of structural equation modelling. *Injury Control and Safety Promotion*, 11(1), 29-37.
- Mearns, K., Flin, R., Gordon, R., & Fleming, M. (2001). Human and organizational factors in offshore safety. *Work & Stress*, 15(2), 144-160.
- Murray, M., Fitzpatrick, D., & O'Connell, C. (1997). Fishermen's blues: Factors related to accidents and safety among Newfoundland fishermen. *Work & Stress*, 11(3), 292-297.
- Neal, A., & Griffin, M.A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4).
- Neal, A., Griffin, M.A., & Hart, P.M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Parker, S. K., Axtell, C.M., & Turner, T. (2001). Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 211-228.
- Probst, T. M., & Brubaker, T.L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139-159.
- Probst, T. M. (2004). Safety and insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 3-10.
- Rundmo, T. (1992). Risk perception and safety on offshore petroleum platforms - Part II: Perceived risk, job stress and accidents. *Safety Science*, 15, 53-68.
- Rundmo, T. (1995). Perceived risk, safety status, and job stress among injured and noninjured employees on offshore petroleum installations. *Journal of Safety Research*, 26(2), 87-97.

Shannon, H. S., Mayr, J., & Haines, T. (1997). Overview of the relationship between organizational and workplace factors and injury rates. *Safety Science*, 26(3), 201-217.

Siu, O., Phillips, D.R., & Leung, T. (2004). Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong: The role of psychological strains as mediators. *Accident Analysis and Prevention*, 36, 359–366.

Thompson, R. C., Hilton, T.F., & Witt, L.A. (1998). Where the safety rubber meets the shop floor: A confirmatory model of management influence on workplace safety. *Journal of Safety Research*, 29(1), 15-24.

Tomas, J. M., Melia, J.L., & Oliver, A. (1999). A cross-validation of a structural equation model of accidents: Organizational and psychological variables as predictors of work safety. *Work & Stress*, 13(1), 49-58.

Turner, N., Chmiel, N., & Walls, M. (2005). Railing for safety: Job demands, job control, and safety citizenship role definition. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 504-512.

Zacharatos, A., Barling, J., & Iverson, R.D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 77-93.

❖ **Sécurité en général**

Nombre de références fournies	Références conservées sur base de l'abstract	Lecture de l'abstract	Lecture approfondie
22	20		6

Cooper, M. D., & Phillips, R.A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497– 512.

Glendon, A. I., & Litherland, D.K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety Science*, 39, 157-188.

Silva, S., Luisa Lima, M., & Baptista C. (2004). OSCI: An organisational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 205-220.

Varonen, U., & Mattila, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis and Prevention*, 32, 761-769.

Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587-596.

Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628.

b) Recherche dans Psycinfo

❖ Identification et hiérarchisation des champs

✓ Champs fondamentaux

- A. Charge de travail/ surcharge
- B. Pression du temps/ de production/ au travail
- C. Ambiguïté des rôles
- D. Utilisation des compétences
- E. Insécurité au travail
- F. Harcèlement
- G. Discrimination
- H. Ancienneté
- I. Ressources
- J. Supervision/ support social/ soutien des collègues
- K. Job control
- L. Job demand
- M. Satisfaction par rapport au job/ qualité de travail
- N. Autonomie au travail
- O. Qualité de la communication
- P. Implication dans le travail
- Q. Stress/ stresseur/ tension psychologique/ anxiété/ souffrance psychologique
- R. Motivation par rapport à la sécurité/ conformité de sécurité
- S. Climat organisationnel
- T. Climat de sécurité
- U. Culture de sécurité
- V. Age
- W. Genre
- X. Accident/presqu'accident sur le lieu de travail
- Y. Blessures sur le lieu de travail
- Z. Insécurité/sécurité sur le lieu de travail

✓ Champ secondaire

- A. Charge psychosociale

❖ Termes sélectionnés pour la recherche

✓ Champs fondamentaux

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Charge de travail/ surcharge	Work overload	Work load Work scheduling
Termes			

secondaires			
-------------	--	--	--

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Pression du temps/ de production/ au travail	Time pressure (mot-clé)/ production pressure (mot-clé)/ work pressure (mot-clé)	
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Ambiguïté des rôles	Role ambiguity/ role ambivalence	Ambivalence Role conflicts
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Utilisation des compétences	Competence/skill	Professional competence Competence Ability
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Insécurité au travail	Workplace insecurity/ occupational insecurity (mots-clé)	"Work (Attitudes Toward)"
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Harcèlement	Harrassment	Victimization Harassment Human Sex Differences Age Differences Sexual Harassment
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Discrimination	Discrimination	Discrimination Age Discrimination Employment Discrimination Social Discrimination Race and Ethnic Discrimination Sex Discrimination
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Ancienneté	Seniority/ time in employment (mots-clé)	
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Ressources	Resource (mot-clé)	

Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Supervision/ support social/ soutien des collègues	Supervision/ social support/ support from coworker	Social Support Employee Interaction
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Job control	Job control (=mot-clé)	
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Job demand	Job demand (=mot-clé)	
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Satisfaction par rapport au job/ qualité de travail	Job satisfaction/ work quality	Job satisfaction Quality of work life
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Autonomie au travail	Autonomy/ work autonomy (mot-clé)	Decision making
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Qualité de la communication	Quality of communication	Communication Interpersonnal communication
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Implication dans le travail	Work involvement/ work commitment	Job performance Job involvment Commitment
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Stress/ stresser/ tension psychologique/ anxiété/ souffrance psychologique	Stress/ stressor/ anxiety/ psychological pain	Stress Social stress Anxiety
Termes			

secondaires			
-------------	--	--	--

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Motivation par rapport à la sécurité/ conformité de sécurité	Safety motivation/ Safety compliance	Motivation Compliance
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Climat organisationnel	Organizational climate	Organizational climate
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Climat de sécurité	Safety climate	Occupational safety Safety
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Culture de sécurité	Safety culture (=mot-clé)	
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Age	Age	Age Differences
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Genre	Gender (mot-clé)	
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Accident/presqu'accident/blessure sur le lieu de travail	Work injury/ occupational injury/near miss	Injuries Occupational safety
Termes secondaires			

	Français	Anglais	Descripteurs
Termes majeurs	Insécurité/sécurité sur le lieu de travail	Workplace safety	Industrial accidents Employee attitudes Safety
Termes secondaires			

❖ Résultats de la recherche

N°	Descripteurs	Nombre de références	Références conservées	Lecture de	Lecture

		obtenues	sur base de l'abstract	l'abstract	approfondie
45	42 or 40 or 43 or 44 or 41	35135			
44	exp Safety/ or exp Occupational Safety/	8101			
43	exp Employee Attitudes/	14882			
42	exp Industrial Accidents/	677			
41	exp Occupational Safety/	1451			
40	exp Injuries/	12577			
39	1 or 2 or 3 or 4 or 5 or 6 or 7 or 8 or 9 or 10 or 11 or 12 or 13 or 14 or 15 or 16 or 17 or 18 or 19 or 20 or 21 or 22 or 23 or 24 or 25 or 26 or 27 or 28 or 29 or 30 or 31 or 32 or 33 or 34 or 35 or 36 or 37 or 38	517081			
38	gender.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	96643			
37	exp Age Differences/	35030			
36	safety culture.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	140			
35	exp Safety/	8101			
34	exp Occupational Safety/	1451			
33	exp Organizational Climate/	5358			
32	exp Compliance/	9091			
31	exp Motivation/	29706			
30	exp Anxiety/	27952			
29	exp Psychological Stress/ or exp Occupational Stress/ or exp Social Stress/ or exp Stress/ or exp Stress Reactions/	49571			
28	exp Commitment/ or exp	6009			

	Organizational Commitment/				
27	exp Job Performance/	9154			
26	exp Interpersonal Communication/ or exp Communication/	101644			
25	work autonomy.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	60			
24	exp Decision Making/	34572			
23	exp "Quality of Work Life"/	778			
22	exp Job Satisfaction/	8212			
21	job demand*.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	821			
20	job control.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	392			
19	exp Employee Interaction/	3057			
18	exp Social Support/	18917			
17	resource.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	27168			
16	time in employment.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	476			
15	seniority.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	322			
14	exp Discrimination/ or exp Age Discrimination/ or exp Employment Discrimination/ or exp Social Discrimination/ or exp "Race and Ethnic Discrimination"/ or exp Sex Discrimination/	21792			
13	exp Age Differences/ or exp Sexual Harassment/ or exp	81476			

	Harassment/ or exp Human Sex Differences/				
12	exp Victimization/	10829			
11	exp "Work (Attitudes Toward)"/	3147			
10	exp Ability/	75296			
9	exp Competence/	9664			
8	exp Professional Competence/	2828			
7	exp Role Conflicts/	2154			
6	exp Ambivalence/	708			
5	work pressure.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	139			
4	production pressure.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	4			
3	time pressure.mp. [mp=title, abstract, heading word, table of contents, key concepts]	887			
2	exp Work Scheduling/	693			
1	exp Work Load/	1486			

Vu le nombre important d'articles proposés par Psycinfo, nous avons décidé de sélectionner les descripteurs qui nous semblaient les plus importants. Ainsi, nous avons réalisé une recherche plus ciblée sur Psycinfo.

N°	Descripteurs	Nombre de références obtenues	Références conservées sur base de l'abstract	Lecture de l'abstract	Lecture approfondie
4	1 and 2 and 3	25	6	2	3
3	exp Psychosocial Factors/	21440			
2	exp Working Conditions/	12433			
1	exp Occupational Safety/	1451			

❖ Lectures de l'abstract

Cullen, J. (2005). The effects of work-family conflict and the psychosocial work environment on employee safety performance. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 66(3-B), 1769.

Sagrestano, L. M. (2004). Health implications of workplace diversity. In M. S. Stockdale & F. J. Crosby (Ed.), *The psychology and management of workplace diversity* (pp. 122-143). Malden: Blackwell Publishing.

❖ Lectures approfondies

Glasscock, J., Rasmussen, K., Cartensen, O., & Hansen, O.N. (2006). Psychosocial factors and safety behaviour as predictors of accidental work injuries in farming. *Work & Stress*, 20(2), 173-189.

Torp, S., Groggaard, J. B., Moen, B. E., & Bratveit, M. (2005). The Impact of Social and Organizational Factors on Workers' Use of Personal Protective Equipment: A Multilevel Approach. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 47(8), 829-837.

Westaby, J. D., & Lowe, J. (2005). Risk-taking orientation and injury among youth workers: Examining the social influence of supervisors, coworkers, and parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1027-1035.

c) Recherches complémentaires : Google Scholar

❖ Lectures approfondies

Bhattacharjee, A., Chau, N., Otero Sierra, C., Legras, B., Benamghar, L., Michaely, J.P., Ghosh, A.K., Guillemin, F., Ravaud, J.F., Mur, J.M., & Lorhandicap Group. (2003). Relationships of job and some individual characteristics to occupational injuries in employed people: A community-based study. *Journal of Occupational Health*, 45, 382-391.

Chau, N., Mur, J.M., Benamghar, L., Siegfried, C., Dangelzer, J.L., Français, M., Jacquin, R., & Sourdout, A. (2002). Relationships between some individual characteristics and occupational accidents in the construction industry : A case-control study on 880 victims of accidents occurred during a two-year period. *Journal of Occupational Health*, 44, 131-139.

d) Critères d'acceptation des abstracts

	Articles acceptés	Articles rejetés
Langues	Anglais Français	Autres
Aspects psychosociaux	Charge de travail/ surcharge Pression du temps/ de production/ au travail	Les articles n'ayant pas étudié les aspects psychosociaux en lien avec le milieu du travail et les accidents de travail

	<p>Ambiguïté des rôles</p> <p>Utilisation des compétences</p> <p>Insécurité au travail</p> <p>Harcèlement</p> <p>Discrimination</p> <p>Ancienneté</p> <p>Ressources</p> <p>Supervision/ support social/ soutien des collègues</p> <p>Job control</p> <p>Job demand</p> <p>Satisfaction par rapport au job/ qualité de travail</p> <p>Autonomie au travail</p> <p>Qualité de la communication</p> <p>Implication dans le travail</p> <p>Stress/ stresser/ tension psychologique/ anxiété/ souffrance psychologique</p> <p>Motivation par rapport à la sécurité/ conformité de sécurité</p> <p>Climat organisationnel</p> <p>Climat de sécurité</p> <p>Culture de sécurité</p>	
Autres caractéristiques	<p>Système de travail haute-performance</p> <p>Initiatives de sécurité</p> <p>Pratiques de management</p>	Les articles n'ayant pas étudié les caractéristiques en lien avec le milieu du travail
Caractéristiques personnelles	<p>Age</p> <p>Genre</p> <p>Personnalité</p> <p>Expérience d'accidents antérieurs</p>	Les articles n'ayant pas été étudié les caractéristiques personnelles en lien avec le milieu du travail et les accidents de travail

Champs proches du terme accidents sur le lieu de travail	Comportements de sécurité Comportements et actes sûres/insûres Performance de sécurité Implication dans les accidents Violation des règles	Les termes non-pertinents, qui ne sont pas en lien avec les accidents de travail
--	--	--

2.1.2 Résultats

Les risques psychosociaux que nous avons identifiés peuvent, selon nous, être classés en quatre catégories : 1) les caractéristiques de travail de type "contraintes", 2) les caractéristiques de travail de type "ressources", 3) les caractéristiques individuelles et 4) les caractéristiques organisationnelles. La revue de littérature complète est présentée en annexe 1.

De manière synthétique, voici les aspects psychosociaux que nous avons identifiés dans la littérature comme ayant un lien avec les accidents, incidents et/ou comportements de sécurité.

Tableau 1: Aspects psychosociaux identifiés dans la littérature

Contraintes	Ressources	Caractéristiques individuelles	Caractéristiques organisationnelles
Charge/surcharge de travail	Support des collègues/supervision de la hiérarchie	Personnalité	Climat de sécurité
Pression au travail/de production/du temps	Pratiques de management	Age	Comportements de sécurité
Ambiguïté des rôles	Initiatives de sécurité	Genre	
Sous-utilisation des compétences	Satisfaction par rapport au job	Stress	
Job demand	Job control	Anxiété/symptômes et souffrance psycho	
Insécurité au travail	Autonomie et communication	Expérience d'accidents	
Harcèlement et discrimination	Implication dans le travail	Motivation, implication, conformité par rapport à la sécurité	
Temps de travail/ancienneté	Systèmes de travail haute-performance/qualité de travail		

Dans le tableau suivant, nous précisons le nombre d'études qui ont été prises en compte pour chaque aspect psychosocial mentionné dans la revue de littérature.

Tableau 2 : Nombre d'études considérées pour chaque aspect psychosocial

Caractéristiques de travail : contraintes	
Charge/surcharge	Nous mentionnons 4 études qui expliquent le lien entre charge et accidents.
Pression au travail/pression de production/pression du temps	3
Ambiguïté des rôles	1
Sous-utilisation des compétences	1
Insécurité au travail	3
Harcèlement et discrimination	1
Temps de travail/ancienneté	2
Caractéristiques de travail : ressources	
Support des collègues et supervision de la hiérarchie	3
Management et pratiques de management	5
Initiatives de sécurité	1
Job control/job demands	2
Satisfaction par rapport au job	4
Autonomie et communication	1
Implication dans le travail	1
Systèmes de travail haute-performance	3
Caractéristiques individuelles	
Personnalité	1
Age	8
Genre	2
Stress	2
Anxiété/symptôme et souffrance psychologique	4
Expérience d'accidents	1
Motivation, implication, conformité par rapport à la sécurité	8
Caractéristiques organisationnelles	
Climat de sécurité	11

2.2 Inventarisatie van bestaande instrumenten en praktijken voor arbeidsongevallen registratie

Naast het literatuuronderzoek was het ook relevant om de praktijken of instrumenten die in de verschillende Europese landen worden gebruikt te bestuderen omdat deze een basis konden zijn voor de uitwerking van een vragenlijst. Deze praktijken/instrumenten waren beschikbaar in de vorm van nationale wetgeving, in de vorm van informatiebrochures afkomstig van de nationale ministeries of van onderzoeken/experimenten in het werkveld die door de actoren van de preventie werden uitgevoerd (zoals bedrijven of instanties van preventie of welzijn of ongevallen).

2.2.1 Methodiek

In het kader van het project werd een literatuur search uitgevoerd in verscheidene wetenschappelijke databanken zoals Pubmed en Web of Science met als zoektermen “registration system”, “surveillance system” en “notification system” in combinatie met “occupational accidents” en “occupational injuries”.

Resulterende literatuur:

Benavides FG, Delclos GL, Cooper SP, Benach J. Comparison of fatal occupational injury surveillance systems between the European Union and the United States. *American Journal of Industrial Medicine* 2003; 44(4):385–91

CDC. Updated Guidelines for Evaluating Public Health Surveillance Systems. *Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR)* 2004; 50(RR13):1–35.

Jacintho C, Aspinwall E. A survey on occupational accidents' reporting and registration systems in the European Union. *Safety Science*, volume 42, issue 10, dec 2004, p 933-960

Occupational Injury Surveillance in the US: Where We Are and Where We Need to Go; 2002 May, Les Presses de l'Université de Montreal. Injury Prevention and Control 6th World Conference.

Rantanen J, Kauppinen T, Toikkanen J, Kurppa K, Lehtinen S, Leino T. Work and health country profiles: Country profiles and national surveillance indicators in occupational health and safety. *People and Work*, Research Report 44. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2001:1–59.

Strader CH, Petersen GR. Use of return-to-work medical clearance data for health surveillance. *Journal of Occupational Medicine* 1989; 31(4):326–30.

Thacker SB, Parrish RG, Trowbridge FL, Adams WD, Anderson HA, Baker EL, et al. A method for evaluating systems of epidemiological surveillance. *World Health Statistics Quarterly*. Vol. 1988; 41(1):11–18.

Tollerud DJ. Claims-based surveillance to identify injury precursors: NIOSH, 2004:1–4.

Als belangrijke bronnen bij de inventarisatie van registreersystemen van arbeidsongevallen werden de volgende rapporten en websites geconsulteerd. Daarnaast werden ook tal van nationale websites geconsulteerd.

- ❖ Rapport van LABORSTA ILO, labor statistics volume 8, occupational injuries. Dit rapport dateert van 1999 maar werd bijgewerkt wanneer nieuwe informatie voorhanden was. Dit rapport is te downloaden op url: <http://laborsta.ilo.org:applv8/data/SSM8/E/SSM8.html>
- ❖ International Labour Organisation [ILO], 1998 International Labour Organisation [ILO]. Resolution of the 16th International Conference of Labour Statisticians. ILO, October 1998, Geneve, International Labour Office (1998) (rapport te downloaden: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/res/> - Statistics of occupational injuries resulting from occupational accidents)
- ❖ Institutional Comparisons - Ifo's Database for Institutional Comparisons in Europe (DICE)
- ❖ Rapport van European Agency for Safety and health at work, "A review and analysis of a selection of OSH monitoring systems. Dit rapport dateert van 2003. (rapport te downloaden: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/406>)
- ❖ Een verzameling van registratiesystemen op de website van European Agency for Safety and Health at Work. A collection of descriptions of OSH monitoring systems url: <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/osm>
- ❖ Rapport van NOHSAC: technical report 3, Measure and monitor occupational disease and injury. (rapport te downloaden: <http://www.nohsac.govt.nz/documents/InternationalreviewofSurveillanceofDiseaseandInjury.pdf>)
- ❖ Rapport: "The European Health and Safety Database (HASTE)" Summaries of descriptions of systems for monitoring health and safety at work" (rapport te downloaden: <http://www.ttl.fi/Internet/partner/Haste/>).

Per land werd de teruggevonden informatie (wetgeving, formulier voor arbeidsongevalaangifte, informatie van de verantwoordelijke overheden of instanties, verslagen van statistieken van arbeidsongevallen, gebruikte codeersystemen, e.a.) digitaal gearchiveerd. Deze informatie kan ter beschikking worden gesteld.

2.2.2 Vergelijking van de verschillende registreersystemen voor arbeidsongevallen

Tussen de verschillende landen van de wereld waren er grote verschillen in de aard en manier waarop arbeidsongevallen bij de nationale overheden moeten aangegeven worden.

a) Type werknemer

In sommige landen was er enkel registratie van arbeidsongevallen van werknemers, bijvoorbeeld in België. Maar sommige systemen omvatten ook zelfstandigen die op vrijwillige basis verzekerd waren. Sommige systemen registreerden specifiek enkel tewerkgestelde arbeiders, bijvoorbeeld Frankrijk en

Japan. In de Verenigde Staten waren de tewerkgestelde vrijwilligers ook inbegrepen. Een aantal andere landen zoals Australië, Canada en Duitsland, omvatten de zelfstandigen, hoewel naargelang of zij aangesloten waren bij een bepaalde verzekering. De thuiswerkers en de informele sector waren over het algemeen uitgesloten behalve in landen waar alle zelfstandigen samen met tewerkgestelde arbeiders, zoals in Nieuw Zeeland en Zweden opgenomen waren.

b) Sector van tewerkstelling

In sommige landen was de openbare sector uitgesloten van registratie bijvoorbeeld in Frankrijk, Roemenië, Spanje en de Verenigde Staten. Ook mensen tewerkgesteld in het departement van de defensie waren ook vaak uitgesloten. In sommige landen waren bepaalde bedrijfssectoren uitgesloten of specifieke groepen van arbeiders. Sommige landen specificeerden bepaalde economische activiteiten of hadden speciale vereisten specifiek voor bepaalde economische activiteiten, bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk waren de overzeese visserij en het luchtvervoer uitgesloten.

c) Minimale afwezigheid

Welke arbeidsongevallen geregistreerd werden was sterk afhankelijk van de nationale wetgevingen en was vaak functie van het aantal dagen afwezigheid op het werk.

In de Tsjechische Republiek en Denemarken moest er minstens één dag afwezigheid van het werk zijn alvorens een ongeval aan te geven was. In Finland, Duitsland, Hongarije, Ierland was deze periode drie dagen en in Australië vijf dagen. Er was geen minimumperiode in Oostenrijk, België, en Noorwegen. In het Verenigd Koninkrijk moesten alle ongevallen die afwezigheid van het werk veroorzaken meer dan drie dagen worden aangegeven naast bepaalde ongevallen die onafhankelijk van de lengte van de afwezigheid dienden worden meegedeeld.

d) Ongevallen tijdens woon-werk verplaatsingen

In sommige landen werden ongevallen tijdens de woon-werk verplaatsing aanzien als arbeidsongeval terwijl in andere landen werden deze beschouwd als verkeersongevallen.

e) Grootte van het bedrijf

In sommige landen speelde de grootte van het bedrijf (aantal werknemers, bijvoorbeeld boerderijen in de VSA) een bepalende rol.

f) Verschil in inhoud van het databestand

Een aantal variabelen hadden de meeste systemen gemeenschappelijk zoals datum, uur en plaats van het ongeval, type van verwonding, beroep en soort bedrijf. Algemeen werd ook een omschrijving van het ongeval en meestal ook welk object betrokken was bij het ongeval gevraagd. Sommige landen vroegen ook input over oorzaken en beïnvloedende omstandigheden van het ongeval. Dit was vooral bij de Scandinavische landen het geval.

g) Versplintering van gegevens

In de VSA bleken de gegevens sterk versplinterd en verschillen de mate van inzameling van gegevens sterk van staat tot staat.

Ook in Canada waren de gegevens verschillend op provinciaal niveau met een aanzienlijke variatie in structuur en vorm. De Australian Safety and Compensation Council (ASCC) is de federale organisatie die de normen en praktijk codes vastlegt maar deze moeten ook door de verschillende staten worden goedgekeurd alvorens ze rechtsgeldig zijn. Door verschillen in statuten en regelgeving tussen de staten bleek er een grote variatie in de gegevens en een aanzienlijk gebrek aan harmonisatie in Australië.

Ook tussen de verschillende lidstaten van de Europese Gemeenschap waren er tot voor kort grote verschillen in de registratie van arbeidsongevallen waardoor de gegevens moeilijk te vergelijken waren.

2.2.3 Overzichtstabellen registreersystemen arbeidsongevallen

In annex 2 wordt in tabel 1 een overzicht gegeven van de registreersystemen in Europa en in tabel 2 een overzicht van de registreersystemen van een paar internationaal belangrijke landen buiten Europa.

2.2.4 Harmonisatie van de registreersystemen voor arbeidsongevallen

a) Harmonisatie binnen de Europese Gemeenschap

De Europese Richtlijn 89/391/EEC is een zeer belangrijke hoeksteen voor alle aspecten van gezondheid en veiligheid op het werk binnen de Europese Gemeenschap. In deze Richtlijn staat de plicht van werkgevers om arbeidsongevallen die resulteren in meer dan drie dagen afwezigheid op het werk te melden bij de verantwoordelijke autoriteiten. Goede kwalitatieve en betrouwbare rapporteringssystemen zijn een zeer belangrijke bron van informatie in verband met arbeidsongevallen. Alle landen hebben een officieel formulier voor het melden van arbeidsongevallen.

In sommige landen zijn er verschillende formulieren naargelang het type ongeval. Bijvoorbeeld Spanje heeft drie types, twee types afhankelijk van de ernst van het ongeval (met of zonder verwonding) en een derde uiterst gedetailleerd formulier voor specifieke ongevallen met machines.

Deze significante verschillen in de rapportering en registratie procedures van arbeidsongevallen tussen de officiële systemen van de EU bemoeilijken de statistische analyse van de gegevensbestanden en een vergelijking van de data van de verschillende lidstaten.

Er zijn twee belangrijke aspecten die problemen geven bij het opmaken van statistieken op Europees niveau namelijk:

de dekking van arbeidskrachten (niet alle landen behandelen alle bedrijfssectoren)

de verschillen in de classificatiesystemen die voor bepaalde variabelen worden gebruikt tussen de verschillende lidstaten.

Deze problemen zijn met de toenemende harmonisatie inspanningen van de verschillende landen verminderd. In nauwe samenwerking met de EG-lidstaten, zette Eurostat (statistische bureau van de Europese Unie) het ESAW (European Statistics on accidents at Work) Project in 1990 op touw, om voor het aanmaken van statistieken te streven naar het verzamelen van vergelijkbare gegevens in de verschillende landen.

In de eerste twee fasen van het ESAW project werden een reeks van geharmoniseerde definities en een groep van 14 gemeenschappelijke variabelen, vastgelegd. Elk land behoudt nog de flexibiliteit van het gebruiken van andere variabelen en/of andere classificatieregelingen voor het aanmaken van zijn eigen nationale statistieken, in overeenstemming met het eigen systeem en beleid. Alle lidstaten moeten wel het geharmoniseerde formaat gebruiken bij het doorgeven van arbeidsongevallen naar Eurostat. Als resultaat van deze inspanning, heeft Eurostat, sinds 1994, vergelijkende statistische studies kunnen maken over arbeidsongevallen in de EU.

Tabel 3: Geharmoniseerde variabelen voor arbeidsongevallen registratie

Variable	Description/notes	Classification/coding
Case number	Number which is unique for each single accident (to trace the notification form)	Numeric
Economic activity of employer	The <i>main</i> economic activity of the Local Unit	NACE, Rev. 1
Size of enterprise ^a	By number of employees	Classification— recommendations on SMEs
Geographical location	Region where accident occurred	NUTS Classification (Country + Region). Alphanumeric
Sex	Gender of victim (M/W)	Numeric (1 = Man, 2 = Woman)
Age	Age of the victim at the time of accident	Numeric
Nationality ^a	National citizen/other EU country/outside EU	Classification (Eurostat)
Occupation	Occupation of the victim	ISCO 88 (COM)
Employment status ^a	Employee/self-employed/trainee/family worker	Classification (Eurostat)

Variable	Description/notes	Classification/coding
		Under revision for the "employee"
Date of accident	Date	Numeric (yymmdd), being revised for (yyyymmdd)
Time of accident	Time	Numeric (hh) (0–24)
Type of injury	Physical consequences (e.g., contusion, open wound, fracture, chemical burn)	Classification (ESAW)
		Revised for 3 digits in 1997
Part of the body injured	Only one choice: the most seriously injured	Classification (ESAW). New classification since 1995
Days lost ^a	This variable is an indicator of the consequences. It is calculated with the date of return to work. <i>Calendar days</i>	Numeric/Classification (ESAW)
		Special codes for <i>fatal</i> and for <i>permanent incapacity</i>

^a Additional variables introduced in Phase 2 (EUROSTAT E-3, 4805 EN.D03, 1997, Eurostat, 2000).

In de derde fase zijn door ESAW acht bijkomende variabelen geïntroduceerd, die het verzamelen van informatie over de oorzaken en de omstandigheden van ongevallen beogen ((EUROSTAT E-3, doc.OS/E3/HSW/99/1022/FR, 1999)). Binnen het kader van dit project werd de nomenclatuur en codeer systemen voor deze acht variabelen vastgelegd en is sterk gebaseerd op het Deense systeem.

Lijst van acht bijkomende variabelen van de derde fase van het ESAW project :

1. plaats
2. het soort werk
3. specifieke fysieke activiteit
4. de afwijkende gebeurtenis
5. het bij de afwijkende gebeurtenis betrokken voorwerp
6. de contactwijze van verwonding
7. bij de specifieke fysieke activiteit betrokken voorwerp

8. bij de contactwijze van verwonding betrokken voorwerp

Deze variabelen worden sinds 1 januari 2005 in de Belgische arbeidsongevallen statistiek gebruikt.

b) Harmonisatie op wereldniveau

Op hoger internationaal niveau, namelijk bij de Internationale Arbeidsorganisatie IAO (ILO) hebben er gelijkaardige veranderingen plaatsgevonden. De Internationale Arbeidsorganisatie is een wereldwijde overkoepelende organisatie en omvat ook landen die minder ontwikkeld zijn.

Op de conventie, C.155 (van 1981) (OSH) werden enkele doelstellingen en basisbeginselen vastgelegd voor de nationale overheden voor het opzetten van een registratiesysteem voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. In 1996 werd een "code of practice" (<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e962083.pdf>) vastgelegd voor de registratie van beroepsziekten en arbeidsongevallen door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO of ILO). De praktische aanbevelingen van deze "code of practice" is bestemd voor de personen verantwoordelijk voor het registratiesysteem van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het is geen juridisch bindend document en is niet bedoeld om de nationale wetten of regelgeving te vervangen. De bepalingen in de "code of practice" zijn te beschouwen als basiseisen ten aanzien van de registratie en rapportering van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Op een internationaal congres (International Conference of Labour Statisticians (October 1998)) werden een aantal nieuwe classificatieregelingen voor sommige variabelen goedgekeurd, zoals: (1) type van verwonding; (2) deel van het verwonde lichaam en (3) grootte van onderneming. Op basis van de geformuleerde aanbevelingen werden er nieuwe classificaties ontwikkeld of gewijzigd.

Aangezien er ook landen zijn die over minder middelen beschikken om de geadviseerde variabelen in te voeren zijn er een aantal variabelen slechts op facultatieve wijze in te voeren.

Hoewel er lichte verschillen tussen IAO en de ESAW voor de classificatie zijn, zijn zij gelijkaardig en kunnen vergelijkbaar worden gemaakt.

Het recentelijk toevoegen van nieuwe variabelen door IAO en ESAW is een stap voorwaarts naar een beter inzicht in de factoren die een ongeval veroorzaken. De gedefinieerde variabelen geven enkel rekenschap van de oorzaken en omstandigheden die het ongeval onmiddellijk voorafgaan. Andere bijdragende factoren en organisatorische oorzaken blijven echter buiten beschouwing.

Tabel 4: Vergelijking van de variabelen van ESAW en ILO

Variabels	ESAW	ILO
type of injury	almost the same more detailed in several classes than ILO	revised in 1998
part of the body injured	idem	revised in 1998
size of enterprise	revised in accordance with European recommendation	revised in accordance (1983) World Program of Industrial Statistics (12 classes)
employment status	phase 3 ESAW new levels (following ILO recommendation)	ISCE 93 International Classification of Status in Employment
economic activity	NACE code (4 digits in phase 3) ISCO 88	ISIC rev.3 (1990)
	days lost - - -working environment -working process -specific physical activity + its material agent agent -deviation + its material agent	recommended as optional -incapacity of work (calendar days of absence -shift/start time of work -total number of workers injured -place of occurrence -work process -specific material + its material agent -deviation + its material agent

Bron: Jacintho C, Aspinwall E. A survey on occupational accidents' reporting and registration systems in the European Union. Safety Science, volume 42, issue 10, dec 2004, p 933-960

2.2.5 Bemerkingen

a) Onderrapportering van arbeidsongevallen

Een belangrijke veel voorkomende zwakte van de bestaande registratiesystemen is onderrapportering uit angst van de werkgever voor bestraffende gevolgen zoals namelijk, een bezoek van een inspecteur en/of een mogelijke sanctie. Het is duidelijk dat de kleine en middelgrote werkgevers minder rapporteren, bij zelfstandigen is dit nog meer het geval.

b) Meerdere registreersystemen voor arbeidsongevallen naast elkaar

Sommige landen hebben meerdere registratiesystemen. Sommige hebben een apart systeem voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Er zijn ook soms verschillende registratie systemen in functie van type ongeval of dekkend verzekeringssysteem. Bijvoorbeeld Oostenrijk heeft een apart registratiesysteem voor arbeidsongevallen in de overheidssector en spoorwegen en Finland heeft een apart register voor fatale ongevallen.

De co-existentie van meerdere systemen dan één gecentraliseerd systeem kan verdubbeling van het werk en kosten vertegenwoordigen maar anderzijds kan het nuttig zijn voor kruisreferenties en bepaalde studies (zie Nederland: Monitor Arbeidsongevallen). In Nederland heeft TNO (Nederlandse Organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek) in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een vergelijking uitgevoerd van de bestaande bronnen voor arbeidsongevallen om een methodiek te ontwikkelen waarmee op basis van deze bronnen meer betrouwbare ongevalcijfers vastgesteld kunnen worden.

c) Wettelijke opgelegde registratie

Het onderzoek en de rapportering van een arbeidsongeval door de werkgever wordt meestal in die mate uitgevoerd dat er voldaan wordt aan de wettelijke vereisten. Dit betekent dat er enkel aandacht is voor de gedefinieerde variabelen die direct verband houden met het ongeval waarbij andere beïnvloedende factoren meestal buiten beschouwing blijven.

d) Aard van het registratiesysteem

De bestaande registratiesystemen van arbeidsongevallen zijn meestal datagedreven systemen. De meeste registratiesystemen zijn oorspronkelijk ontstaan om potentieel relevante gegevens te verzamelen voor administratieve of financiële doeleinden. Dergelijke datagedreven systemen zijn vaak niet sterk informatief door dat de gegevens vaak gecodeerd zijn met codeersystemen voor niet opgeleid personeel. Hierdoor zijn de gegevens vaak onvolledig, weinig relevant en weinig betrouwbaar. Dergelijke registratiesystemen werden ook niet ontworpen om analyses en studies naar oorzaken van arbeidsongevallen uit te voeren.

De registreersystemen van de Scandinavische landen hebben de meeste aandacht voor de mogelijke oorzaken van arbeidsongevallen (Danish Labour Inspection Service, 1991. *The Functions of the Danish Registry of Occupational Injuries—Occupational Accidents and Diseases*. Hellas-Print, Haslevt. Tarvainen, H., Seppänen, S., 2000. *Investigation of fatal accidents at workplace*. In: *Proceedings of the Euroforum, Turku, Finland, 21–22 June 2000* Swedish National Board of Occupational Safety and Health, 1996. *ISA—Sweden's Occupational Injury Register*. Published by the Occupational Injury Statistics Division, Sölna, Sweden). Deze landen stimuleren de werkgevers in sterke mate om arbeidsongevallen grondig en gedetailleerd te onderzoeken.

2.2.6 Conclusies

Dans la plupart des systèmes d'enregistrement, il y avait plusieurs variables communes comme la date, l'heure, la localisation de l'accident, le genre de blessure, la fonction et le type d'entreprise. Dans certains pays, des informations sur les causes et les circonstances d'influence de l'accident

étaient aussi demandées. C'était surtout le cas dans les pays Scandinaves. Dans ces pays, une attention pour les facteurs psychosociaux au travail est portée depuis déjà plus longtemps. Dans l'enregistrement des accidents de travail en Suède, une question sur la charge mentale est posée. Dans le formulaire, il y a quelques questions concernant les causes potentielles de l'accident, et des facteurs psychosociaux sont inclus comme exemples : formation insuffisante, instructions inadaptées ou manque du temps notamment. Au Danemark, une attention considérable est portée aux facteurs psychosociaux au travail depuis des années, voir par exemple le « Copenhagen Psychosocial Questionnaire » (COPSOC). Le « National Institute of Occupational Health » porte également un intérêt à ces aspects dans le contexte des accidents de travail. En 2005, a été publié un rapport démontrant que le nombre d'accidents du travail liés à des facteurs psychosociaux a augmenté durant la période 1993-2003 (EWCO, 5 septembre 2005, "Threefold increase in psychosocial occupational injuries"). Les facteurs de risque psychosociaux qui sont le plus fréquemment rapportés dans ce contexte concernent les relations tendues avec ses collègues ou ses supérieurs, le harcèlement moral, la quantité ou la cadence excessive du travail, les situations angoissantes, les heures de travail et le manque d'influence au travail.

Geen van de bestaande registreersystemen kan als ideaal registreersysteem naar voor geschoven worden.

Op basis van de bestaande literatuur, reviews en overzichten kunnen volgende conclusies gemaakt worden, namelijk dat een goed registreersysteem voldoende gevoelig moet zijn zodat het de capaciteit heeft om de rapportering van een arbeidsongeval zo volledig mogelijk te omvatten. Daarnaast is het registreersysteem best eenvoudig en duidelijk. Het is ook handig dat het registreersysteem flexibel is zodat het eventueel zonder fundamentele wijzigingen aangepast kan worden aan nieuwe voorwaarden.

Het is aangewezen om een geïntegreerd registreersysteem te hebben gebaseerd op een goede theoretische basis en met een hoge capaciteit rating. Het registreersysteem maakt best gebruik van verschillende systemen die geïntegreerd zijn met de werkplek, de gezondheidszorg en verzekeringsinstantie om gegevens in te zamelen. Het is goed om uit te gaan van gestandaardiseerde definities waardoor vergelijking binnen en tussen verschillende systemen mogelijk is. Bias of vertekening moet zo minimaal mogelijk worden gehouden. Binnen het registreersysteem wordt best gebruik gemaakt van een set van duidelijke indicatoren met mogelijkheid van vrije tekst velden. Bij de inzameling van gegevens is het fundamenteel belangrijk om aandacht te hebben voor specificiteit, eenvoud, flexibiliteit, gevoeligheid, opportuniteit en aanvaardbaarheid en niet in het minst voor controle wat betrouwbaarheid betreft.

De rapporteringlast mag niet zodanig hoog zijn dat het tot verlies van gegevens kwaliteit leidt. Het verhogen van de gevoeligheid van een systeem om de representativiteit te verbeteren geeft meestal ook aanleiding tot een verhoging van de kosten.

Een kwalitatief goed registreersysteem is best gebaseerd op verschillende methodes, bijvoorbeeld een rapporteermethode gecombineerd met een steekproefsgewijze onderzoek van een aantal gerapporteerde arbeidsongevallen.

Duidelijke gegevens van de kosten van registreersystemen zijn moeilijk te verzamelen. De kosten van een systeem omvatten indirecte evenals directe kosten en ideaal gezien, zouden alle elementen van het systeem in de kosten moeten worden omvat: gegevens inzameling, analyse, en verspreiding.

III. Analyse van arbeidsongevallen in België

Deze tweede etappe, die gelijktijdig liep met het literatuuronderzoek en de inventarisatie van registreersystemen bestond uit een analyse van een aantal van arbeidsongevallenfiches en omstandige verslagen die ons ter beschikking werden gesteld door de directies van de arbeidsinspectie.

3.1 Selectie van methode voor de analyse van arbeidsongevallen

In het kader van dit project werden van een aantal arbeidsongevallen door FOD-WASO een ongevallen steekkaart en/of een omstandig verslag en/of een evaluatie verslag van de arbeidsinspectie aan ons gegeven om te gebruiken voor een analyse.

Om deze analyse uit te voeren werd een methode geselecteerd, namelijk WAIT (Working Accidents Investigation technique). Deze methode werd ontwikkeld door Jacinto en Aspinwall (2003). De methode is gebaseerd op de modellen van Reason (1997) en Hollnagel (2002).

Deze methode werd geselecteerd op basis van een recente vergelijkende studie van Katsakiori P. Deze studie werd uitgevoerd om de verschillende bestaande methodes op een aantal aspecten te vergelijken en te evalueren. Aangezien de verschillende methodes het ongeval vaak op een ietwat verschillende wijze benadert levert elke methode fragmentarische informatie op. De ene methode al meer dan de andere. Een arbeidsongevallen analyse methode zoekt eerder naar aanvaardbare of aannemelijke oorzaken dan naar de absolute ware oorzaken. Bij het om het even welke methode is de methode beperkend en dit is ook de reden waarom de validiteit van de methodes moeilijk te beoordelen is. Op basis van deze conclusie wordt aangeraden om in de mate van het mogelijke het ongeval te analyseren volgens twee analyse methodes om zoveel mogelijk informatie te halen uit het accident en een beter preventie te kunnen opzetten.

De bijhorende classificaties bij de verschillende methoden zijn steeds aangepast aan de sectoren waarvoor de methode werd ontwikkeld.

Uit uitgevoerde evaluatie blijkt dat de WAIT methode positief scoort voor de verschillende aspecten (beschrijvend, verklarend, genereert aanbevelingen) die in beschouwing werden genomen. Het is een praktische methode die gebruik maakt van de geharmoniseerde variabelen en hun codes en is gevalideerd. Het is daarbij ook een methode die geschikt is voor alle industriële sectoren.

3.2 WAIT (Work Accidents Investigation Technique)

Deze methode omvat een vragenlijst en specifieke begeleiding om informatie in te zamelen en bestaat uit twee fasen, een meer oppervlakkige analyse en een diepere analyse.

WAIT is een methode om ongevalonderzoeken op een gestructureerde en systematische manier uit te voeren, die gemakkelijk door iedereen kan uitgevoerd worden. De methode is toepasbaar op alle type ongevallen in alle bedrijfssectoren.

Bij deze methode wordt erkend dat niet alle ongevallen evenveel informatie kunnen leveren om in de toekomst ongevallen te kunnen vermijden. Vandaar dat er een mogelijkheid is om enkel de eerste fase van de analyse uit te voeren bij ongevallen waar er niet veel leermogelijkheden zijn en om op nodeloze tijd en kosten te besparen.

Bij de vereenvoudigde analyse worden hoofdzakelijk de directe aanleidingen en omstandigheden geanalyseerd. Deze analyse voldoet veelal aan de fundamentele wettelijke eisen. In dit stadium wordt gebruik gemaakt van geharmoniseerde variabelen. In het eerste stadium - het basisonderzoek – worden hoofdzakelijk de waarneembare elementen geregistreerd in een tabel waarbij er minder risico is voor bias en kan door één enkele persoon indien nodig worden uitgevoerd, wat de huidige praktijk in de meeste bedrijven is.

In de tweede fase wordt een diepgaande analyse uitgevoerd waarbij andere mogelijke zwakheden en voorwaarden binnen de organisatie worden geïdentificeerd. Dit tweede stadium gaat verder dan de huidige wettelijke plichten en heeft als doel bedrijven van een gestructureerd hulpmiddel te voorzien om mogelijkheden te identificeren om hun veiligheidspraktijken en beleid te verbeteren, ongeacht ze al dan niet een formeel systeem voor veiligheidsbeheer hebben.

Bij deze methode zijn er drie niveaus van belang: de organisatie, de werkplaats en de persoon. Het is een opeenvolgend en vrij ongecompliceerd proces. Het evolueert van de actieve fouten gekoppeld met het verloop van gebeurtenissen die tot het ongeval leiden naar de latente organisatorische voorwaarden die het ongeval omgeven. De methode zet aan om andere bijdragende elementen binnen de werkomgeving, de persoon, en de job in detail te onderzoeken. Deze hoofdniveaus zijn verdeeld in subcategorieën die hun eigen classificatie en codes hebben.

3.3 Analyse van arbeidsongevallen

Een grondige analyse van de ongevallen die ons werden bezorgd door FOD-WASO was op basis van de beschikbare informatie niet uitvoerbaar. Ook de eenvoudige analyse kon slechts in beperkte mate uitgevoerd worden aangezien geen rechtstreekse informatie beschikbaar was. De verschillende ongevallen waarvan informatie werd verstrekt, werden slechts oppervlakkig geanalyseerd op basis van de WAIT.

Hieronder, tabel 5: een voorbeeld van een uitgevoerde analyse

ONGEVAL NR EAO 2009 8522 OV	AFWIJKENDE GEBEURTENIS 42 verlies van controle	Voorwerp bij afwijkende gebeurtenis 01.02	ervaren bestuurster van brommer postdienst
ACTIVE FAILURES	INFLUENCING FACTORS	INDIVIDUAL & JOB FACTORS	ORGANISATIONAL & MANAGEMENT CONDITIONS
post dienst met brommer	hoge werkdruk	opnieuw 1 week aan het werk na nagenoeg identisch ongeval (breuk teen na val brommer met drie weken werkonbe-kwaamheid)	hoge werkdruk sociale onrust regelmatig stakingen reorganisatie afvloeiingen mogelijk wijziging statuut
slipt met achterwiel in kiezels	1 week terug na vorig arbeidsongeval aandachtsniveau		arbeidsvoorwaarden wijzigen: werktijdenregeling, werkzekerheidsgaranties, carrièremogelijkheden arbeidsomstandigheden ongunstig door hoge werkdruk
bestuurster valt met rechtervoet onder de brommer			
ze werkt haar dagtaak af			
na dagtaak wordt botbreuk teen vastgesteld 3 weken werkonbekwaam			

3.4 Conclusies

Gezien de beschikbare informatie beperkt was en er geen rechtstreeks informatie kon worden opgevraagd kon er op basis van de uitgevoerde arbeidsongevallen analyses niet veel geconcludeerd worden in verband met psychosociale belastende factoren. Het was wel overduidelijk dat wanneer er bij het invullen van de arbeidsongevallen steekkaart of het opmaken van het omstandig verslag van het arbeidsongeval of de evaluatie van het arbeidsongeval door de inspectie er geen aandacht

was voor mogelijke psychosociale belastende factoren er geen rekening kon gehouden worden met deze factoren bij remediërende veiligheidsmaatregelen om in de toekomst het risico op arbeidsongevallen te verlagen. Dit was zeker te betreuren.

Psychosociale belastende factoren kunnen wel een trigger zijn van een arbeidsongeval of een sterk beïnvloedende factor zijn bij het ongeval.

Vermoedelijk is er op het werkveld nog een grote drempel om psychosociale belastende factoren op te nemen in de registratie van arbeidsongevallen. Arbeidsongevallen registratie wordt uitgevoerd om te beantwoorden aan de wettelijke opgelegde vereisten en veelal niet in het kader van preventie. Bij de registratie worden zoveel mogelijk de feiten vermeld en zullen mogelijk geconcludeerde bevindingen die niet hard te maken zijn of aantoonbaar zijn niet vermeld worden.

3.5 Referenties

Heinrich, H. W. (1959). Industrial accident prevention. McGraw-Hill, New York.

Petersen, D. (1971). Techniques of safe management. McGraw-Hill, New York.

Heinrich H.W., Petersen D., Roos N. (1980) Industrial prevention McGraw-Hill, New York.

Reason, J. (1997). Managing the risks of organisational accidents. Ashgate Publishing Ltd.

Hollnagel, Erik (1998). Cognitive Reliability and Error Analysis Method – CREAM. Elsevier Science.

Katsakiori P, Sakellaropoulos G. en Manatakis E. Towards an evaluation of accident investigation methods in their alignment with accident causation models Safety Science vol. 47, 7, 2009, 1007-1015.

Hovden J, Albrechtsen E, Herrera IA. Is there a need for new theories, models and approaches to occupational accident prevention? Safety Science in druk 2009.

Jacinto C, Aspinwall E. (WAIT)-part I Safety Science Monitor Vol 7, 1, 2003 Jacinto C, Aspinwall E. Work accidents investigation technique WAIT (PART II) – Results of application in real accidents. Safety Science Monitor Vol 8, 1, 2004, 5-18.

Jacinto C, Canoa M, Guedes Soares. Workplace and organisational factors in accident analysis within the food industry. Safety Science, Vol. 47, 2009, 626-635.

Work accidents investigation technique user's manual by Jacinto C. Jacinto C, Aspinwall E. WAIT (III)-Preliminary validation studies. Vol. 8, 1, 2004, 19-29.

Work Accidents Investigation Technique User's Manual Revision 1.1 February, 2009.

IV. Elaboration du questionnaire

4.1 Eléments de réflexion

Lors du développement du questionnaire, nous avons rencontré quelques difficultés et obstacles. Voici les réflexions que nous avons eues au début de la recherche, et qui nous paraissaient importantes à considérer dans le développement de l'outil:

- ❖ Une définition standardisée des aspects psychosociaux est difficile, pas de consensus.
- ❖ Les aspects psychosociaux sont difficilement objectivables.
- ❖ Etre attentif aux aspects interférents (indemnités, ...) et à la transparence des déclarations (peur des répercussions par exemple).
- ❖ Le système d'enregistrement devra présenter une bonne validité inter-juges. L'efficacité de l'outil sera fonction du climat général dans lequel il sera proposé et de l'intérêt porté aux aspects psychosociaux.
- ❖ Envisager une formation pour les utilisateurs du questionnaire.
- ❖ Etre attentif aux aspects éthiques et au respect de la vie privée.

4.2 Preliminaire vragenlijst

Op basis van de literatuurstudie, de uitgevoerde analyse van arbeidsongevallenfiches en verslagen, een vergelijking van de bestaande ongeval registreersystemen en het overleg met het begeleidingscomité van het project werd een eerste preliminaire vragenlijst opgesteld om de psychosociale belasting op het werk in het kader van een werkongeval te bevragen.

Ce questionnaire préliminaire est présenté dans le second rapport intermédiaire.

4.3 Focus-groupes

Quatre focus-groupes ont été réalisés, deux en néerlandais et deux en français. L'objectif de ces focus-groupes était de discuter collectivement de la version préliminaire du questionnaire et d'arriver à un consensus sur les éléments devant y figurer.

4.3.1 Participants

a) Focus-groupes (Bruxelles-Liège)

Les focus-groupes nous ont permis de réunir différents experts. A Bruxelles (le 2 février 2010), deux médecins du travail, deux conseillers en prévention psychologues spécialisés dans les aspects psychosociaux (travaillant dans un Service Interne de Prévention et de Protection), un représentant du Fonds des accidents du travail, un inspecteur au SPF ETCS (formation d'ingénieur) et un inspecteur CBE ont pris part à la discussion. A Liège (le 11 février 2010), nous avons réuni deux conseillers en prévention (travaillant dans un Service Interne de Prévention et de Protection), un conseiller en prévention ingénieur (travaillant dans un Service Externe de Prévention et de Protection) et enfin, deux inspecteurs du SPF ETCS (formation d'ingénieur et de médecin).

b) Focus-groepen (Brussel-Gent)

Deelnemers Nederlandstalige focusgroepen (2 februari 2010 te Brussel, 11 februari 2010 te Gent):

- 5 vertegenwoordigers interne preventiediensten
- 4 vertegenwoordigers externe preventiediensten (preventieadviseurs veiligheid, preventie adviseurs psychosociale, preventieadviseurs arbeidsgeneesheren)
- 1 vertegenwoordiger Fonds voor Arbeidsongevallen
- 2 inspecteuringenieurs FOD-WASO
- 2 inspecteurs psychosociale FOD-WASO

4.3.2 Canevas des focus-groupes

Le programme des focus-groupes était identique du côté néerlandophone et francophone. De manière globale, nous avons tenté de récolter les avis des participants sur la forme et le fond de l'outil proposé. Pour commencer, nous avons laissé aux participants l'opportunité de s'exprimer tant sur la démarche et le cadre dans lequel s'inscrivait le questionnaire proposé, que sur la forme de l'outil. Ensuite, nous avons passé en revue chaque item du questionnaire préliminaire, en mettant en question leur pertinence et leur bonne formulation. Enfin, nous avons listé les facteurs psychosociaux qui semblaient manquants aux yeux des participants.

4.3.3 Résultats des focus-groupes

Les résultats des focus-groupes sont présentés en détail en annexe 3 de ce rapport. De manière générale, les focus-groupes nous ont permis d'avoir des suggestions fort diversifiées et des informations riches de la part de gens de terrain. Ce qui nous a amené à améliorer le questionnaire, tant au niveau du choix et de la formulation des items qu'au niveau des échelles de réponses proposées.

4.4 Version intermédiaire

La version intermédiaire du questionnaire a été élaborée sur base de quatre points d’ancrage:

1. Les facteurs psychosociaux identifiés comme ayant un lien avec les accidents de travail, presque accidents et/ou comportements d’insécurité dans la littérature scientifique ont été notre première source.
2. Les résultats des focus-groupes néerlandophones et francophones nous ont permis d’affiner la formulation de certains items, d’adapter les échelles de réponses proposées, de supprimer des items jugés non-pertinents, et de compléter par des facteurs jugés manquants.
3. Les facteurs psychosociaux proposés dans Sobane nous ont également permis de compléter le questionnaire.
4. Enfin, les quatre dimensions¹ proposées dans le questionnaire sur le Vécu du Travail (-QVT- ou Vragenlijst voor de Beleving en Beoordeling van Arbeid –VBBA-) de Van Veldhoven (1996)², et qui se retrouvent également dans l’Arrêté Royal du 17 mai 2007, nous ont permis de classer nos items en catégories. Les catégories proposées dans notre questionnaire ne sont pas complètement identiques à celles de Van Veldhoven (1996). Les termes que nous avons choisis pour chaque catégorie sont, selon nous, plus adaptés et en lien avec les items du questionnaire.

Soulignons également que la question de l’objectivité a été une ligne directrice dans la réalisation de cette version intermédiaire. Ainsi, des facteurs (tels que la satisfaction au travail, l’implication du travailleur, les systèmes de travail haute-performance et les pratiques managériales) identifiés comme pertinents dans la littérature, nous ont semblés trop difficilement objectivables pour être inclus dans notre questionnaire. Nous les avons donc éliminés.

La version intermédiaire est composée de quatre parties:

- 1) Circonstances de travail (au moment de l’accident)
- 2) Conditions d’emploi
- 3) Relations de travail
- 4) Questions complémentaires et évaluation du questionnaire

L’âge et le genre sont pris en compte grâce aux informations fournies par la fiche d’accident du travail (qui a été envoyée en complément du questionnaire lors de la phase de pré-validation).

Cette version intermédiaire est présentée en détail dans le rapport intermédiaire.

¹ Aussi appelées les « quatre A » en néerlandais: Arbeidsinhoud, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsvoorwaarden, Arbeidsverhoudingen.

² Veldhoven M. van (1996). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. (dissertatie) Lisse: Swets & Zeitlinger.

4.5 Justification

Comme expliqué ci-dessus, différentes sources nous ont permis d'élaborer les items du questionnaire: la littérature scientifique, les résultats des focus-groupes et certaines notions proposées dans Sobane. En annexe 4, nous précisons, pour chaque item, quelle source nous a conduits à formuler celui-ci.

4.6 Version finale pour la pré-validation

La version intermédiaire a été proposée au comité d'accompagnement. Plusieurs remarques nous ont été formulées. Nous en avons, autant que possible, pris compte pour élaborer la version finale du questionnaire et sa fiche introductive. Ces documents sont présentés en annexe 5. Ce sont ces versions (néerlandophone et francophone) qui ont été utilisées pour la phase de pré-validation sur le terrain.

La version finale du questionnaire est composée de 5 parties:

- 1) Contenu du travail et circonstances de travail au moment de l'accident
- 2) Conditions d'emploi
- 3) Relations de travail
- 4) Questions supplémentaires
- 5) Evaluation de la check-list

Nous avons également ajouté une colonne 'source', permettant d'indiquer, pour chaque item, quelle personne 'source' détenait l'information pour répondre à la question.

V. Prevalidatie van de vragenlijst

De checklist werd geprevalideerd in het Nederlands en het Frans op basis van een aantal reële arbeidsongevallen.

Gedurende deze fase van de opdracht werd in samenwerking met het veld (interne en externe preventie diensten en inspecteurs) het instrument zeer uitvoerig getest. Er werd nagegaan of de vraagstelling van de vragenlijst duidelijk was voor de verschillende groepen van gebruikers in beide landstalen alsook of de codering duidelijk was en zoveel mogelijk objectiveerbaar. Om de checklist op variabiliteit te valideren werd de vragenlijst voor een zelfde casus door verschillende personen ingevuld (inter-observer variability) en dit voor drie casussen (Nederlandstalige).

5.1 Beschrijving van de steekproef

Het totaal geanalyseerde vragenlijsten bedroeg 100 waarvan 70 Nederlandstalige en 30 Franstalige.

Tabel 6: Beschrijving van de steekproef

	mannelijk	vrouwelijk	missend		
Geslacht	75	13	12		
	arbeider	bediende	student	ander	missend
Beroepscategorie	61	19	1	5	14
	onbepaald	bepaald	interim	missend	
Type contract	30	3	2	65	

Er waren 75 mannelijke slachtoffers, 13 vrouwelijke slachtoffers en 12 slachtoffers waarvan de informatie betreffende het geslacht ontbrak.

Pour les 33 personnes ayant précisé leur âge, 7 personnes avaient entre 20 et 30 ans, 9 avaient entre 31 et 40 ans, 8 entre 41 et 50 ans, 8 également entre 51 et 60 ans, et 1 personne avait entre 61 et 70 ans. L'âge moyen était de 39,85 ans et la tranche d'âge se situait entre 20 et 61 ans.

Het merendeel van de slachtoffers van arbeidsongevallen waren arbeiders, namelijk 61, 19 slachtoffers waren bedienden, één student en 5 behorende tot een andere beroepscategorie. Er waren 14 casussen waarbij deze informatie ontbrak.

De informatie betreffende het type contract van de werknemer was vaak ontbrekend, namelijk bij 65 werknemers. Wanneer deze informatie voorhanden was dan blijkt dat het merendeel een contract had van onbepaalde duur, slechts 3 werknemers hadden een tijdelijk contract en 1 een interim contract.

Het gaat hier om een prevalidatie studie want het staal is zeker niet representatief voor alle werknemers tewerkgesteld in België. Niet alle bedrijfssectoren zijn vertegenwoordigd. Il y avait sans aucun doute un biais au niveau de la sélection (surreprésentation de certains secteurs et de certaines entreprises).

5.2 Evaluation du questionnaire

Le questionnaire a fait l'objet d'une appréciation par chaque participant via les items 28, 29, 30 et 31. Grâce à ces questions d'évaluation du questionnaire, nous avons pu évaluer la facilité d'utilisation du questionnaire, l'objectivité des items proposés et la convenance du système de codage, selon les avis des utilisateurs au niveau national.

Les moyennes des réponses pour chaque item apparaissent dans le tableau 7 ci-dessous. Les quatre items ont globalement été évalués positivement par les utilisateurs.

Tableau 7: Evaluation du questionnaire

	Clarté des items	Objectivité des items	Echelles proposées adéquates	Aspects psychosociaux complets
OUI	81	84	76	72
NON	5	8	11	12
JE NE SAIS PAS	2	/	2	5
REMARQUES	2	/	1	2
MANQUANT	10	8	10	9
TOTAL	100	100	100	100

Vous trouverez ci-dessous une synthèse des remarques à propos du questionnaire, formulées par les personnes qui ont participé à la phase de pré-validation. Ces remarques pourront être utiles en vue d'une amélioration éventuelle de l'outil.

Item 28 : Clarté des items

- ❖ Questionnaire peu ou pas adapté/questions pas toujours pertinentes pour les accidents sur le chemin du travail
- ❖ Pas toujours clair
- ❖ Certaines réponses dépendent de la bonne volonté
- ❖ Le questionnaire devrait être envoyé par mail

Item 29 : Objectivité des items proposés

- ❖ Oui, mais pas pertinent pour expliquer les causes de l'accident
- ❖ Oui, si ca concerne uniquement les accidents sur le poste de travail
- ❖ Pas adapté pour les accidents sur le chemin du travail
- ❖ Les réponses de la victime sont-elles réellement objectives (peur d'être responsable) ?

Item 30 : Satisfaction par rapport aux échelles de réponses proposées

- ❖ Pas de rubrique pour indiquer le moment dans le cycle hebdomadaire
- ❖ OUI/NON trop restreint, possibilités intermédiaires?
- ❖ Prévoir une source 'ligne hiérarchique'
- ❖ Oui, si ca concerne uniquement des accidents sur le poste de travail

Item 31 : Aspects psychosociaux complets

- ❖ Questionnaire trop long
- ❖ Le questionnaire est pertinent en complément à la déclaration d'accident
- ❖ Beaucoup de questionnaires déjà validés sont disponibles. Le questionnaire le plus adapté ici pourrait être le 'stress-non-stress' à utiliser comme complément
- ❖ Ne convient pas pour les incidents de déplacements ni les accidents non-liés à une tâche 'techniquement définie'
- ❖ Le questionnaire est vague
- ❖ Les éléments de la vie privée n'apparaissent pas dans le questionnaire. Accident, divorce, problèmes financiers, problèmes avec la justice (donner plus d'exemples?)
- ❖ Aspects importés sur le lieu de travail (problèmes familiaux)
- ❖ Le niveau d'autonomie du travailleur pourrait davantage être précisé
- ❖ Ajouter une question sur le suivi psychologique mis en place pour assurer l'accompagnement des travailleurs (notamment après une agression)

- ❖ Horaires atypiques, irréguliers
- ❖ Pause de nuit (gap de 3 heures)
- ❖ Travail intérimaire
- ❖ Jeunes travailleurs
- ❖ Qualité du parrainage pour les nouveaux
- ❖ Difficultés de compréhension (langage, niveau de formation...)
- ❖ Stress (doubles messages) (temps prescrits, temps alloués) (ressources-exigences de la tâche)

Au vu des nombreuses remarques et propositions, nous pointons l'attention sur les éléments suivants :

Tout d'abord, plusieurs utilisateurs ont souligné le fait que le questionnaire n'est pas adapté pour des accidents sur le chemin du travail ou hors poste de travail. C'est véritablement le point faible du questionnaire. Dès lors, il a été suggéré lors du comité d'accompagnement du 22 juin 2010, de proposer un questionnaire plus adapté à ce type d'accident. Notre proposition se trouve en annexe 6 et est détaillée dans le point 6.2 ci-dessous.

Ensuite, dans le même ordre d'idées, nous nous sommes rendus compte que le questionnaire n'était pas adapté pour tous les types de métiers. En effet, nous avons du, par exemple, adapter notre questionnaire pour que la Défense puisse prendre part à la phase de pré-validation. Il serait donc pertinent d'adapter le questionnaire en fonction du secteur (policiers, pompiers, militaires, industrie avec travail à la chaîne, etc.).

Enfin, suite aux remarques de certains utilisateurs, mais aussi par notre propre expérience, il semble utile que la fiche d'accident soit utilisée en complément du questionnaire. Trop souvent, elle nous était retournée incomplète, or elle comporte plusieurs informations importantes.

5.3 Resultaten voor de verschillende variabelen

In volgende tabel zijn de resultaten voor de verschillende variabelen weergegeven

Tabel 8: Resultaten voor de verschillende variabelen

	JA	NEE	?	MISSEND	OPMERKING
1 : Voerde de werknemer zijn gebruikelijke werktaak uit?	83	15	1	1	
2 :a Was de werknemer goed geïnformeerd over de uit te voeren taak?	88	8	1	2	1
b Kreeg de werknemer instructies voor de taak die hij uitvoerde? (passende instructies voor in alle omstandigheden)	72	21	4	2	1
c Kreeg de werknemer een opleiding voor de taak die hij uitvoerde? (theoretische opleiding bij indiensttreding, bij overplaatsing naar andere functie, bij invoering nieuwe arbeidsmiddelen of invoering nieuwe technologie)	67	21	2	2	2
d Kreeg de werknemer een praktische opleiding (training, peterschap) voor de taak die hij uitvoerde?	62	30	4	2	2
3 : Waren de bekwaamheden van de werknemer in overeenstemming met de taak die hij uitvoerde?	85	7	3	4	1
4 : Waren de gegeven instructies aan de werknemer tegenstrijdig met andere taken of met de taken van een collega?	5	83	7	4	1
5 : Had de werknemer een zekere vrijheid in het uitvoeren en organiseren van de taak die hij deed (autonomie)?	79	14	2	4	1
6 : Ondervond de werknemer onderbrekingen of vertragingen (bijvoorbeeld: pannes, files, gebrek aan materiaal, ...) tijdens het uitvoeren van zijn taak?	15	80	3	2	
7 : Werd de werknemer verrast of afgeleid op het moment van het ongeval (voorbeelden: geclaxonneer, muziek, telefoon, alarm, lichtflits, collega, ...)?	9	87	2	2	
8 : Zijn er andere elementen die bijgedragen hebben tot het ongeval (voorbeelden: angst, slaapttekort, medicatie, alcohol, drugs, gebrek aan concentratie, ziekte/overlijden familie/vrienden, onevenwicht werk/gezin en andere) ?	11	88	1		

	VERHOOGD	NORMAAL	VERLAAGD	?	OPMERKING
9 : In vergelijking met normale omstandigheden vereiste de taak die de werknemer uitvoerde een niveau van concentratie die.....was.	17	78	2	3	
10 : In vergelijking met normale omstandigheden: - was de werkdruk/ werkhoeveelheid - was tijdsdruk - was de moeilijkheidsgraad	8 13 12	81 79 80	5 3 3	6 5 5	
11 : In vergelijking met normale omstandigheden was de emotionele belasting van de werknemer... (voorbeelden: veel klachten, confrontatie met gevaar of geweld of lijden, patiënten of cliënten of studenten die moeilijk zijn of zwaar gekwetst of ziek zijn, e.a.....)	11		81	7	
	JA	NEE	?	MIS-SEND	OPMERKING
12 : Heeft de werknemer meerdere beroepsactiviteiten ? (bijberoep, verschillende deeltijdse contracten, als zelfstandige, ...)	11	81	7	1	
13 : Ontving de werknemer een voordeel in functie van zijn rendement? <i>*Individuele premie</i> <i>*Groepspremie</i> <i>*Verkorte werktijd (vb: werk gedaan, vroeger stoppen)</i>	2	97	1		
14 : Kon de werknemer vakantiedagen opnemen naar keuze?	79	8	2		11 NIET TOEPASBAAR
16 : Nam de werknemer de reglementaire pauzes de dag van het ongeval?	71	2	6	2	19 NIET TOEPASBAAR

	MINDER DAN 15 DAGEN	TUSSEN 15 EN 30 DAGEN EN MAAND	MEER DAN EEN MAAND	MISSEND	OPMERKING
15 : Hoelang was het geleden dat de werknemer een vakantiedag had?	57	8	18	17	VRAAGSTELLING NIET DUIDELIJK
	MINDER DAN 15 MINUTEN	TUSSEN 15 EN 60 MINUTEN	MEER DAN EEN UUR	MISSEND	OPMERKING
17 : Hoeveel tijd was er verlopen sedert de laatste pauze die de werknemer nam voor het arbeidsongeval ?	6	11	41	42	
	JA	NEE	?	MISSEND	OPMERKING
18 : Ervaarde de werknemer een onvoorziene verandering in uurrooster of plaats van werk op de dag van het ongeval?	7	92	1		
19 :a Deed het ongeval zich voor tijdens het uitvoeren van overuren door de werknemer?	4	96			
b Deed de werknemer overuren de dag voor het ongeval ?	5	91	1	3	
20:a Was er recent (maximum 1 jaar) in het bedrijf					
- een ernstig ongeval?					
- een overlijden op de werkplek/ een zelfdoding op de werkplek of in verband met het werk (brief)?	42	53	1	4	
- sociaal conflict (staking)?	5	73	2	20	
b Liep de werknemer het risico om getroffen te worden door	16	66	2	16	
- een collectief ontslag?					
- een herstructurering?	2	92	2	3	
- een fusie/overname?	12	81	2	5	
	1	91	3	5	

	JA	NEE	?	MISSEND	OPMERKING
c Was de werknemer in vooropzeg?	2	95	1	2	
d Was de werknemer in een periode van tijdelijke werkloosheid ?	8	89	1	2	
e Werd de werkorganisatie van de betrokken werknemer recent gewijzigd?	13	84	1	2	
f Werd het team van de betrokken werknemer recent gewijzigd?	18	79	1	2	
g Verving de werknemer (een) afwezige collega ('s)?	6	92		2	
21 : Heeft de werknemer het gevoel dat zijn werk naar waarde wordt geschat? (door zijn leidinggevenden, collega's,...)	70	15	14	1	
22 : Voerde de werknemer zijn werктаak uit:					
- in wederzijds overleg en advies (communicatie)?	81	8	9	1	1
- met wederzijdse hulp (daadwerkelijke hulp)?	60	28	9	2	1
23 : Voerde de werknemer zijn werктаak uit in een veilige werkomgeving?	78	17	4	1	
Indien niet is de werkomgeving niet veilig					
a. omwille van organisatie en management?	7				
b. omwille van slechte communicatie (voorbeeld: gebrek aan overleg ,geen feedback tussen werknemers en leidinggevenden,...) ?	4				
c. omwille van te weinig aandacht voor veiligheid van de leidinggevenden?	6				
d. Omwille van een gebrek aan veiligheidsopleiding?	10				
e. andere?	9				
24 : Was de werknemer in conflict (reeds een tijd, recent,...) met ...					
- zijn collega's?	2	93	2	3	
- zijn direct leidinggevende?	1	95	2	2	
- zijn hiërarchische lijn?	2	94	2	2	
- derden (klanten, patiënten, leerlingen, leveranciers...)?	1	95	2	2	

	JA	NEE	?	MISSEND	OPMERKING
<p>25 : . Ondervond de werknemer ongewenst gedrag op het werk (recent of blijvend) ... zoals:</p> <p>intern</p> <ul style="list-style-type: none"> - lichamelijk geweld? 1 96 1 2 - psychisch geweld? 1 96 1 2 - pesterijen? 97 1 2 - ongewenst seksueel gedrag? 97 1 2 - discriminatie ? 1 96 1 2 					
<p>25 : . Ondervond de werknemer ongewenst gedrag op het werk (recent of blijvend) ... zoals:</p> <p>extern</p> <ul style="list-style-type: none"> - lichamelijk geweld? 89 10 - psychisch geweld? 1 87 1 11 - pesterijen? 1 88 1 11 - ongewenst seksueel gedrag? 88 1 11 - discriminatie ? 81 12 					
	INGEVULD	NIET GEKEND	MISSEND	OPMERKING	
<p>26 : Hoeveel formele en informele psychosociale klachten (klachten voor geweld, pesterijen en ongewenst sexueel gedrag) werden geformuleerd in 2009?</p>	40	15	43	2	
	JA	NEE	?	MISSEND	OPMERKING
<p>27 : a Werd er een psychosociale risico analyse uitgevoerd</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor het hele bedrijf? 15 46 11 28 - voor de werkpost van het slachtoffer in het bijzonder? 3 62 9 26 <p>b Werd deze psychosociale risicoanalyse vermeld in het globaal preventieplan?</p>	22	39	9	30	

1. - Gebruikelijke werktaak: slechts in een minderheid van de gevallen was het slachtoffer niet met zijn of haar gebruikelijke werktaak bezig. Als het slachtoffer met iets anders bezig was, was dat interim arbeid waarbij gewisseld werd van taak zonder het agentschap op de hoogte te brengen, opruimen van de werkplek, een tijdelijke panne van machine of dergelijke, een ongebruikelijk onderhoud, uitzonderlijk een week ander werk omwille van een bepaald project, werk inbegrepen in de gebruikelijke werktaak maar welke slechts 1x of een aantal keer per jaar verricht wordt. Soms omvat de gebruikelijke werktaak een zeer grote diversiteit aan taken. Of houdt het normale werk in te moeten werken aan meerdere verschillende machines. De gebruikelijke werktaak kan ook in minder gunstige omstandigheden dienen te worden verricht (bv. in een erg kleine ruimte).

2- Goed geïnformeerd over de uit te voeren taak: 88 % blijkt goed geïnformeerd te zijn over de uit te voeren taak. Redenen van minder goed geïnformeerd te zijn, zijn bijvoorbeeld: de werknemer verricht het werk voor de eerste maal, de werknemer heeft geen besef van de omstandigheden waarin wordt gewerkt (onder andere werken met irriterende producten of in benauwde atmosfeer). De vragen betreffende het ontvangen hebben van passende instructies, opleiding en praktische opleiding (training, meter- / peterschap) werden overwegend positief beantwoord. Hoewel het opvallend is dat het aantal neen antwoorden bij de vraag over praktische opleiding hoger lag dan het aantal neen antwoorden bij de vraag over passende instructies (30 versus 21 respectievelijk).

3.- Meestal (85/100) waren de bekwaamheden van de werknemer in overeenstemming met de taak die hij uitvoerde op het ogenblik van het ongeval. Indien dit niet geval was, werd er gevraagd te specificeren of de bekwaamheden over- dan wel onderbenut werden. Dit werd meestal niet ingevuld, gezien de bekwaamheden meestal wel in overeenstemming waren met de uit te voeren taak.

4.- Tegenstrijdige instructies: slechts een minderheid gaf te kennen dat er daadwerkelijk tegenstrijdige instructies waren (in 5 gevallen).

5.- Een groot aantal vindt dat er een zekere vrijheid is in het uitvoeren en organiseren van de taak: maar liefst 79 personen hebben hierop positief geantwoord. 14 personen ervaren weinig autonomie in hun werk.

6 en 7.- Bij de meerderheid werden er geen onderbrekingen of vertragingen tijdens het uitvoeren van de taak ondervonden en werd de werknemer niet verrast of afgeleid op het moment van het ongeval.

8.- Andere elementen die hebben bijgedragen tot het ongeval: Meestal geen andere elementen ingevuld (bij 88 %). Door 11 personen zijn er wel andere elementen aangeduid. Hieronder vallen weinig slaap afgelopen nacht, weinig slaap / recuperatie omwille van het verrichten van meerdere opeenvolgende nachtschiften, zien van persoon die moet gered worden uit de vlammen, niet op de gebruikelijke locatie werken, alcoholprobleem, ontwenning van alcohol, angstige persoonlijkheid, misschien te geconcentreerd werken, werken met irriterend product en grote ontwikkeling van warmte en dampen.

9. en 10.- Bij de meeste ongevallen (78/100) was de vereiste concentratie normaal. De werkdruk en werkhoeveelheid, tijdsdruk en moeilijkheidsgraad: werd vooral gequoteerd als zijnde normaal, hoewel toch ook regelmatig (weliswaar wel minder in aantal) verhoogd werd aangeduid en dit dan vooral voor het concentratieniveau en de tijdsdruk (17 % en 13 % respectievelijk).

11.- Emotionele belasting: In 81 % werd de emotionele belasting als normaal aangeduid, in 11 gevallen werd verhoogd aangeduid. Als redenen van verhoogde emotionele belasting werden volgende redenen opgegeven: werknemer bevond zich in vooropzeg, werknemer had financiële en emotionele problemen, werknemer zag de persoon die hij moest redden uit de vlammen, werkpost is gekend als zijnde een gevaarlijke werkpost, belastende werkomstandigheden, persoonlijke beschermmiddelen konden niet worden gevonden of werkten onvoldoende.

12.- Meerdere beroepsactiviteiten: meestal werd de beroepsactiviteit beperkt tot 1 job, hoewel toch 11 personen er meer dan 1 job op nahouden.

13.- Ontvangen van een voordeel in functie van het rendement: was nagenoeg nooit het geval (97 % van de AO).

15.- Vakantiedagen konden meestal naar keuze worden opgenomen. Bij iets meer dan de helft was de laatst genomen vakantie minder dan 15 dagen geleden. Bij 18 personen was het meer dan 1 maand geleden en bij nog eens 17 ontbraken de gegevens. Bij het overige deel was het tussen 15 dagen en 1 maand geleden.

17.- Het opnemen van de reglementaire pauzes was niet steeds aan de orde. Op 19 personen was deze vraag niet van toepassing, bij 71 personen werden de pauzes gerespecteerd. De verlopen tijd sinds de laatste pauze was vaak niet ingevuld en waar de vraag wel was ingevuld, was het meestal meer dan 1 uur geleden dat er nog een pauze werd genomen.

18.- Een onvoorziene verandering in uurrooster of plaats van werk werd in de meerderheid van de gevallen, zijnde bij 92 %, negatief beantwoord.

19.- Ongeval tijdens overuren: In 96 % gebeurde het AO niet tijdens het uitvoeren van overuren en werden er ook de dag voor het AO geen overuren verricht (bij 91 %). Als er overuren dienden te worden gedaan, waren deze meestal onverwacht.

20.- Op de vraag of er recent in het bedrijf een ernstig AO was voorgevallen, werd er 42 keer ja geantwoord. Dit aantal is relatief hoog maar kan vertekend zijn omdat vaak een aantal ongevallen afkomstig zijn van hetzelfde bedrijf. Verschillende slachtoffers van hetzelfde bedrijf verwijzen dan ook naar hetzelfde arbeidsongeval. Een recent overlijden / zelfdoding op de werkplek of in verband met het werk en een recent sociaal conflict werden meestal met neen beantwoord, hoewel de informatie relatief vaak niet voorhanden was (niet geweten of niet ingevuld). Bij het overgrote deel was er geen sprake van risico op collectief ontslag, herstructurering, fusie / overname, vooropzeg en tijdelijke werkloosheid. Recente wijziging in werkorganisatie en team van werknemer: meestal hadden er zich geen wijzigingen voorgedaan, bij 13 % was er een wijziging gebeurd in de werkorganisatie, bij 18 % was er een wijziging in het team van de werknemer. Vervanging voor afwezige collega('s): was in het merendeel van de AO niet het geval (bij 92 %).

21.- Appreciatie van het werk: In 70 gevallen heeft de werknemer het gevoel dat het werk naar waarde werd geschat, in 15 gevallen niet en bij 15 % was de informatie niet voorhanden (niet geweten of niet ingevuld).

22.- De werктаak gebeurde veelal in wederzijds overleg en advies (communicatie), maar minder met wederzijdse hulp (daadwerkelijke hulp). In 28 % was er geen wederzijdse hulp bij de uitvoering van de werктаak.

23.- Veilige werkomgeving: de werkomgeving werd door 75 personen als veilig aangeduid. Er werd vervolgens gevraagd te specificeren als de werkomgeving niet als veilig werd beschouwd. Dus in de kolom 'missing data' zijn ook degene opgenomen die de werkomgeving als veilig bestempelen, wat overeenkomt met het merendeel.

Reden van niet veilige werkomgeving:

. Management en organisatie: 7 %

. Slechte communicatie: 4 %

. Weinig aandacht voor veiligheid van de leidinggevenden: 6 %

. Gebrek aan veiligheidsopleiding: 10 %

. Andere: 9 %. Hieronder werden volgende genoteerd: eigen aan het werk, slecht werkende machine en slechte communicatie tussen de werkgever en een derde persoon / bedrijf.

24.- Conflicten met:

o Collega's: 2x aangegeven

o Direct leidinggevende: 1x aangeduid

o Hiërarchische lijn: 2x ingevuld

o Derden: 1x het geval

25.- Ongewenst gedrag op het werk, waaronder lichamelijk en psychisch geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en discriminatie waren in het algemeen niet aan de orde (als neen aangeduid).

26.- Aantal formele en informele psychosociale klachten in 2009: Slechts 40 personen hebben deze vraag beantwoord. Er werden 38 formele en 35 informele klachten geformuleerd. Er werd een opmerking gemaakt of dat deze vraag wel significant is voor het AO, gezien deze vraag van toepassing is op het gehele bedrijf, en niet specifiek op de werknemer en niet rechtstreeks verband houdt met het AO.

27.- Psychosociale risicoanalyse

- Voor het bedrijf: 15 positieve en 46 negatieve antwoorden.
- Voor de werkpost van het slachtoffer: slechts 3 positieve en 62 negatieve antwoorden.
- Opname in het globaal preventieplan: 22 positieve en 39 negatieve antwoorden. Meestal was hier het antwoord neen, maar voorzien voor 2010, of 'is lopende'. Het is niet duidelijk wiens visie het was (van de PA, van de werkgever of van het slachtoffer). Er waren algemeen vrij veel missing data voor de 3 vragen omtrent de psychosociale risicoanalyse. De meest opvallende resultaten worden hieronder nog eens kort weergegeven.

Samenvattend: In 21 % van de gevallen waren er geen passende instructies gegeven voor de taak en bij 30 % was er geen praktische opleiding gegeven voor de taak. Tegenstrijdige instructies op het ogenblik van het AO werden bij 5 % ervaren. 14 % gaf te kennen geen autonomie te hebben bij het uitvoeren van de taak. Onderbrekingen of vertragingen en afleidingen werden door respectievelijk 15 en 9 % van de personen aangegeven en bij 11 % speelden mogelijk nog andere elementen, waaronder slaaptkort, alcohol of emotionele problemen, een rol. Het concentratieniveau, de tijdsdruk en moeilijkheidsgraad waren verhoogd bij 17, 13 en 12 % respectievelijk. De emotionele belasting was verhoogd bij 11 %. Bij 18 % was het team recent gewijzigd en 11 % had meer dan 1 job. 17 % vond dat er geen veilige werkomgeving was, waarbij als oorzaak door 10 % een gebrek aan veiligheidsopleiding en door 7 % de organisatie of het management werden aangeduid.

5.4 Inter-variabiliteit

Om de checklist op inter-variabiliteit te valideren werd de vragenlijst voor drie casussen door verschillende personen ingevuld (inter-observer variability). In volgende tabel zijn de resultaten met verschillend antwoord als voorbeeld weergegeven van één casus (tabel 9).

Tabel 9 : Inter-variabiliteit

Bron	1 normale werктаak	2d praktische opleiding	3 bekwaamheden	6 vertraging-en	8 andere elementen	9 vereiste concentratie niveau	20 a recent arbeidsongeval	20 vervanging collega	21 werkwaardering
Bedrijf Manager	nee	ja	nee	ja	nee	normaal	nee	nee	ja
Productie Manager	ja	ja	ja	nee	ja	hoog	nee	nee	ja
Werknemer	ja	nee	ja	ja	nee	normaal	ja	ja	nee
Inspecteur	ja	opmerking	ja	nee	ja	hoog	ja	ja	ja

Na analyse van de resultaten blijkt het volgende:

- ▶ Personen interpreteren sommige vragen verschillend bv. vakantie: voor sommigen is 1 dag vakantie, voor anderen is een langdurige periode van verlofdagen pas vakantie.
- ▶ Uit de antwoorden blijkt een ongerustheid omtrent 'met de vinger gewezen te worden'.
- ▶ Sommige antwoorden laten vermoeden dat soms 'gewenste antwoorden' worden gegeven.
- ▶ Informeel gesprek voorafgaand aan het laten invullen van de vragenlijst levert informatie op, die naderhand niet steeds teruggevonden wordt in de ingevulde vragenlijst.
- ▶ In verband met werkappreciatie blijkt dat de werknemer die zeker anders percipieert dan de werkgever, leidinggevende en ook preventieadviseur veiligheid.
- ▶ De werknemer ervaart de werkomgeving niet als veilig terwijl werkgever en preventieadviseur die wel als veilig beschouwen.
- ▶ De werknemer vindt dat hij niet een praktische opleiding kreeg voor het werk dat hij uitvoerde terwijl werkgever en preventieadviseur veiligheid vinden dat de werknemer wel een praktische opleiding kreeg.
- ▶ Wanneer het arbeidsongeval wordt geanalyseerd door een externe preventieadviseur dan blijkt uit sommige antwoorden dat de externe preventieadviseur minder kennis heeft van bepaalde aspecten betreffende het ongeval.

5.5 Analyses complémentaires

5.5.1 Classement des valeurs manquantes

Pour chaque item, nous avons calculé le nombre de valeurs manquantes (ceci inclut l'absence de réponses et les réponses 'je ne sais pas' représentées par le signe ? dans le questionnaire) sur l'ensemble des questionnaires complétés qui nous ont été retournés (tableau 10).

Tableau 10: Classement des valeurs manquantes

	valeurs manquantes ou ?
page 6 du questionnaire	
Combien de temps entre l'accident et la dernière pause	20
Combien de temps entre l'accident et les dernières vacances	34
page 8 du questionnaire	
Mort récente	22
page 9 du questionnaire	
Appréciation de notre travail	15
page 10 du questionnaire	
Harcèlement sexuel externe	12
Remarque: dépend du public qui remplit le questionnaire (travaille avec tiers ou non)	
page 11 du questionnaire	
Plaintes formelles et informelles	62
Analyse de risques psychosociaux	
• pour l'entreprise	39
• pour le poste	35
Analyse mentionnée dans le plan global	39

Nous proposons de supprimer ces items qui, selon notre analyse, apparaissent comme peu informatifs. Suite aux suggestions du comité, ces items devraient plutôt être reformulés.

5.5.2 Fréquence des sources citées pour chaque item

Tableau 11: Fréquences des sources citées pour chaque item

	CP sécurité	CP psychosocial	Médecin du travail	Service RH	Employeur	Victime	Collègue(s)	Inspecteur du travail	Autre	Manquant	Total
Item 1 : Le travailleur effectuait-il sa tâche habituelle?	22	0	1	0	9	44	0	2	0	22	100
Item 2 : a. Le travailleur était-il bien informé de la tâche à exécuter? b. Le travailleur a-t-il reçu les instructions pour la tâche qu'il exécutait? (instructions appropriées pour toutes les circonstances) c. Le travailleur a-t-il reçu une formation pour la tâche qu'il effectuait? (formation théorique lors de l'entrée en service, lors d'une mutation pour une autre fonction, lors de l'introduction d'un nouvel outil ou d'une nouvelle technologie) d. Le travailleur a-t-il reçu une formation pratique (parrainage) pour la tâche qu'il effectuait?	21	0	1	0	8	43	0	2	0	25	100
Item 3 : La tâche exécutée par le travailleur correspondait-elle à ses compétences ?	20	0	1	1	8	39	0	2	0	29	100
Item 4 : Les instructions reçues par le travailleur étaient-elles contradictoires avec d'autres tâches ou avec les tâches d'un collègue?	20	1	1	0	7	41	0	3	0	21	100
Item 5 : Le travailleur avait-il une certaine liberté dans l'exécution et l'organisation de la tâche qu'il était en train d'effectuer ?	20	1	1	0	9	39	0	3	0	27	100
Item 6 : Le travailleur a-t-il été interrompu ou ralenti dans l'exécution de sa tâche ?	19	0	1	0	9	44	0	2	0	25	100
Item 7 : Le travailleur a-t-il été surpris ou distrait (exemples : coup de klaxon, musique, téléphone, alarme, flash lumineux, collègue...)?	19	0	1	0	8	45	0	2	0	25	100
Item 8 : Y-a-t-il d'autres éléments qui interviennent dans l'explication de l'accident (exemples: anxiété, manque de sommeil, médicament, alcool, drogues, manque de concentration, et autres...)?	19	0	1	0	8	45	0	2	0	25	100

	CP sécurité	CP psychosocial	Médecin du travail	Service RH	Employeur	Victime	Collègue(s)	Inspecteur du travail	Autre	Manquant	Total
Item 9 : Par rapport à d'habitude, la tâche exigeait un niveau d'attention et de concentration qui était ...	18	4	1	0	7	42	0	2	0	26	100
Item 10 : Par rapport à d'habitude: - la charge de travail/quantité de travail était - la pression du temps était - la difficulté du travail était	19	0	2	0	7	42	0	2	0	28	100
Item 11 : Par rapport à d'habitude, le travailleur avait une charge émotionnelle ...(ex : nombreuses plaintes ; confrontation au danger, à la violence ou à la souffrance ; patients, clients ou étudiants qui sont difficiles, gravement blessés ou malades ; etc...)	19	0	1	0	7	44	0	2	0	27	100
Item 12 : Le travailleur a-t-il plusieurs activités professionnelles (emploi à titre complémentaire, plusieurs emplois à mi-temps, comme indépendant, ...)?	18	0	1	2	6	46	0	2	0	25	100
Item 13 : Le travailleur bénéficiait-il d'avantages en fonction de son rendement ?	21	0	1	1	9	41	0	2	0	25	100
Item 14 : Le travailleur avait-il le choix de ses jours de congé ?	17	0	1	5	10	39	0	2	0	26	100
Item 15 : Depuis combien de temps le travailleur n'avait plus eu congé avant l'accident de travail?	13	0	1	6	8	39	0	2	0	31	100
Item 16 : Le travailleur avait-il pris sa ou ses pause(s) réglementaire(s) durant la journée de l'accident?	16	2	1	1	9	42	0	2	0	27	100
Item 17 : Combien de temps s'est écoulé entre l'accident et la dernière pause qu'a prise le travailleur?	18	0	1	1	7	43	1	2	0	27	100
Item 18 : Le travailleur a-t-il vécu un changement imprévu d'horaire ou de lieu durant la journée de l'accident de travail?	19	0	1	1	7	45	0	2	0	25	100

	CP sécurité	CP psychosocial	Médecin du travail	Service RH	Employeur	Victime	Collègue(s)	Inspecteur du travail	Autre	Manquant	Total
<p>Item 19 : a. L'accident s'est-il produit pendant que le travailleur était en train d'effectuer des heures supplémentaires?</p> <p>b. Le travailleur effectuait-il des heures supplémentaires le jour précédant l'accident?</p>	19	0	1	1	8	41	0	2	0	28	100
<p>Item 20 : a. Y a-t-il eu récemment (maximum 1 an) dans l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - un accident grave ? - un décès sur les lieux de travail / un suicide sur les lieux de travail ou lié au travail (lettre) ? - un conflit social (grève) ? <p>b. Le travailleur a-t-il été ou risque t-il d'être touché par</p> <ul style="list-style-type: none"> - un licenciement collectif ? - une restructuration ? - une fusion / acquisition ? <p>c. Le travailleur était-il en préavis ?</p> <p>d. Le travailleur était-il en période de chômage temporaire ?</p> <p>e. L'organisation du travail dans l'environnement du travailleur a-t-elle été modifiée récemment ?</p> <p>f. L'équipe de travail du travailleur a-t-elle été modifiée récemment ?</p> <p>g. Le travailleur remplaçait-il des collègues absents ?</p>	22	0	0	1	8	37	0	3	1	28	100
<p>Item 21 : Le travailleur a-t-il le sentiment que son travail est reconnu à sa juste valeur (par son supérieur hiérarchique, ses collègues...)?</p>	19	0	0	1	9	45	0	2	0	24	100
<p>Item 22 : Le travailleur exécutait-il sa tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans un climat d'échange et de concertation (communication) - dans un climat d'entraide (aide concrète) 	21	0	0	0	9	43	0	2	0	25	100
<p>Item 23 : Le travailleur effectuait-il sa tâche dans un environnement de travail sécurisé?</p>	20	0	0	0	9	40	0	4	0	27	100

	CP sécurité	CP psychosocial	Médecin du travail	Service RH	Employeur	Victime	Collègue(s)	Inspecteur du travail	Autre	Manquant	Total
Item 24 : Le travailleur était-il en conflit (de longue date, récent,...) avec <ul style="list-style-type: none"> - ses collègues? - son supérieur? - sa ligne hiérarchique? - des personnes externes (clients,patients,élèves,sous-traitants) ? 	18	0	0	1	8	44	0	2	0	27	100
Item 25 : Le travailleur a-t-il subi des comportements indésirables au travail (récents, persistants dans le temps, ...) du type ... <ul style="list-style-type: none"> - violence physique? - violence psychique? - harcèlement moral? - harcèlement sexuel? - discrimination? 	16	1	1	0	7	46	0	2	0	27	100
Item 26 : Combien y a-t-il eu de plaintes psychosociales (plaintes pour violence, harcèlement moral ou sexuel) formelles et informelles en 2009?	21	1	1	0	8	22	0	3	3	41	100
Item 27 : <ul style="list-style-type: none"> a. Est-ce qu'une analyse des risques psychosociaux a été faite <ul style="list-style-type: none"> - pour l'entreprise en général ? - pour le poste de travail de la victime en particulier ? b. Cette analyse a-t-elle été mentionnée dans le plan global de prévention ? 	23	1	1	1	8	23	0	3	0	40	100

En analysant les fréquences, nous remarquons rapidement que, pour chaque item, il y a une grande diversité des sources citées. En d'autres termes, la plupart des sources proposées ont été sollicitées pour chaque item. Toutefois, c'est la victime elle-même et, dans un second ordre, le conseiller en prévention sécurité, qui ont les fréquences les plus élevées. Suivent ensuite, employeurs, inspecteurs, services RH, conseillers en prévention psychologues, collègues et enfin, « les autres » (responsable du service, par exemple). Ce sont la victime (avec 41,5 % en moyenne de réponses) et le conseiller en prévention sécurité (avec 19 % en moyenne de réponses) qui détiennent les informations et répondent majoritairement aux questions. Il s'agit donc des deux sources les plus sollicitées. Par conséquent, elles pourraient être les personnes les plus à même de répondre au questionnaire. Toutefois, nous ne pouvons tirer de conclusions hâtives puisque plusieurs entreprises participantes faisaient, par facilité, remplir entièrement le questionnaire soit par le conseiller en prévention sécurité soit par la victime elle-même. Il y a donc un biais dans l'analyse des personnes 'sources' puisque les personnes citées ne sont pas forcément les personnes qui détenaient l'information pour répondre à la question.

Notons qu'une partie importante des données est manquante (soit parce que la personne n'a pas répondu, soit parce qu'elle ne savait pas).

Une solution serait de proposer un questionnaire en fonction de la source. Malheureusement, au vu des résultats obtenus (lesquels ne nous indiquent en aucune façon quelle source est réellement la plus indiquée pour répondre à telle ou telle question), il ne nous semble pas pertinent de réaliser des questionnaires en fonction des sources.

5.5.3 Analyse des arbres des causes et comparaison avec les aspects psychosociaux relevés dans les questionnaires complétés

Du côté francophone, trois analyses d'accident (arbres des causes) nous ont été envoyées.

Accident 1 : D'une part, le questionnaire nous indique que le travailleur n'effectuait pas sa tâche habituelle, qu'il n'avait pas été bien informé de la tâche à effectuer et n'avait pas reçu de formation pratique pour la tâche qu'il réalisait. D'autres éléments interviendraient dans l'explication de l'accident, malheureusement, ils ne sont pas précisés. Le travailleur était en train d'effectuer une tâche qui exigeait un niveau d'attention et de concentration plus élevé. La pression du temps à laquelle il était soumis était plus importante que d'habitude et le travail qu'il effectuait était plus difficile que d'habitude. Sa charge émotionnelle était également plus élevée. En outre, un accident grave s'est produit dans l'entreprise il y a moins d'un an et le travailleur remplaçait des collègues absents. Le travailleur n'avait pas le sentiment que son travail était reconnu à sa juste valeur et l'environnement de travail n'était pas perçu comme sécurisé, en raison notamment du management, de l'organisation et d'une mauvaise communication.

D'autre part, si nous analysons l'arbre des causes, nous constatons que l'analyse se centre uniquement sur le manque de consignes, les agents matériels et facteurs environnementaux. Aucun des éléments cités ci-dessus n'apparaît dans l'analyse d'accident dont nous disposons.

Accident 2 : Le questionnaire nous indique que le travailleur était en période de chômage temporaire ce qui n'apparaît pas dans l'arbre des causes. Dans l'analyse d'accident, nous ne trouvons que des éléments d'ordre matériel.

Accident 3 : Le questionnaire indique que le travailleur n'effectuait pas sa tâche habituelle, il n'était pas bien informé de la tâche à exécuter, il n'avait pas reçu les instructions, la formation ni la formation pratique liées à cette tâche. Le travailleur avait plusieurs activités professionnelles. Récemment dans l'entreprise, étaient survenus un accident

grave, un conflit social, un licenciement collectif et une restructuration. De plus, l'organisation du travail dans l'environnement du travailleur avait été modifiée récemment. A nouveau, dans l'arbre des causes, nous ne trouvons que des facteurs d'ordre matériel et environnemental.

Très clairement, le questionnaire fournit donc des informations qui n'apparaissent pas dans l'analyse d'accident (arbre des causes). Il est flagrant que les réponses des questionnaires mettent en évidence certains facteurs psychosociaux liés aux accidents. Le questionnaire nous donne donc des explications complémentaires entourant l'accident de travail.

In het kader van de prevalidatie fase van dit project ontvingen we 12 arbeidsongevallen analyses uit het Vlaams landsgedeelte.

Arbeidsongeval 4: Volgens de vragenlijst ligt de werknemer minder goed in het team. In de vragenlijst werd ook aangekruist dat de werknemer werkte met een verlaagde concentratie, verlaagde werkdruk en verlaagde tijdsdruk en dat hij werk uitvoerde met een lage moeilijkheidsgraad. Al deze factoren waren niet terug te vinden in de analyse van het arbeidsongeval.

In de vragenlijst was er sprake van een veilige werkomgeving maar volgens de arbeidsongevallen analyse was er geen psychosociale risicoanalyse voor de uit te voeren taak. In de ongevallen analyse was er ook sprake van onvoldoende aandacht voor de veiligheid door de leidinggevenden. Dit was niet terug te vinden in de vragenlijst.

Arbeidsongeval 5: Volgens de vragenlijst was de werkomgeving veilig maar volgens de analyse van het ongeval was er geen netheid en orde op de werkplek en was er opnieuw weinig aandacht van de leidinggevenden voor de veiligheid van de werknemer.

Arbeidsongeval 6: In de vragenlijst werd aangegeven dat de bekwaamheden van de werknemer werden overbevraagd. Dit was niet terug te vinden in de analyse van het arbeidsongeval. Er was volgens de analyse wel sprake van een gebrek aan opleiding maar niet van een te kort aan aandacht voor de veiligheid door de leidinggevenden terwijl uit de ongevalanalyse was gebleken dat het indienststellingsverslag van de machine ontbrak, dat er geen Nederlandstalige instructies voor die machine voor handen waren en dat er te weinig werd gedaan rond sensibilisatie van het personeel i.v.m. veiligheid.

Arbeidsongeval 7: In de vragenlijst werd aangekruist dat de bekwaamheden van de werknemer werden overbevraagd. In de analyse werd hierover niets vermeld.

Uit de analyse van dit arbeidsongeval dat het slachtoffer geen opleiding kreeg en dat er geen sprake was aandacht voor veiligheid door de leidinggevenden en er geen gepaste beschermingsmiddelen voorhanden waren. Gezien het ontbreken van gepaste beschermingsmiddelen was er hier toch wel sprake van een manke organisatie en management. Dit werd niet omcirkeld in de vragenlijst.

Arbeidsongeval 8 en 9: Bij deze arbeidsongevallen zijn vragenlijst en arbeidsongevallen analyse volledig in overeenstemming met elkaar. Deze vragenlijsten werd door een arbeidsinspecteur ingevuld na grondige analyse van het ongeval.

Arbeidsongeval 10: Volgens de arbeidsongevallen analyse kreeg de werknemer onvoldoende opleiding maar niet volgens de vragenlijst. Werknemer beschikte niet over de gepaste beschermingsmiddelen terwijl in verband met een

veilige werkomgeving een manke organisatie of management niet werd omcirkeld. In de vragenlijst werd vermeld door de preventieadviseur veiligheid dat de werknemer in conflict was met zijn collega's, volgens de werknemer zelf was hij niet in conflict. In de analyse van het arbeidsongeval waren er geen vermeldingen over conflicten.

Arbeidsongeval 11: Volgens de vragenlijst was de werknemer net terug uit twee weken ziekteverlof. Deze informatie is niet vermeld in het omstandig verslag of analyse van het ongeval.

Volgens de vragenlijst was de werkomgeving enkel onveilig omwille van het ontbreken van collectieve bescherming. Maar uit de analyse van het ongeval blijkt dat er geen risicoanalyse voorhanden was alsook geen schriftelijke veiligheidsinstructies voor de uit te voeren werken (herstelwerken aan golfplatendak). De werknemer kreeg ook onvoldoende opleiding en training. In dit geval is er toch zeker ook sprake van een manke organisatie en management qua veiligheid en eveneens te weinig aandacht voor de veiligheid door de leidinggevenden. In de analyse was er sprake van 'gewenning aan gevaar'. Dit aspect komt niet aanbod in de vragenlijst.

Arbeidsongeval 12: In de analyse van dit arbeidsongeval zijn volgende factoren die wel aangekruist werden in de vragenlijst niet vermeld, namelijk recente wijziging van werkorganisatie (omschakeling van drie ploegen naar twee ploegen), verandering team (inkrimping personeel) en herstructurering (verandering in aandelenhouders structuur).

Arbeidsongeval 13: Opnieuw werd hier in de analyse van het arbeidsongeval in de oorzakenboom 'gewenning aan gevaar' van de werknemer (eerder onwetendheid van het gevaar) vermeld. De werknemer zou op het ogenblik van het ogenblik verstrooid zijn geweest maar werknemer kreeg ook geen duidelijke instructies (steunpoot van de tankwagen met een splitpen). Bij deze ongevallen analyse rijst het vermoeden dat hier de werknemer in de oorzaken boom onterecht de grootste verantwoordelijkheid kreeg voor het ongeval. Volgens de vragenlijst is de werkomgeving veilig terwijl uit de analyse blijkt dat de werknemer geen opleiding kreeg, geen instructies om de tank veilig af te koppelen. De werknemer was een starter in de job en kreeg ook geen onthaalbrochure. Er is hier zeker sprake van een onveilige werkomgeving om meerdere redenen (manke organisatie en management, te weinig aandacht van de leidinggevenden voor de veiligheid en gebrek aan veiligheidsopleiding). Volgens de vragenlijst was de werkomgeving veilig wat zeker niet met de waarheid strookte.

Arbeidsongeval 14: Volgens de vragenlijst werd de werknemer net voor het ongeval opgebeld voor een nieuwe interventie (onderhoud), de tijdsdruk en werkdruk waren verhoogd door opstart machine. Deze aspecten waren niet terug te vinden in het omstandigverslag en analyse van het ongeval. Recent was er in het bedrijf een sociaal conflict, collectief ontslag en verandering van team. Deze aspecten werden niet vermeld in het omstandig verslag.

Volgens het omstandig verslag was er behoefte aan meer opleiding maar niet volgens de vragenlijst.

Arbeidsongeval 15: Volgens de vragenlijst was er verminderde concentratie bij de werknemer bij het snijden van kleine stukken uit platen om dode momenten op het werk in te vullen. Dit was geen gebruikelijke taak. Dit aspect werd niet vermeld in het omstandig verslag van dit arbeidsongeval.

Uit deze vergelijking van de vragenlijsten en de arbeidsongevallen analyses is duidelijk gebleken dat de vragenlijst de aandacht vestigt op tal van psychosociale factoren bij een arbeidsongeval. De vragenlijst schept een ruim psychosociaal kader rond een arbeidsongeval dat niet volledig is maar toch al een goed hulpmiddel is.

5.5.4 Analyse accident par accident

Les analyses par variables (voir point 5.3) indiquent que ce sont les 'réponses socialement désirées' qui sont les plus fréquemment données pour chaque item. Ces résultats donnent le sentiment que peu de facteurs psychosociaux sont réellement liés aux accidents. Suite au comité du 22 juin 2010, nous avons décidé d'approfondir nos analyses et de nous pencher davantage sur les réponses qui, justement, vont à l'encontre du 'socialement désiré', et qui indiquent donc la présence d'un élément psychosocial dans l'explication de l'accident.

Nous avons donc relevé, pour chaque accident, le nombre d'éléments psychosociaux qui se révélaient comme étant potentiellement explicatifs de l'accident.

Sur un total de 100 accidents considérés, entre 0 et 22 facteurs psychosociaux sont relevés par accident (en moyenne, 6 facteurs par accident). Pour une grille plus détaillée, voir annexe 7. Comme l'analyse précédente, cette analyse met en évidence l'utilité d'un questionnaire relatif aux aspects psychosociaux. Du moins, elle appuie la pertinence de prendre en considération ces facteurs.

Notons toutefois que pour un certain nombre d'accidents, aucun ou très peu de facteurs psychosociaux ont été relevés. Une analyse plus approfondie de ces accidents montre qu'il s'agit le plus souvent d'accidents de déplacement ou sur le chemin du travail. Ainsi, assez logiquement, aucun ou peu de facteurs psychosociaux ont été relevés pour les accidents de déplacement ou sur le chemin du travail. Ceci indique donc, d'une autre manière, ce que nous avons déjà pu constater via les remarques des participants à la phase de pré-validation : le questionnaire n'est pas adapté pour les accidents se produisant sur le chemin du travail et les accidents de déplacement.

VI. Finalisation du projet

6.1 Adaptation du questionnaire

Le questionnaire a été adapté en fonction des remarques reçues via l'évaluation du questionnaire, mais aussi lors du dernier comité d'accompagnement du mois de juin. Les items 5, 6, 8, 15 et 23 ont été modifiés. Au vu des résultats de notre analyse sur les sources, nous avons décidé de supprimer la colonne source(s). La présentation du questionnaire a été modifiée de manière à rendre l'outil plus attractif. Ce questionnaire adapté est présenté en annexe 8. Comme suggéré lors du comité du 22 juin, nous proposons également une question introductive qui renvoie la personne au questionnaire 2 s'il s'agit d'un accident sur le chemin du travail ou de déplacement (voir point suivant). Nous proposons la question suivante : L'accident a-t-il eu lieu sur le chemin du travail ou en déplacement ? oui/non. Notons que lors du comité d'accompagnement, il avait été suggéré de poser les questions suivantes : Est-ce un accident de travail lors d'un trajet ? oui/non. Si oui, pensez-vous que cet accident est lié à la charge psychosociale au travail ? Selon nous, la seconde question nous semble dangereuse : il est demandé au répondant de juger d'emblée si l'accident qui s'est produit a un lien ou non avec le psychosocial, ce avant même qu'il n'ait pu prendre connaissance du questionnaire et des aspects psychosociaux qui y sont inclus. Nous avons donc décidé de ne pas inclure cette seconde question.

Une autre piste à suivre pour l'amélioration du questionnaire serait de tenir compte de certains indicateurs proposés dans le cadre de la table ronde portant sur « la charge psychosociale et ses indicateurs ». Voici une série de questions qui pourraient être ajoutées :

Arbeidsinhoud en Arbeidsomstandigheden op het moment van het ongeval

- Moest de werknemer ten tijde van het ongeluk veel beslissingen nemen?

JA/NEE

- Diende de werknemer bij het uitvoeren van zijn werktaak welbepaalde procedures of voorschriften volgen?

JA/NEE

Arbeidsvoorwaarden

- Hoelang voerde de werknemer zijn huidige functie uit in de onderneming?

MINDER DAN 1 WEEK

EEN WEEK TOT EEN MAAND

EEN MAAND TOT EEN JAAR

LANGER DAN EEN JAAR

- Werkte de werknemer
 - a) deeltijds?
 - b) in ploegen?
 - c) nachtarbeid?
 - d) wisselend uurrooster?
 - e) gebroken uurrooster?
 - f) seizoensarbeid?
 - g) speciaal regime (graag verduidelijking)?
- Had de werknemer ontwikkelingsmogelijkheden of carrière mogelijkheden in zijn huidige functie?
JA/NEE
- Ervaarde de werknemer zijn werk als zinvol en/of waardevol?
JA/NEE
- a) Aantal dagen per week dat de werknemer werkte?
b) Aantal uren per dag dat de werknemer werkte op een werkdag?
AANTAL UREN/WERKDAG
AANTAL DAGEN/WEEK
- De bezoldiging of loon van de werknemer was...
 - vast
 - per stuk/per taak/per opdracht
 - tegen commissie
- De werknemer had volgend type contract...
 - in opleiding
 - stagiair contract
 - interim contract
 - tijdelijke contract
 - onbepaalde duur contract
 - onregelmatig contract, graag verduidelijking
 - contract onderaanneming

- Geslacht van de werknemer?
MAN
VROUW
- Leeftijd van de werknemer?
VAN 16 TOT 24 JAAR
VAN 25 TOT 49 JAAR
OUDER DAN 50 JAAR

A noter que si les informations présentes dans la fiche d'accident sont manquantes, nous prévoyons quelques questions générales nous permettant d'obtenir les informations désirées (genre, âge, ancienneté, type d'horaire, de contrat, etc.).

6.2 Adaptation du questionnaire pour les accidents sur le chemin du travail et les accidents liés à un déplacement dans le cadre du travail

Vu l'inadéquation du questionnaire proposé pour les accidents sur le chemin du travail et de déplacement (selon les remarques reçues via l'évaluation du questionnaire), nous proposons un questionnaire plus adapté à ce type d'accidents. Nous proposons de supprimer les items suivants : 1, 2, 3, 4, 9, 10c, 16, 17, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, et de garder les autres, avec parfois quelques adaptations.

Vous trouverez le questionnaire proposé en annexe 6. Notons que ce questionnaire n'est pas destiné aux accidents dus à des déplacements inhérents à l'activité professionnelle (comme pour les pompiers, les policiers, les chauffeurs, etc.)

VII. Conclusion: bilan et perspectives d'action

Nous présentons dans cette dernière partie, nos conclusions par rapport aux résultats de la recherche. Ainsi, après avoir rappelé brièvement les résultats de nos analyses, nous envisageons quelques pistes et perspectives d'action et exposons nos réflexions quant à la poursuite du projet.

1. Les facteurs psycho-organisationnels: « potentialisateurs » de l'accident de travail

Globalement, pour chaque accident, l'analyse a montré qu'un ou plusieurs facteur(s) psychosocial-(aux) intervenai(en)t dans l'explication de l'accident (en moyenne, 6). Ce résultat est intéressant dans le sens où il rejoint très clairement la littérature qui appuie le lien entre facteurs psycho-organisationnels et aspects de sécurité/accidents. De plus, ce résultat démontre l'intérêt d'utiliser ce type de questionnaire puisqu'il permet de relever les causes de nature psychosociale qui entrent en ligne de compte dans l'explication de l'accident. En d'autres termes, cet outil permet une certaine conscientisation quant à l'impact que peuvent jouer les aspects psychosociaux sur les accidents de travail. Nous tenons toutefois à préciser que les causes d'un accident sont bien entendu multifactorielles. Ainsi, bien que les aspects psychosociaux jouent un rôle dans l'accident de travail, ils n'en sont pas pour autant la ou les cause(s) principale(s) ou directe(s). Ils sont en quelque sorte « potentialisateurs » de l'accident de travail, ce qui appuie l'intérêt d'une analyse d'accident.

2. Le questionnaire comme outil complémentaire pour l'analyse d'accidents

Soulignons aussi le fait que l'outil, utilisé seul, n'est certainement pas suffisant. Une première piste serait de considérer le questionnaire non plus seulement comme un complément à la fiche d'accident, mais aussi comme un outil qui servirait à l'analyse des accidents de travail (avec l'arbre des causes). Par exemple, le questionnaire pourrait être utilisé comme support lors de l'interview avec la victime ou les témoins lors d'une analyse d'accident. C'est d'ailleurs ce qui est utilisé dans la méthode WAIT, où une interview semi-structurée est proposée (voir annexe 9). Ainsi, nous retrouvons dans ce document plusieurs aspects psychosociaux proposés dans notre questionnaire (par exemple, la réalisation de la tâche habituelle, la conscience des risques et des procédures de sécurité dans l'environnement de travail, la pression au travail, la fatigue, les problèmes d'ordre émotionnel (d'un point de vue professionnel, personnel ou familial), le sentiment d'être apprécié, et les formations à la sécurité).

Nous avons analysé les arbres des causes des accidents pour lesquels nous avons reçu un questionnaire complété, et comparé, pour chaque accident, son arbre des causes avec les éléments psychosociaux relevés dans le questionnaire complété. Cette comparaison nous a permis de constater que le questionnaire fournit des informations qui n'apparaissent pas dans l'analyse d'accident (arbre des causes). Ce résultat appuie donc également l'intérêt de l'outil puisqu'il permet d'identifier des facteurs qui n'apparaissent généralement pas dans les analyses d'accidents (arbres des causes).

3. Le conseiller en prévention sécurité: public cible pour la sensibilisation et acteur clé dans l'optimisation des analyses d'accidents

Les résultats des analyses de fréquence nous indiquent que, pour chaque item, il y a une grande diversité des sources citées. En d'autres termes, la plupart des sources proposées ont été sollicitées pour chaque item. Toutefois, ce sont principalement le conseiller en prévention sécurité et la victime qui répondent majoritairement à l'ensemble des items.

Nous avons également constaté, grâce à l'analyse des valeurs manquantes, que certains items étaient peu informatifs (un nombre important de participants n'y répondait pas ou ignorait la réponse). Nous avons procédé à quelques modifications et reformuler certains items (voir questionnaire en annexe 8). Toutefois, nous pensons que l'absence de réponses est davantage due à un manque d'informations qu'à un manque de compréhension. Si la personne n'a pu répondre, c'est certainement parce qu'elle ne disposait pas de l'information et non parce qu'elle ne comprenait pas la question.

Au vu de ces résultats, nous pensons que les conseillers en prévention sécurité doivent être placés au centre de l'attention puisqu'ils jouent un rôle majeur dans l'analyse d'accident, ainsi ils représentent un public cible important à sensibiliser. En effet, il apparaît que cette population, bien que n'ayant pas toutes les données à sa disposition, détient tout de même une série d'informations importantes en termes d'aspects psychosociaux. Dès lors, il pourrait être intéressant d'impliquer et de responsabiliser davantage ces conseillers en prévention sécurité, en les sensibilisant sur les différents aspects psychosociaux et en les incitant également à se renseigner auprès d'autres personnes sources sur les aspects pour lesquels ils ne disposent pas d'informations. Conscients que ce type de démarche représente une charge de travail supplémentaire pour les conseillers, nous pensons tout de même qu'elle serait intéressante à envisager pour optimiser les analyses d'accidents grâce à une intégration du volet psychosocial.

4. Une voie légale et une voie préventive pour agir

Nous pensons que deux voies d'action sont importantes pour la suite potentielle de cette recherche: l'une « légale » et l'autre « préventive ». Pour la première, la voie légale, nous savons que l'analyse d'accident est obligatoire d'un point de vue légal et administratif. Or, dans les faits, nous savons aussi que peu d'attention est portée aux aspects psychosociaux. Nous proposons donc dans cette perspective de créer une version courte de la check-list reprenant uniquement les principaux aspects psychosociaux sous forme d'idées-clés. Cette version courte serait accompagnée d'un manuel d'utilisation. Ainsi, cette voie d'action légale amènerait toute personne effectuant une analyse d'accident, et ce quel que soit sa formation, à tenir compte d'une série d'éléments d'ordre psychosocial. Ceci permettrait d'élargir leur champ de vision lors des analyses d'accidents. En ce qui concerne la voie préventive, la check-list existante accompagnée d'un manuel d'utilisation plus étoffé nous semble être une bonne base pour l'analyse des accidents du travail. Mais il nous semble également nécessaire que le public visé (conseillers en prévention sécurité, mais aussi toute personne intéressée, inspecteurs, partenaires sociaux, Fond des Accidents du Travail, etc.) soit sensibilisé aux aspects psychosociaux. Nous proposons que cette étape de sensibilisation prenne la forme de workshops où différents scénarios mis en scène par des acteurs seraient proposés. Ces séquences filmées seraient réalisées dans des secteurs différents et pourraient être proposées aux participants sous forme d'exercices dans une optique d'apprentissage interactif. Concrètement, après le premier visionnage des différentes séquences, les participants seraient amenés à réaliser une analyse d'accident. Les scénarios seraient ensuite projetés une seconde fois et les participants auraient cette fois comme support un questionnaire ou une grille plus élaborée et détaillée reprenant les différents aspects psychosociaux. Outre une sensibilisation au volet psychosocial, ce type d'activité permettrait aux participants de se familiariser avec un outil qui pourrait se révéler utile dans leurs analyses d'accidents futures. Cette démarche, de type plus qualitatif, viendrait compléter et enrichir l'analyse d'accident classique. Ce type de workshops serait d'abord destiné aux conseillers en prévention sécurité dans le cadre de leur formation continue, et pourrait, à terme, servir à la formation des conseillers en prévention de manière générale. C'est seulement dans un second temps, c'est-à-dire après cette étape de sensibilisation, qu'il nous semble alors plus réaliste de solliciter la collaboration des conseillers en prévention sécurité et autres acteurs clés pour une validation à plus large échelle de l'outil.

5. Avantages et limites du questionnaire

Comme nous l'avons dit, actuellement peu d'attention est portée aux aspects psychosociaux. Des outils, de la sensibilisation et de la prévention sont donc vraiment nécessaires. Bien que proposer un questionnaire présente parfois certaines limites (longueur, temps nécessaire pour le remplir, questionnaire à adapter selon le type d'entreprise, selon la personne source qui le remplit, selon le type d'accident, etc.), ce type d'outil est, selon nous, une piste intéressante car il peut être utile pour mener une interview structurée avec la victime ou les témoins lors d'une analyse d'accident, et son utilisation continue peut clairement favoriser une sensibilisation aux aspects psychosociaux. De plus, le questionnaire est un outil pratique qui permet de vérifier si chaque aspect psychosocial a été abordé. Ceci permet en quelque sorte d'objectiver la présence ou non de facteurs psychosociaux dans la survenue de l'accident. Enfin, bien que le fait de remplir un questionnaire fasse appel à la subjectivité des répondants, ce type d'outil a tout de même l'avantage de permettre d'accéder aux représentations et perceptions des répondants.

Notons toutefois que la dernière version du questionnaire, telle que proposée dans ce dernier rapport, ne peut être considérée comme un outil validé. En effet, dans le cadre de cette recherche, nous avons essentiellement procédé à l'élaboration du questionnaire que nous avons ensuite seulement pré-validé grâce à une collaboration avec le terrain. Le questionnaire proposé n'est donc actuellement pas validé scientifiquement. Remarquons également que les questionnaires complétés qui nous ont été retournés concernaient principalement des accidents bénins.

6. Une spécificité: les accidents sur le chemin du travail et les accidents liés à un déplacement dans le cadre du travail

Suite aux nombreuses remarques des participants nous signalant l'inadéquation de notre questionnaire pour les accidents sur le chemin du travail ou de déplacement, nous avons proposé un questionnaire plus adapté à ce type d'accidents (voir annexe 6). Il s'agit d'un questionnaire plus court, n'incluant que les questions pertinentes pour ce type d'accidents.

7. Pour conclure

D'un point de vue scientifique, les résultats de cette recherche rejoignent clairement la littérature scientifique attestant de liens entre aspects psycho-organisationnels et accidents, incidents et/ou facteurs de sécurité. Ceci appuie donc l'intérêt qu'il est nécessaire de porter à ces aspects. Cette recherche et les réflexions qui en découlent sont très certainement en phase avec les débats menés actuellement au sein de l'Union européenne sur le recensement des accidents de travail au niveau légal. D'un point de vue pratique, les étapes futures à envisager dans le cadre de cette recherche se résument en trois points. Tout d'abord, dans une perspective légale, la création d'une version courte de la check-list. Ensuite, dans une optique plus préventive, une diffusion de l'information et une sensibilisation des publics cibles. Enfin, une validation à large échelle de l'outil.

Revue de littérature :

Lien entre la charge psychosociale au travail et les accidents du travail (graves) en Belgique.

1. Introduction

Selon Tomas, Melia et Oliver (1999), les premières tentatives pour réduire les accidents étaient centrées sur le contrôle des aspects techniques et des incidents physiques d'un point de vue d'ingénieurs (Denton, 1986, cité par Tomas, Melia et Oliver, 1999). Cependant, les accidents survenaient encore et les chercheurs ont commencé à s'intéresser à ce qu'on appelle les « facteurs humains » liés aux accidents de travail. Plusieurs auteurs considèrent qu'approximativement 90% des accidents sont causées par les actions imprudentes des travailleurs (Duhon, Knouse, Robert et Walling, 1989 ; Heinrich, Peterson et Roos, 1980 ; Porter et Corlett, 1989, cités par Tomas, Melia et Oliver, 1999). Cependant, le terme de « facteur humain » a eu différentes significations, telles que les comportements de sécurité ou encore les caractéristiques cognitives et motivationnelles. Subsiste encore la question de savoir pourquoi les travailleurs se comportent de manière imprudente ? Est-ce du à un manque d'attention, à un manque de formation, aux attitudes des collègues envers la sécurité, à leur propre attitude, ou à des problèmes organisationnels ?

Plusieurs études se sont destinées à comprendre quelles variables sont liées ou déterminent l'occurrence des accidents et/ou des comportements imprudents. On peut distinguer les variables du lieu de travail, les caractéristiques personnelles, et les variables interpersonnelles et organisationnelles comme variables impliquées dans l'occurrence des accidents liés au travail.

Dans les **caractéristiques du lieu de travail**, il y a par exemple, les heures supplémentaires, les travailleurs à col blanc/bleu, et les risques qui semblent être prédicteurs de l'occurrence des accidents. Les gens qui font des heures supplémentaires ont 50% de chances de plus d'avoir un accident, et cette probabilité est plus forte pour les travailleurs à col bleu et les gens qui ont un travail à risques (Leigh, 1986, cité par Tomas, Melia et Oliver, 1999).

Les **caractéristiques personnelles** ont reçu plus d'attention de la part des chercheurs. Des variables telles que le niveau d'éducation (Ferguson, McNally & Both, 1984, cités par Tomas, Melia et Oliver, 1999) et le genre (Leigh, 1986, cité par Tomas, Melia et Oliver, 1999) seraient des prédicteurs statistiquement significatifs des accidents. Des indicateurs de changements dans les événements de vie récents semblent aussi être associés aux accidents (Leveson, Hirschfeld, 1980, cités par Tomas, Melia et Oliver, 1999). Des caractéristiques personnelles comme un mauvais ajustement social et le recours à une aide psychosociale pourraient indiquer certains types de problèmes sociaux, et il a été montré qu'ils ont un effet direct sur les accidents ; l'âge et une mesure de distractibilité ont un effet indirect sur ceux-ci (Hansen, 1989, cité par Tomas, Melia et Oliver, 1999). Une association a été montrée entre la satisfaction au travail et les accidents (Melamed et al., 1989, cités par Tomas, Melia et Oliver, 1999). Les facteurs cognitifs tels que la perception des risques et/ou les attitudes envers la sécurité semblent influencer la motivation et le comportement de sécurité (Cox et Cox, 1991 ; Leather, 1987, 1988, cités par Tomas, Melia et Oliver, 1999).

Les **relations interpersonnelles**, comme les attitudes et comportements des collègues ou la pression venant des responsables et le contrôle direct du management sont impliquées dans la sécurité (Dwyer & Raftery, 1991 ; Leather, 1987, 1988, cités par Tomas, Melia et Oliver, 1999). La reconnaissance symbolique pour avoir fait des heures supplémentaires ou pour la rapidité de travail imposée par les responsables peut également être associée aux accidents (Dwyer & Raftery, 1991, cités par Tomas, Melia et Oliver, 1999).

Enfin, les **caractéristiques organisationnelles** semblent être un important facteur dans l'explication des accidents. Par exemple, le climat organisationnel a été largement proposé comme une variable impliquée dans la sécurité. Le climat inclut différentes variables (facteurs climatiques) comme la formation, l'organisation du management, les attitudes du management envers la sécurité, l'effet des pratiques de sécurité sur la promotion, le statut du comité ou de l'agent de sécurité, le comportement des chefs d'équipe, l'équipement de sécurité, la probabilité perçue de blessures, et la priorité donnée à la sécurité par le management. Oliver, Tomas, Islas et Melia (1992, cités par Tomas, Melia et Oliver, 1999) ont notamment montré que le climat de sécurité est lié, entre autres, aux comportements de sécurité des travailleurs (.258) et à l'occurrence des accidents (-.117).

Toutes ces études soutiennent l'idée selon laquelle les accidents sont le résultat d'une série d'événements. L'occurrence des accidents est un problème complexe possédant de multiples aspects. Elle peut être déterminée et/ou liée à un certain nombre de variables, et en même temps, peut être prédictrice d'autres variables telles que la santé, la satisfaction et l'absentéisme.

L'étude de Tomas, Melia et Oliver (1999) a plusieurs implications théoriques. Premièrement, les variables organisationnelles, et spécifiquement les variables de sécurité, ont un impact sur l'occurrence des accidents. Deuxièmement, les modèles présentent une certaine preuve empirique de l'existence de « causes primaires », mais aussi que l'occurrence des accidents peut faire partie d'une série complexe d'événements, et qu'il y a aussi « des causes isolées ». Enfin, les modèles donnent un support empirique à l'hypothèse

générale selon laquelle les variables organisationnelles peuvent influencer les processus de groupes (les réponses de sécurité des responsables et des collègues), qui peuvent à leur tour influencer les attitudes et comportements de sécurité des travailleurs, habituellement rapportés comme étant la cause directe principale des accidents.

Selon Cullen (2005), les blessures sur le lieu de travail résultent souvent en une perte de revenus, une implication moindre envers la famille, un stress croissant, et des coûts pour les employés qui ne bénéficient pas d'une indemnisation. En outre, il y a aussi des effets négatifs pour les employeurs, incluant une baisse de productivité et une augmentation des coûts associés au recrutement et au remplacement des employés blessés.

Comme nous pouvons le voir à travers ces études, l'examen des médiateurs dans la recherche de sécurité, tels que les caractéristiques personnelles, les variables attitudinales et les variables contextuelles et organisationnelles, ont fait l'objet d'un intérêt croissant dans la recherche (Siu, Phillips & Leung, 2004).

Enfin, nous pouvons noter qu'en 1990, l'Institut National pour la Santé et la Sécurité au Travail (Sauter, Murphy, and Hurrell, 1990, cités par Sagrestano, 2004) mettait déjà en évidence 6 facteurs de risques psychosociaux : 1) la charge au travail et le rythme de travail 2) l'horaire de travail 3) le rôle des stressés 4) les facteurs de sécurité de carrière 5) les relations interpersonnelles et 6) le contenu du travail.

2. Les risques psychosociaux

Qu'est ce qu'un risque psychosocial ? En fait, aucun consensus ne semble émerger de la recherche et la définition communément proposée reste large et à dimension variable. Les risques psychosociaux semblent rester un concept « fourre-tout » (Haubold, 2009).

3. Caractéristiques de travail

Les stressseurs au travail ou une augmentation de l'intensité des stressseurs au travail pourraient accroître le risque de blessures au travail (voir Li et al., 2001 ; Frone, 1998 ; Johnston, 1995, cités par Ghosh, Bhattacharjee & Chau, 2004). En effet, Li et al. (2001, cités par Ghosh, Bhattacharjee & Chau, 2004) montrent que de faibles conditions de travail en termes de stressseurs causeraient des troubles mentaux et par conséquent, des blessures au travail.

Selon Goldenhar, Williams et Swanson (2003), il a été montré que certains stressseurs au travail et organisationnels (comme un haut niveau de job demands, un support social insuffisant, le harcèlement et la discrimination, l'environnement de travail et la composition des équipes) augmentent les risques physiques et psychologiques négatifs, et potentiellement les blessures des travailleurs dans le secteur de la construction (Helander, 1991 ; Holmstrom et al., 1992a,b ; van der Molen et al., 1998, cités par Goldenhar, Williams & Swanson, 2003).

2.1 Contraintes

Une série d'études montrent le lien entre sécurité et facteurs liés au travail. La surcharge de travail, la pression au travail et la pression de production font notamment partie de ces facteurs pris en compte dans la littérature. Le lien entre facteurs organisationnels (tels que la pression au travail, les problèmes de coordination et de communication) et la performance de sécurité (implication dans les accidents) a été investigué par différents auteurs (voir Hoffman & Stetzer, 1996 ; Lawton, 1998 ; Lawton & Parker, 1998 ; Rundmo, 1995 ; Zohar, 2000).

❖ Charge/surcharge de travail

Zacharatos, Barling et Iverson (2005) soulignent que le lien entre charge de travail et sécurité au travail n'est pas une idée nouvelle. Les infractions à la sécurité augmentent pendant les périodes de croissance économique (Conway & Svenson, 1998, cités par Zacharatos, Barling & Iverson, 2005). Quand les managers se sentent freinés par une charge de travail inhabituellement importante, la sécurité est compromise (Baugher & Roberts, 1999). Comme l'ont montré Hoffman et Stetzer (1996), la perception de surcharge liée à un rôle élevé (une indication de la pression de travail perçue) est associée à une tendance croissante à s'engager dans des actes imprudents. La raison principale est que les travailleurs qui perçoivent un haut degré de pression à la performance centrent davantage leur attention sur l'accomplissement de leur travail et moins sur la sécurité de leurs procédures de travail.

Les résultats de l'étude de Lawton (1998) indiquent que la pression de travail, une charge de travail importante et une manière plus rapide de travailler sont les raisons de violations des règles les plus souvent avancées par les travailleurs. En fait, ces trois facteurs peuvent être considérés comme les facteurs produisant une violation générale. Une pression externe ou auto-imposée à faire son job de manière plus efficace ou plus rapide est perçue par ceux accomplissant le travail comme étant le facteur le plus important motivant les comportements non-conformes. Il semble que le bénéfice que retire le travailleur en termes d'économie de temps, d'énergie ou d'efforts est la composante motivationnelle commune sous-tendant les comportements de violation intentionnelle.

Colleen (2005) montre que les pressions normatives de performance au travail ont des effets négatifs sur le conflit travail-famille via des perceptions croissantes de sentiment de surcharge au travail. Les résultats montrent aussi comment un conflit travail-famille croissant est associé à une conformité décroissante avec les règles de sécurité et à moins de volonté pour participer aux meetings de sécurité, d'abord au travers d'une motivation à la sécurité décroissante.

Les recherches ont montré de manière consistante que l'expérience subjective de la surcharge liée au rôle est associée aux blessures au travail (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002, cités par Chmiel, 2008).

❖ *Pression au travail/pression de production/pression du temps*

Les études relatant la pression au travail par rapport aux comportements de sécurité sont moins courantes, mais suggèrent que la pression prédit les comportements imprudents. Par exemple, l'étude de Mearns, Flin, Gordon et Fleming (2001) montre qu'un comportement imprudent est le meilleur prédicteur d'accidents/presqu'accidents, et que ce comportement imprudent est, à son tour, conduit par des perceptions de pression de production. En d'autres termes, les résultats de Mearns et al. (2001) montrent, comme d'autres études (Hofmann & Stetzer, 1996; Lawton, 1998; Lawton & Parker, 1998, cités par Mearns et al., 2001), que le prédicteur principal des accidents/presqu'accidents est le comportement imprudent. De plus, le conducteur de ce comportement serait la pression de production perçue. En d'autres termes, les travailleurs attribueraient leurs actions imprudentes à des facteurs externes perçus tels que la pression de production (émanant du management et des superviseurs) plutôt qu'à des facteurs internes tels qu'une communication faible (compétences orales, écrites ou d'écoute) et leurs propres attitudes négatives envers les règles et consignes. En outre, les sentiments de sécurité concernant les risques au travail sont le mieux prédit par la satisfaction par rapport aux mesures de sécurité. En fin de compte, dans l'étude de Mearns et al. (2001), une preuve est trouvée pour soutenir l'hypothèse d'une relation entre risques perçus et accidents/presqu'accidents, depuis que le meilleur prédicteur dans l'équation de régression est le comportement imprudent et, dans une moindre mesure, la confiance dans les mesures de prévention des accidents. A son tour, ce comportement imprudent est le mieux prédit par les perceptions de pression de production et dans une certaine mesure par les perceptions de pression de travail personnelle.

En ce qui concerne la pression du temps, Salminen, Saari, Saarela et Rasanen (1993) analysent les interviews de travailleurs blessés, contremaîtres et collègues impliqués dans des accidents graves. Les résultats montrent que le besoin d'économiser du temps et des horaires serrés influencent l'occurrence des accidents. De même, Greiner, Krause, Ragland et Fisher (1998) constatent que la pression du temps et le 'time-binding' (capacité et autonomie dans la gestion du temps) prédisent de manière significative les accidents.

❖ *Ambiguïté des rôles*

On peut trouver d'autres facteurs liés au travail dans la littérature, par exemple, l'ambiguïté des rôles (Hemingway et Smith, 1999). Selon ces derniers (1999, cités par Zacharatos et al., 2005), l'ambiguïté du rôle des infirmières (mesure dans laquelle les employées comprennent complètement ce qu'il est attendu d'elles pour le job) est significativement associée au nombre de blessures dont elles ont eu l'expérience.

❖ *Sous-utilisation des compétences*

L'étude de Goldenhar, Williams et Swanson (2003) montre également qu'une sous-utilisation des compétences pourrait aussi être associée aux presque accidents à travers les symptômes psychologiques. Les relations entre sous-utilisation des compétences et résultats psychologiques sont peut-être dues à la frustration causée par le fait de ne pas acquérir la série de compétences nécessaires pour avancer dans la hiérarchie du métier.

❖ *Insécurité au travail*

Historiquement, l'insécurité au travail a été un stressor important pour les travailleurs de la construction, et elle est liée à la fois aux symptômes physiques et psychologiques de l'étude de Goldenhar, Williams, Swanson (2003). Pour les femmes travaillant dans la construction, l'insécurité au travail inclut aussi le fait de se soucier de savoir si on sera embauchée ainsi que de savoir si on sera la première à être licenciée, même avant que le contrat ne soit fini (Goldenhar & Sweeney, 1996, cités par Goldenhar, Williams, Swanson, 2003). Ceci suggère que ne pas avoir un job stable et se soucier constamment de son futur emploi semblent être directement liés aux symptômes physiques et psychologiques et sont dès lors indirectement liés aux presque accidents et blessures.

Les études ont montré que l'insécurité au travail mène à une insatisfaction par rapport au travail (Ashford, Lee & Bobko, 1989 ; Davy, Kinicki & Sheck, 1991, cités par Probst et Brubaker, 2001), à une augmentation des résultats de santé négatifs (Dooley, Roock & Catalona, 1987 ; Kuhnert, Sims & Lahey, 1989 ; Roskies & Louis-Guerin, 1990, cités par Probst et Brubaker, 2001) et à de hauts rapports de stress psychologique (Dekker & Schaufeli, 1995 ; Probst, 2000, cités par Probst et Brubaker, 2001). En outre, les employés qui perçoivent une faible sécurité au travail sont plus enclins à s'engager dans des comportements de retrait au travail (Probst, 1998/1999, cités par Probst et Brubaker, 2001) et rapportent un plus faible engagement organisationnel (Ashford et al., 1989 ; Davy et al., 1991, cités par Probst et

Brubaker, 2001) qui mènent souvent au turnover des employés (Ashford et al., 1989 ; Davy et al., 1991, cités par Probst et Brubaker, 2001).

Cependant, selon Probst et Brubaker (2001), il n'y a pas encore eu d'études considérant l'insécurité au travail des employés comme un prédicteur de sécurité des travailleurs. Les résultats de l'étude de ces auteurs montrent que les employés qui rapportent de hautes perceptions d'insécurité au travail montrent une motivation et une conformité à la sécurité décroissantes, qui à leur tour sont liées à de plus hauts niveaux de blessures et d'accidents sur le lieu de travail. En fait, les résultats de cette étude ne font que confirmer les études précédentes qui suggéraient que les perceptions de sécurité au travail sont fortement liées à la satisfaction au travail. Ensuite, cette étude montre que la satisfaction au travail est un important prédicteur de la motivation et de la connaissance de sécurité. Plus important, cette étude produit une preuve initiale importante que la sécurité au travail est aussi liée à des mesures de résultats de sécurité significatives, tels que la connaissance de sécurité, la motivation de sécurité, et la conformité rapportée avec les politiques de sécurité. A leur tour, les blessures et accidents sont prédits par la motivation de sécurité, et à un moindre degré, par la connaissance et la conformité à la sécurité. Peut-être plus significatif, la majorité de ces résultats sont confirmés à la fois par des échantillons cross-sectionnels et un design longitudinal plus rigoureux.

Enfin, les résultats de l'étude de Rundmo (1992) montrent que les perceptions de risques et de stress contribuent considérablement à la fréquence des blessures et des erreurs humaines. Les conditions de travail physiques sont parmi les facteurs causant une augmentation du manque de sécurité perçue et du stress. Les conditions de travail physique, la sécurité, les facteurs d'urgence, l'évaluation des risques par les interlocuteurs ont une influence sur le nombre d'accidents et de presque accidents.

❖ *Harcèlement et discrimination*

Selon Goldenhar, Williams, Swanson (2003), le stresser organisationnel 'harcèlement et discrimination' est aussi lié à la fois aux symptômes physiques et psychologiques et est dès lors indirectement liés aux presque accidents et blessures. La plupart des recherches sur les conséquences nuisibles du harcèlement et de la discrimination au travail ont été menées, sans surprise, sur les travailleurs qui sont, soit plus affectés par cela, soit plus bavards à propos de ce fait – en l'occurrence, les femmes. Pour inverser la tendance, dans l'étude de Goldenhar, Williams, Swanson (2003), approximativement la moitié des données a été récoltée sur des hommes, et les associations positives entre harcèlement et discrimination et les variables de résultats indiquent que les hommes aussi sont confrontés à ce type de stresser sur le site du travail. Ceci indique qu'un environnement de travail hostile peut-être stressant pour tous les travailleurs, et que vivre du harcèlement et de la discrimination pourrait en fin de compte mener à davantage de presque accidents ou de blessures.

❖ *Temps de travail/ancienneté*

Le nombre total de mois travaillés dans la construction et le nombre de mois par an à travailler dans la construction sont positivement liés aux blessures. Intuitivement, ceci indique que plus on passe de temps au travail, plus on a de risques d'être blessé. Ceci suggère que travailler de longues heures, spécialement sur de longues périodes de temps, pourrait accroître le risque d'être blessé. Cette relation a été corroborée avec les recherches qualitatives de Goldenhar, Williams, Swanson (2003) et quantitatives de Dong (2002, cité par Goldenhar, Williams, Swanson, 2003) sur les effets du temps de travail dans la construction.

Goldenhar, Williams, Swanson (2003) montrent que la relation directe et indirecte (à travers les symptômes physiques) entre le nombre total de mois de travail dans la construction (ex. ancienneté) et les blessures ou presque accidents peut peut-être être expliquée par le fait que plus ca fait longtemps qu'on travaille dans l'industrie plus grand est le risque d'expérimenter des symptômes physiques et psychologiques, qui à leur tour peuvent augmenter les risques de blessures et de presque accidents.

Dong (2002) montre qu'il est plus probable que les travailleurs blessés aient fait des heures supplémentaires avant d'être blessé. En outre, les résultats montrent que les heures supplémentaires sont associées aux blessures liées au travail dans le secteur de la construction.

2.2 Ressources

A l'inverse, les aspects positifs du job permettraient de réduire les résultats de sécurité défavorables.

Parker, Axtell et Turner (2001) montrent que trois caractéristiques de travail sont importantes pour un travail prudent : supervision de soutien, autonomie au travail, qualité de la communication. Leurs résultats suggèrent que les managers peuvent faire plus que seulement introduire les règles, les punitions ou autres stratégies de contrôle pour assurer la conformité à la sécurité. Ils peuvent montrer un style de management supportif, de coaching, ils peuvent aussi enrichir le travail en encourageant l'autonomie, et ils peuvent communiquer et partager l'information avec leurs employés.

❖ *Support des collègues et supervision de la hiérarchie*

Dans l'étude de Maiti, Chatterjee et Bangdiwala (2004), le support social n'est pas directement lié aux blessures au travail et à l'implication dans le travail. Cependant, le support social et les risques au travail présentent une corrélation négative, ce qui indique que des interactions sociales saines entre les travailleurs, avec les responsables et le management rendent les employés moins stressés au travail, moins ennuyés et moins insatisfaits par leur travail. De meilleurs supports sociaux diminuent habituellement la pression de production et les risques physiques, comme révélé dans cette étude.

Iverson et Erwin (1997, cités par Chmiel, 2008) trouvent que la supervision et le support des collègues prédisent le fait qu'un travailleur soit blessé ou non dans les 12 mois suivant l'étude. Plus de support prédit moins de blessures. Les blessures sont définies comme celles résultant en une incapacité physique, une absence au travail, et une compensation payée au travailleur blessé.

De même, Parker, Axtell et Turner (2001) trouvent qu'une supervision de soutien (pas liée à la sécurité) prédit un travail prudent dans l'avenir.

En fait, le lien trouvé entre collègues et support social des responsables et moins de symptômes psychologiques a été anticipé et a été identifié dans de précédentes recherches. Kissman (1990, cité par Iverson et Erwin, 1997, cités par Chmiel, 2008) montrent que les femmes ouvrières qui bénéficient de support de la part de leurs collègues sont plus satisfaites de leur job. Il a été montré que le support des responsables est très important pour les femmes ayant une profession non-traditionnelle, particulièrement durant leur première année de travail (McIlwee, 1982, cité par Iverson et Erwin, 1997, cités par Chmiel, 2008) et pour minimiser tout résultat négatif des stressés au travail (Ford, 1985, cité par Iverson et Erwin, 1997, cités par Chmiel, 2008).

❖ *Management et pratiques de management*

Kaminski (2001, cités par Chmiel, 2008) note qu'« il y a peu de travaux empiriques à ce jour qui examinent, à travers un nombre important d'organisations, la relation entre pratiques organisationnelles et sécurité » (p.127). Dans son étude, elle collecte donc des données dans 86 firmes de manufacture. Six pratiques de management ont été investiguées : le salaire basé sur la performance, les salariés intérimaires, le nombre d'heures de travail par semaine, le nombre de formations formelles par an, l'appartenance à une équipe, et le pourcentage d'employés qui travaillent sur une ligne de production. Le salaire basé sur la performance est un prédicteur positif, tandis que le nombre d'heures de travail par semaine, la formation et l'appartenance à une équipe sont des prédicteurs négatifs.

Vredenburg (2002, cités par Chmiel, 2008) trouve que, dans l'ensemble, les pratiques de management expliquent 16,5 % de la variance des résultats de sécurité dans son échantillon, et que la seule pratique qui prédit le résultat de sécurité est une pratique d'embauche liée à la sécurité.

L'engagement et l'implication du management est le facteur qui différencie le plus souvent les firmes de manufactures ayant eu un petit nombre d'accidents des firmes qui ont eu une fréquence d'accidents élevée (Rundmo, 1995). Un management faible peut réduire l'intérêt des employés concernant les efforts proposés pour améliorer la sécurité, et il se peut que ceci cause un niveau de sécurité faible.

Oliver, Cheyne, Tomas et Cox (2002, cités par Chmiel, 2008) trouvent des liens directs entre engagement organisationnel dans la sécurité et accidents ; un meilleur engagement est prédicteur de moins d'accidents. L'engagement organisationnel inclut des indicateurs d'un management et d'une politique de sécurité, le support et le comportement de sécurité des responsables, et le support et le comportement de sécurité des

collègues. Les indicateurs d'accidents incluent des accidents majeurs et légers ainsi que les presque accidents.

Avoir une responsabilité par rapport à la sécurité des autres est directement liée aux blessures et indirectement liée aux presque accidents à travers les symptômes psychologiques. Il est vrai que le management aussi bien que les travailleurs ont constamment besoin de se souvenir de leur responsabilité concernant leur propre sécurité et celle des autres sur les chantiers de construction. Mais il est possible que cette constante vigilance par rapport à la sécurité puisse déclencher l'effet psychologique inverse menant à des presque accidents et des blessures.

L'étude de Thompson, Hilton et Witt (1998) présente un modèle qui lie support managérial, climat organisationnel et résultats de sécurité auto-rapportés. Les résultats soulignent l'important rôle que le management joue dans la maximalisation de la sécurité au travail. L'étude montre le rôle important que les managers jouent dans l'établissement d'un climat organisationnel qui affecte la sécurité sur le lieu de travail. Le modèle élargi présenté dans l'étude clarifie le fait que les managers jouent un rôle dans la promotion de la sécurité sur le lieu de travail en affectant le degré des politiques du climat de travail de leur organisation qui, à son tour, a un impact sur les conditions de sécurité perçues sur le lieu de travail. Le modèle clarifie aussi le fait que les responsables jouent un rôle dans la promotion de la sécurité sur le lieu de travail en affectant le niveau d'équité du climat de leur organisation, qui à son tour a un impact sur la conformité perçue avec les règles de sécurité.

Les résultats de l'étude de Parker, Axtell et Turner (2001) suggèrent que les managers peuvent faire plus que seulement introduire les règles, les punitions ou autres stratégies de contrôle pour assurer la conformité à la sécurité. Ils peuvent montrer un style de management supportif, de coaching, ils peuvent aussi enrichir le travail en encourageant l'autonomie, et ils peuvent communiquer et partager l'information avec leurs employés.

Enfin, l'étude de Torp, Groggaard, Moen et Bratvelt (2005) montre que le support social et du management corrèle positivement avec l'utilisation des équipements de protection individuelle (PPE) par les travailleurs. De faibles demandes sur le lieu de travail et posséder un système de management pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail corrèlent aussi avec l'utilisation active des PPE. Une interaction entre support social et demandes au niveau du travail est observée. En conclusion de l'étude, un climat social positif, un management engagé, et un système de management santé et sécurité bien développé peuvent améliorer les résultats du travail préventif à travers des informations sur les risques de santé et l'approvisionnement de PPE.

❖ *Initiatives de sécurité*

Hoonakker, Loushine, Carayon, Kallman, Kapp et Smith (2005, cités par Chmiel, 2008) étudient l'effet longitudinal des initiatives de sécurité sur une mesure objective de performance de sécurité. Sur les 209 compagnies participantes, la plupart étaient de petite taille (employant moins de 20 personnes avec presque la moitié employant moins de 5 personnes). Les résultats montrent que tandis que les grandes compagnies ont généralement mis en place des initiatives de sécurité, moins de 20 % des petites compagnies ont mis en place de telles initiatives. De plus, les initiatives de sécurité et l'argent dépensé dans la sécurité améliorent la performance de sécurité. Les compagnies rapportant des réunions de sécurité régulières, comparé à celles qui ne le font pas, ont de meilleures performances de sécurité les quatre années suivantes. Les résultats pour les autres initiatives ne sont pas significatifs.

❖ *Job control/job demands*

La recherche de Turner, Chmiel et Walls (2005) examine la relation entre 'job demands' et 'job control' sur le degré auquel les employés considèrent que la sécurité citoyenne fait partie de la définition de leur rôle. Ils trouvent que les employés qui perçoivent des 'job demands' élevées sont moins enclins à considérer la sécurité comme faisant partie de leur rôle. Par contre, les employés qui perçoivent leur 'job control' comme élevés sont plus enclins que les précédents à considérer la sécurité comme faisant partie de leur rôle. En d'autres termes, les auteurs trouvent que des 'job demands' élevées sont négativement liées à la définition du rôle de citoyenneté de sécurité, tandis qu'un 'job control' élevé est positivement lié à ce construct. L'interaction entre 'job control' et 'job demands' est significative : un faible contrôle et des demandes élevées sont associés à des définitions du rôle de sécurité plus faibles.

Chmiel (2005) trouve que le 'job control' prédit l'implication dans des blessures mineures, un haut contrôle diminuant les risques d'être impliqué.

❖ *Satisfaction par rapport au job*

Barling, Kelloway et Iverson (2003) considèrent la haute qualité d'un job en fonction de l'étendue des apprentissages reçus, la variété des tâches et l'autonomie. Les résultats montrent que les perceptions d'une haute qualité de travail prédisent directement les blessures au travail. Ils trouvent qu'une haute satisfaction par rapport au job et une haute qualité de travail sont associées à moins de blessures. Les effets de ces variables sur les comportements prudents sont moins clairs. En fait, la satisfaction au travail serait médiateur de la relation entre travail de haute qualité et sécurité sur le lieu de travail. Le lien satisfaction-sécurité est fortement soutenu par la littérature empirique (Barling, Kelloway & Iverson, 2003).

L'étude de Ghosh, Bhattacharjee et Chau (2004) montre également que de faibles perceptions des conditions de travail et de l'environnement de sécurité ont une influence significative sur l'occurrence des blessures. Cette découverte suggère que les travailleurs qui sont hautement satisfaits des conditions de travail existantes ont un moindre risque. Ceci est confirmé par des discussions avec des travailleurs selon lesquelles les travailleurs qui n'ont pas été blessés ont une image positive de leur environnement de travail

et prennent toujours les précautions nécessaires de sécurité. Ceci a également été observé par d'autres chercheurs. En effet, les résultats de l'étude de Ghosh, Bhattacharjee et Chau (2004) confirment les résultats d'autres recherches, notamment celles de Li, Chen, Wu et Sung, 2001. L'insatisfaction peut être considérée comme une réponse émotionnelle et représente la tension liée au job, laquelle est associée à la production, la motivation, l'absentéisme, le retard, la négligence, la fatigue et la santé mentale, qui sont à leur tour causes de blessures.

Li, Chen, Wu et Sung (2001) soulignent que les blessures au travail sont causées par une faible correspondance personne-environnement, ce qui mène à une augmentation du stress au travail et dès lors, à une augmentation des risques de blessures.

Probst et Brubaker (2001) trouvent que la satisfaction au travail prédit la connaissance et la motivation à la sécurité.

Enfin, il a été proposé que la satisfaction au travail mène à de meilleurs comportements de sécurité. Plusieurs auteurs (Kanfer & Ackerman, 1989 ; Eysenck & Calvo, 1992 ; Sanders & Baron, 1975 ; Probst & Brubaker, 2001, cités par Barling, Kelloway & Iverson, 2003) offrent un aperçu de l'explication de cette relation.

❖ *Autonomie et communication*

Parker, Axtell et Turner (2001) trouvent que l'autonomie au travail et la qualité de la communication prédisent les comportements conformes à la sécurité.

❖ *Implication dans le travail*

Dans l'étude de Maiti, Chatterjee et Bangdiwala (2004), la variable risques au travail est négativement liée à l'implication dans le travail. Les travailleurs exposés à des jobs insatisfaisants, ennuyeux et avec une charge de travail importante, sont moins impliqués dans leur travail à cause de l'élévation de facteurs tels que la fatigue, la distraction, et la négligence. L'influence directe des risques au travail sur les blessures au travail n'est pas établie dans cette étude. La variable risques au travail semble avoir une relation significative avec l'implication dans le travail, laquelle a une relation négative avec les blessures au travail. Une implication négative dans le travail semble en fait jouer un rôle dans les blessures au travail. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs qui sont négativement impliqués ne sont pas satisfaits de leur travail, ce qui aboutit à des blessures. En outre, la corrélation entre environnement de sécurité et implication dans le travail est positive, ce qui indique que les employés plus impliqués dans leur job réalisent de meilleures pratiques de sécurité et vice-versa.

❖ *Systèmes de travail haute-performance*

Les résultats de l'étude de Zacharatos, Barling et Iverson (2005) montrent qu'un système de travail haute performance est positivement lié à la sécurité sur le lieu de travail. La confiance dans le management et le climat de sécurité perçu médient la relation entre système de travail haute performance et performance de

sécurité. L'étude fournit une confirmation du rôle important que les facteurs organisationnels jouent dans la garantie d'un travailleur prudent.

Way (2002) et Wood et Wall (2002, cités par Zacharatos, Barling et Iverson, 2005) conceptualisent les systèmes de travail haute performance comme un groupe de pratiques RH séparées mais interconnectées qui, ensemble, recrutent, sélectionnent, développent, motivent, et retiennent les employés. Ces systèmes supposent que les employés sont une source première d'avantages compétitifs qu'il est difficile pour les autres d'imiter, et que les travailleurs sont capables d'amélioration continue et peuvent réussir à des niveaux plus élevés s'ils sont motivés à le faire (Pfeffer, 1998a, cités par Zacharatos, Barling et Iverson, 2005). Ceci peut être réalisé par des pratiques d'encouragement telles que des prises de décision participatives, le fait de fournir des formations de haute qualité, et le partage d'informations.

L'étude de Zacharatos, Barling et Iverson (2005) a plusieurs implications : a) des systèmes de travail haute-performance affectent la sécurité sur le lieu de travail b) cette relation est médiée par la confiance envers le management et le climat de sécurité perçu c) les systèmes de travail haute-performance forment un construct unidimensionnel de ces trois échantillons. Leurs données montrent qu'un système de travail haute-performance est significativement associé à la sécurité sur le lieu de travail. Ces découvertes sont consistantes avec celles de Kaminski (2001, cité par Zacharatos, Barling et Iverson, 2005), qui montrent que les pratiques managériales fréquemment utilisées pour améliorer la performance organisationnelle peuvent avoir des effets égaux voir supérieurs sur les blessures sur le lieu de travail. Leur étude donne aussi la preuve que faire confiance au management médie les effets d'un système de travail haute-performance sur les incidents de sécurité mais pas sur l'orientation personnel-sécurité.

Les caractéristiques de travail associées aux systèmes de travail haute-performance permettent aux employés d'avoir une expérience de travail riche, de meilleures responsabilités dans leur job, ainsi qu'un meilleur usage de leurs connaissances et habiletés, ce qui mène à une satisfaction et à une sécurité accrues dans leur travail (par ex., Berg, 1999 ; Godard, 2001a ; Havlovic, 1991, cités par Barling, Kelloway & Iverson, 2003). Comme le font remarquer ces derniers, de nombreuses données empiriques montrent que les systèmes de travail haute-performance donnent des résultats organisationnels précieux : des taux de turnover plus faibles (Guthrie, 2001), un accroissement de la satisfaction au travail (Berg, 1999), une diminution de la fatigue des employés (Godart, 2001a). Ce qui amène à penser que les systèmes de travail haute-performance pourraient aussi avoir un impact sur la sécurité au travail. Ainsi, le but de l'étude de Barling, Kelloway et Iverson (2003) est de voir si les effets bénéfiques des caractéristiques des systèmes de travail haute-performance peuvent aussi s'étendre à la sécurité sur le lieu de travail. Comment les jobs de haute qualité (lesquels incluent des formations approfondies, une variété dans les tâches et de l'autonomie) affectent les blessures au travail ? Les auteurs trouvent qu'un job de haute-qualité affecte directement les blessures au travail et indirectement à travers les effets médiateurs de la satisfaction au travail.

Enfin, l'étude de Zacharatos et Barling en 2001 (cités par Zacharatos et al., 2005) montrait que les systèmes de travail haute-performance affectent directement la sécurité au niveau de la compagnie et indirectement au niveau des employés.

4. Caractéristiques individuelles

La recherche de Bhattacharjee et al. (2003) étudie la relation entre le job et certaines caractéristiques individuelles avec les blessures sur le lieu de travail. Les facteurs contribuant significativement aux blessures sur le lieu de travail sont : la catégorie de travail, le genre, l'utilisation régulière de drogues psychotropes, l'âge des groupes, et la présence de maladie. Les hommes ont plus de risques que les femmes. Comparé aux cadres, aux métiers intellectuels et aux professeurs, les travailleurs manuels ont plus de risques. Ils sont suivis par les fermiers, les artisans, les commerçants, les techniciens et les employés. Les jeunes présentent un risque plus accru. Pareil pour les personnes consommant régulièrement des drogues psychotropes et pour les personnes souffrant d'une maladie. Le tabac, le surpoids et l'excès d'alcool sont aussi associés aux blessures. Les auteurs concluent que le type de travail, le genre, le jeune âge (en dessous de 30 ans) – ce résultat a aussi été rapporté par Chau et al. (2002) –, l'accoutumance au tabac, la consommation excessive d'alcool, le surpoids, l'utilisation régulière de drogues psychotropes et la maladie influencent les blessures sur le lieu de travail.

La recherche de Chau et al. (2002) étudie le lien entre certaines caractéristiques individuelles et les accidents sur le lieu de travail chez des hommes de l'industrie de la construction. Les facteurs significatifs sont : l'âge (moins de 30 ans) et les troubles du sommeil pour les accidents causés par des objets changés de place ; l'absence d'activité sportive pour les accidents causés par la manipulation ou le transport d'objet. Les troubles du sommeil sont significatifs pour les accidents avec plus de 15 jours d'absence maladie, tandis que les facteurs âge (en-dessous de 30 ans) et fumeurs réguliers sont significatifs pour les accidents avec moins de 15 jours d'absence maladie. Une relation est observée entre sévérité des troubles du sommeil et accidents.

❖ *Personnalité*

Les résultats de l'étude de Maiti, Chatterjee et Bangdiwala (2004) montrent que les individus à personnalité négative¹ représentent une préoccupation majeure dans l'amélioration de la sécurité sur le lieu de travail qu'ils ont étudié (une mine). Ils n'échouent pas seulement à éviter les blessures au travail, ils sont aussi incapables d'étendre les comportements prudents dans leur travail. De plus, les employés hauts en personnalité négative s'auto-sélectionnent dans des comportements de prise de risques, ce qui les rend plus susceptibles d'être victimes d'accidents. La corrélation entre personnalité et support social est négative, ce qui indique de faibles relations publiques des individus négatifs avec leurs collègues, responsables et management.

¹ La personnalité négative a été évaluée à l'aide d'échelles d'affectivité négative, de rébellion, d'impulsivité, de prise de risques, et de dépression.

❖ *Age*

Bhattacharjee et al. (2003), Bazroy, Roy, Sahai et Soudarssanane (2003), Chau et al. (2002), ainsi que Loughlin et Frone (2004) trouvent que les jeunes sujets (moins de 30 ans) ont de plus grands risques. Le jeune âge est associé à un manque de connaissance, un manque d'expérience et contribue aux comportements de prise de risques ; cette hypothèse expliquerait pourquoi les causes de blessures diffèrent selon le groupe d'âge (voir Chau et al., 2004, cités par Ghosh, Bhattacharjee & Chau, 2004). Les recherches sur la santé au travail aux Etats-Unis, au Canada et en Europe ont montré de manière consistante que la prévalence des blessures non-mortelles sur le lieu de travail décroît avec l'âge. En d'autres termes, les travailleurs adolescents ont un plus grand risque d'être blessé au travail, par rapport aux travailleurs adultes (Loughlin & Frone, 2004). De même, la recherche a montré que les adolescents ont deux fois plus de risques que les adultes d'être victimes de blessures au travail (Indiana Department of Labor, 2004, cité par Westaby et Lowe, 2005). Ces derniers montrent que l'influence des responsables prédit une orientation de prise de risques au travail chez les jeunes. Donc les jeunes qui ont des responsables qui n'autorisent pas les prises de risques sont plus enclins à avoir une orientation prise de risques réduite. De plus, la prise de risques de la part des collègues prédit aussi l'orientation prise de risques chez les jeunes. Ainsi, l'orientation prise de risques croît quand les jeunes travailleurs pensent que leurs collègues prennent aussi des risques. Les résultats indiquent que la prise de risques de la part des collègues est un prédicteur plus fort de l'orientation prise de risques que l'influence des responsables. Enfin, les jeunes travailleurs avec une forte orientation prise de risques sont plus enclins à rapporter des blessures que les jeunes qui ont une orientation prise de risques faible. Cette étude démontre en fin de compte que les perceptions sociales à propos des responsables et des collègues sont des facteurs importants sous-tendant l'orientation prise de risques des jeunes, et les risques pris par les collègues démontrent un effet relativement fort. En outre, l'orientation prise de risques prédit les blessures au travail.

Toutefois, d'autres études montrent des résultats divergents. Par exemple, Maiti, Bhattacharjee et Bangdiwala (2001, cités par Ghosh, Bhattacharjee & Chau, 2004) ne trouvent pas de différence significative entre les groupes d'âges. L'étude de Ghosh, Bhattacharjee et Chau (2004) par contre, montre que de plus grands risques de blessures sont observés chez les travailleurs âgés. Ceci a également été rapporté par d'autres chercheurs (Iverson & Erwin, 1997 ; Bhattacharjee, Mukhopadhyay, Saran & Ghosh, 2002, cités par Ghosh, Bhattacharjee et Chau, 2004). Le vieillissement résulterait en une baisse des habilités mentales et physiques, ce qui peut à son tour affecter la qualité de la performance au travail et l'habileté à remarquer les risques de l'environnement de travail, particulièrement quand le niveau de demande pour les tâches est élevé.

❖ *Genre*

Une importante caractéristique de l'étude de Goldenhar, Williams, Swanson (2003) est son intérêt pour les potentielles différences de genre dans les relations entre stressseurs et variables de résultats. Ils ne trouvent pas de support pour des différences de genre, contrairement à Bhattacharjee et al. (2003) qui trouvent que le genre influence significativement le risque de blessures sur le lieu de travail.

❖ *Stress*

Selon Lawton et Parker (1998), certaines études ont tenté de faire une synthèse partielle de la littérature en prenant en considération le rôle du stress. Par exemple, Steffy, Jones, Murphy et Kunz (1986, cités par Lawton et Parker, 1998) proposent un modèle de la relation entre stress et accidents. Ils suggèrent que les stressseurs, qu'ils soient liés ou non au travail, causent de vives réactions, lesquelles peuvent être psychologiques, physiologiques et/ou comportementales (anxiété, fatigue et usage d'alcool, respectivement). Ces stressseurs ont pour effet de faire décroître les capacités intellectuelles et de performance, tels que les temps de réactions et le jugement. Des capacités décroissantes vont augmenter la probabilité d'erreurs et peuvent, au final, mener à des accidents. L'occurrence de l'accident peut fonctionner comme un stressseur qui réactive le cycle.

L'étude de Glasscock, Rasmussen, Carstensen et Hansen (2006) avait pour but de découvrir les meilleurs prédicteurs psychosociaux des blessures chez les fermiers. Les résultats indiquent que les stressseurs à la ferme (incluant les problèmes économiques perçus), les symptômes de stress et le comportement de sécurité sont des prédicteurs des accidents de travail à la ferme. Des stressseurs et des symptômes de stress élevés, ainsi qu'un comportement de sécurité faible sont tous associés à un risque élevé de blessures. Dans le cas de symptômes de stress, la relation avec les accidents apparaît via une interaction avec le comportement de sécurité. La combinaison de hauts niveaux de symptômes de stress et un faible comportement de sécurité est associée à un risque d'accident particulièrement élevé. Quand les niveaux de stress sont élevés, l'attention et la concentration diminuent, rendant les risques produits par de faibles habitudes de sécurité plus difficiles à éviter.

❖ *Anxiété/symptôme et souffrance psychologique*

Selon Siu, Phillips et Leung (2004), peu d'études ont investigué le rôle direct et indirect des tensions psychologiques dans l'implication des accidents (voir Janssen & Bakker, cités par Siu, Phillips & Leung, 2004). Ces derniers trouvent que la souffrance psychologique prédit la performance de sécurité (taux d'accidents), et la souffrance psychologique médie la relation entre climat de sécurité (attitude de sécurité) et taux d'accidents. Il apparaît que les travailleurs qui perçoivent des attitudes de sécurité négatives exhibées par le management ou les collègues sur le lieu de travail se sentiraient en souffrance, ce qui pourrait leur causer de plus grands risques d'être impliqués dans un accident au travail. En d'autres mots, le stress psychologique a des effets directs et médiateurs sur le taux d'accidents. Cependant, pour les auteurs, les résultats obtenus sur les tensions psychologiques et la performance de sécurité s'avèrent peu concluants.

Murray, Fitzpatrick et O'Connell (1997) trouvent que les pêcheurs qui rapportent plus d'anxiété, rapportent plus de blessures et prennent moins de précautions de sécurité. Leurs résultats révèlent que les pêcheurs rapportent un haut degré d'anxiété et que ceux qui rapportent le plus d'anxiété rapportent plus de blessures et moins de précautions de sécurité. C'est la première étude à considérer le rôle possible de facteurs psychologiques dans le haut taux de blessures parmi les pêcheurs.

Les résultats de l'étude de Goldenhar, Williams et Swanson (2003) montrent que les symptômes physiques et psychologiques sont directement liés à la fois aux blessures et aux presque-accidents. Les travailleurs qui rapportent un haut degré de symptômes physiques ont un plus grand risque d'avoir une blessure et ceux qui rapportent un haut degré de symptômes psychologiques ont un plus grand risque d'être impliqué dans un presque-accident.

L'étude de Ghosh, Bhattacharjee et Chau (2004) met également en exergue le fait que les travailleurs instables émotionnellement ont un plus grand risque de blessures au travail. L'instabilité émotionnelle est définie ici comme une réaction émotionnelle excessive associée à des changements fréquents d'émotions et des sautes d'humeurs.

❖ *Expérience d'accidents*

Les résultats de l'étude de Rundmo (1995) montrent que quand les employés ont souffert d'une blessure, ils ont l'impression qu'il y a plus de risques, deviennent plus insatisfaits de la sécurité et des mesures de contingence, et expérimentent plus de stress au travail par rapport à avant qu'ils ne soient blessés. Le risque perçu, la satisfaction/insatisfaction par rapport à l'état de sécurité, et le stress au travail ne diffèrent pas significativement entre les installations haut-risques et bas-risques parmi les travailleurs blessés, tandis qu'il y a une telle différence parmi les travailleurs non-blessés. En fait, les résultats indiquent que la propre expérience de blessure du répondant peut affecter son évaluation subjective.

Le risque perçu, l'insatisfaction par rapport à l'état de sécurité et le stress au travail prédisent significativement les accidents et presque-accidents.

❖ *Motivation, implication, conformité par rapport à la sécurité*

La recherche suggère que la connaissance de la sécurité et la motivation à la sécurité sont d'importants facteurs dans la prédiction de la conformité à la sécurité (Probst et Brubaker, 2001). La motivation à la sécurité a été définie comme « la motivation à accomplir son job de manière prudente » (Hoffman et al., 1995, p.133, cités par Probst et Brubaker, 2001) et la motivation à exécuter des comportements prudents (Neal et al., 2000, cités par Probst et Brubaker, 2001).

Il est important de noter que la motivation à la sécurité n'est pas nécessairement incluse dans la connaissance ou la conformité à la sécurité. La connaissance de la sécurité est caractérisée par une connaissance des procédures opératoires prudentes de la part des employés ainsi que des instructions et des formations de sécurité adéquates (Hofmann et al., 1995, cités par Probst et Brubaker, 2001). Un

employé qui a une bonne connaissance des règles de sécurité peut ne pas toujours être motivé à s'y conformer. De même, un employé qui ne comprend pas toutes les règles de sécurité peut-être motivé, mais cette motivation peut se traduire ou non en une conformité réelle à cause du manque de connaissances ou d'habiletés correctes. Dès lors, il est important de mesurer ces deux constructs séparément.

La conformité à la sécurité (ou, alternativement, la violation des politiques organisationnelles de sécurité) est définie comme la mesure dans laquelle les employés adhèrent aux procédures de sécurité et accomplissent leur travail de manière prudente (Neal et al., 2000, cités par Probst et Brubaker, 2001). Ces chercheurs trouvent que la connaissance de sécurité prédit significativement la conformité réelle avec les politiques de sécurité. Les accidents sont définis dans leur étude comme incluant les accidents réels rapportés, les accidents non-rapportés et les presque-accidents (c'est-à-dire les incidents qui auraient pu causer une blessure mais qui ne l'ont pas fait, Smecko & Hayes, 1999, cités par Probst et Brubaker, 2001).

Il y a trois facteurs dans la motivation à la sécurité : 1. la motivation à accomplir son job de manière prudente et la motivation à avoir des comportements prudents (Hoffman, Jacobs & Landy, 1995 ; Neal, Griffin & Hart, 2000, cités par Barling, Kelloway & Iverson, 2003) 2. la connaissance de la sécurité (c'est à dire la connaissance des procédures opératoires prudentes et l'implication dans des formations de sécurité (Hofman et al., 1995, cités par Barling, Kelloway & Iverson, 2003) et 3. la conformité à la sécurité (c'est à dire l'adhérence aux procédures et aux politiques de sécurité, Neal et al., 2000, cités par Barling, Kelloway & Iverson, 2003). Probst (2002, cité par Barling, Kelloway & Iverson, 2003) montre que quand la satisfaction par rapport au travail est croissante, les activités appliquées augmentent, ce qui mène à une meilleure attention pour la motivation, la connaissance et la conformité à la sécurité. Il trouve aussi que les employés insatisfaits par leur job ont plus de risques d'être exposés à une motivation et une connaissance sur la sécurité plus faibles, ayant pour conséquence une conformité à la sécurité plus faible.

La preuve de l'implication motivationnelle dans les comportements prudents est un peu plus forte. Par exemple, Griffin et Neal (2000), Neal et Griffin (2006) et Neal, Griffin et Hart (2000) montrent que la motivation spécifique à la sécurité prédit l'engagement dans des activités prudentes et la conformité avec les procédures de sécurité. Dans le modèle de Neal, Griffin et Hart (2000), la motivation est en fait positivement liée à la conformité. Neal et Griffin pensent que la conformité et la participation à la sécurité « ne peut avoir directement une incidence sur la personne qui échoue à réaliser ces comportements mais peut créer les conditions qui font qu'elle aura probablement plus de risques qu'une autre personne d'être blessée par la suite » (p.947).

Dans ces études, la motivation était mesurée à travers l'importance que les employés accordaient à la sécurité. Il serait intéressant de voir si un construct plus général lié au travail (comme l'engagement dans le travail) est aussi lié aux comportements prudents. Neal et al. (2000) suggèrent que les futures recherches considèrent davantage le concept de motivation au travail.

Un risque plus grand a également été trouvé par Ghosh, Bhattacharjee et Chau (2004) pour les travailleurs avec une faible performance de sécurité. L'étude montre que le groupe contrôle présente de meilleurs performance de sécurité que les travailleurs blessés, ceci étant dû à leurs traits et caractéristiques psychologiques positifs.

Un comportement de non-sécurité est le meilleur prédicteur d'accidents ou de presque accidents (Mearns, Flin, Gordon & Fleming, 2001). Hofmann et Stetzer (1996) ainsi que Lawton (1998) ont tout deux montré qu'un comportement imprudent (e.g. violer les procédures) est le meilleur prédicteur de l'implication dans un accident.

5. Caractéristiques organisationnelles

Introduction

Traditionnellement, les recherches sur la sécurité se sont centrées sur l'identification des attributs individuels, comme les attitudes et traits de personnalité, qui sont associés à une tendance aux accidents. Cependant, la plupart des désastres ont illustrés combien le climat de travail et les pratiques de management sont importantes dans l'échec du système (Reason, 1990, cité par Neal et Griffin, 2006). Par conséquent, une attention croissante doit être portée au rôle de l'environnement de travail et des pratiques de management dans la sécurité sur le lieu de travail.

Définitions du terme « climat de sécurité »

C'est Zohar qui a développé en 1980 ce concept de climat de sécurité, lequel a été influant depuis. Il définit le climat de sécurité comme : « Une série de cognitions unifiées (tenues par les travailleurs) concernant les aspects de sécurité de leur organisation. » (p.101, cité par Probst, 2004). A travers une revue de littérature ayant pour but de « définir les caractéristiques organisationnelles qui différencient les compagnies ayant un haut versus un faible taux d'accident » (p.97, cité par Chmiel, 2008) ; il identifie les compagnies qui ont un taux d'accidents acceptable comme ayant différentes caractéristiques : le management montre un engagement dans la sécurité (par exemple, le management s'implique dans les activités de sécurité de routine, une haute priorité est donnée à la sécurité lors des réunions de la compagnie et dans le calendrier de la production, et les préposés à la sécurité ont un statut élevé) ; une importance est donnée aux formations à la sécurité ; une communication ouverte et des contacts fréquents entre management et travailleurs ; un bon entretien ; une promotion de la sécurité à travers conseils et assistance plutôt que via l'ordre et l'exécution, des félicitations individuelles ou la reconnaissance pour la performance de sécurité ; et enfin, une main d'œuvre stable avec moins de turnover et de travailleurs âgés. Zohar (1980, cité par Chmiel, 2008) développe également un questionnaire pour mesurer ces aspects organisationnels.

La recherche a montré qu'il y a un nombre de dimensions importantes à considérer dans la conceptualisation et la mesure du climat de sécurité organisationnel (Neal, Griffin & Hart, 2000, cités par Probst, 2004) : les valeurs du management, la communication de sécurité, la formation de sécurité, et les systèmes de sécurité. Une série de recherches a montré que ces facteurs sont prédictifs des résultats liés à la sécurité au travail tels que les accidents et les blessures, la conformité à la sécurité, la motivation à la sécurité et la connaissance de sécurité (Brown & Holmes, 1986; Dedobbeleer & Beland, 1991; Hofmann & Stetzer, 1996; Neal et al., 2000, cités par Probst, 2004).

Le climat de sécurité a été conceptualisé de différentes manières selon les auteurs. Par exemple, Seppälä (1992, cité par Varnen et Mattila, 2000) trouve que le climat de sécurité est dépendant de 4 facteurs : la responsabilité organisationnelle, la préoccupation des travailleurs à propos de la sécurité, l'indifférence des travailleurs à propos de la sécurité, et le niveau de précautions de sécurité dans la compagnie. Varonen et Mattila (2000) tentent de décrire la structure du climat de sécurité des travailleurs, les relations entre climat de sécurité et pratiques de sécurité de la compagnie, les relations entre climat de sécurité et niveau de sécurité de l'environnement de travail, et les relations entre climat de sécurité et accidents au travail. D'après leurs analyses, les facteurs du climat de sécurité seraient : **1.** la responsabilité organisationnelle, **2.** les attitudes de sécurité des travailleurs, **3.** la supervision de sécurité et **4.** les précautions de sécurité de la compagnie. Toutefois, cinq thèmes dominants constituant le construct de climat de sécurité semblent émerger de manière consistante : tâches au travail/environnement de travail, engagement du personnel, attitudes du management, système de sécurité du management, et actions du management. Selon Chmiel (2008), un aspect clé du climat de sécurité qui émerge de différentes analyses est la relation du management à la sécurité, et en particulier la perception que le management est impliqué dans la sécurité. Ce facteur semble être une composante centrale de la plupart des mesures du climat de sécurité (voir par exemple, Flin, Mearns, O'Connor & Bryden, 2000, cités par Chmiel).

Griffin et Neal (2000) tentent de fournir une base pour définir les caractéristiques clés du climat de sécurité. Ils proposent que le climat de sécurité soit considéré comme un facteur de haut niveau composé de plusieurs facteurs spécifiques de premier ordre, et que ceux-ci reflètent les perceptions des politiques, procédures et récompenses liés à la sécurité.

Selon Zohar et Luria (2005, cités par Chmiel, 2008), le facteur de haut-niveau reflète la mesure dans laquelle les salariés croient que la sécurité est valorisée à l'intérieur de l'entreprise, ce qui semble proche de l'engagement du management dans la sécurité. Et à l'inverse, les taux de risques, les réactions affectives aux problèmes de sécurité, les croyances normatives à propos de la sécurité et les auto-rapports de comportements de sécurité ne devraient pas être considérés comme étant des perceptions du climat de sécurité. Zohar et Luria montrent également une association significative entre scores de climat de sécurité organisationnel et sécurité organisationnelle telle que mesurée à travers une procédure d'audit de sécurité réalisée par un inspecteur senior et trois observateurs. Leur étude montre également que les climats au niveau organisationnel et groupal sont globalement alignés, et l'effet du climat organisationnel sur le comportement de sécurité est entièrement médié par le niveau du climat groupal.

Lindell (1994, cité par Varonen & Mattila, 2000) définit le climat de sécurité comme les interprétations des travailleurs concernant les caractéristiques, les événements et les processus dans l'environnement de travail qui sont en rapport avec leur sécurité. Plusieurs dimensions du climat de sécurité ont été identifiées : les facteurs matériels (équipement de protection individuelle, équipement de production, ...), politiques et pratiques (priorités de sécurité, formation, mise en application, routines quotidiennes, ménage), conditions liées à la sécurité (stress au travail, relations sociales avec les collègues) et le niveau de préoccupation et

d'action des différents acteurs sur le lieu de travail (management, responsables, spécialistes de la sécurité, inspecteurs du gouvernement, comités de sécurité et travailleurs en général). Selon Probst (2004), le climat de sécurité organisationnel peut-être vu comme une série de valeurs, de croyances et de principes sous-jacents que les employés perçoivent comme étant tenu à l'intérieur de l'entreprise.

L'étude de DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg et Butts (2004) montre que les conditions environnementales, les politiques et programmes de sécurité, et le climat organisationnel ont chacun une contribution significative dans le climat de sécurité. Ces 3 facteurs pris ensemble expliquent 55% de la variance du climat de sécurité. Ces résultats sont consistants avec les études précédentes sur l'efficacité des programmes de sécurité et avec la littérature relative au climat de sécurité. Un nombre de plus en plus important d'études sur le climat de sécurité montrent que les perceptions des employés concernant l'implication de l'organisation dans la sécurité est le noyau de la formation d'un climat de sécurité positif (e.g., Dedobbeleer & Beland, 1998; Flin et al., 2000; Zohar, 1980, cités par DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg, Butts, 2004).

Le climat de sécurité est un type de climat qui peut être expérimenté par les individus dans les organisations. Selon Schneider (1990, cité par Griffin & Neal, 2000), tous les types de climat sont basés sur les perceptions des individus concernant les pratiques, procédures et récompenses dans les organisations. Les perceptions du climat de sécurité devraient être distinguées des perceptions des connaissances, des motivations et des comportements individuels qui influencent la sécurité sur le lieu de travail.

Termes proches

La distinction entre climat de sécurité et culture de sécurité est le centre de débats et de confusion dans le champ de la sécurité mais, pour la plupart des auteurs, le climat de sécurité se centre sur les perceptions des employés concernant l'importance de la sécurité dans leur organisation (Schneider, 1975; Zohar, 1980, cités par DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg, Butts, 2004). Pour James et James (1989, cités par Neal & Griffin, 2006), le terme climat de sécurité perçu renvoie aux perceptions individuelles des politiques, procédures, et pratiques relatives à la sécurité sur le lieu de travail. Le climat de sécurité de groupe renvoie aux perceptions partagées du groupe. La culture de sécurité se centre quant à elle sur le cœur plus profond et moins accessible des valeurs et suppositions de l'organisation concernant la sécurité et les ressources humaines (Mearns & Flin, 1999; Schein, 1985, cités par DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg, Butts, 2004).

Il n'existe pas de définition universelle du climat de sécurité mais un accord existe sur l'idée que le support du management pour la sécurité et l'importance générale assignée à la sécurité à l'intérieur de l'organisation sont des aspects clés de la sécurité (DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg, Butts, 2004).

En outre, d'autres termes sont aussi à distinguer. Le terme climat psychologique, par exemple, renvoie aux perceptions individuelles de l'environnement de travail (James & James, 1989, cités par Neal et Griffin, 2006). Quand ces perceptions sont partagées par les membres d'un groupe ou d'une organisation, elles renvoient au climat organisationnel ou de groupe. La conformité de sécurité renvoie quant à elle au noyau des activités que les individus réalisent pour maintenir la sécurité sur le lieu de travail. Ces comportements incluent d'adhérer aux standards des procédures de travail et de porter les équipements de protection individuelle. La participation à la sécurité concernent les comportements qui ne contribuent pas directement à la sécurité personnelle de l'individu, mais qui aident à développer un environnement qui soutient la sécurité. Ces comportements incluent des activités comme la participation à des activités de sécurité volontaires, aider les collègues avec des questions liées à la sécurité, et participer aux réunions de sécurité.

Le climat de sécurité (Zohar, 1980, cité par Cooper & Philips, 2004) est un terme utilisé pour décrire les perceptions des employés sur la manière dont le management de sécurité est opérationnalisé sur le lieu de travail, à un moment particulier dans le temps (Byrom & Corbridge, 1997, cités par Cooper & Philips, 2004). Ces perceptions descriptives fournissent une indication de la « vraie priorité de sécurité » (Zohar, 2000, cité par Cooper & Philips, 2004). Le climat de sécurité est considéré comme une sous-composante de la « culture de sécurité » par certains ou comme une réflexion sur la culture de sécurité réelle par d'autres.

De récentes études théoriques et empiriques indiquent que le climat de sécurité est un construct multidimensionnel souvent utilisé de manière interchangeable avec le terme culture de sécurité (Goldenhar, Williams & Swanson, 2003). Bien que similaires, dans le sens où ces termes se rapportent tous deux aux attitudes dans une compagnie ou une équipe de travail, le climat de sécurité est théoriquement basé et renvoie spécifiquement aux attitudes des travailleurs et du management concernant la sécurité alors que la culture de sécurité n'est pas théoriquement fondée et se rapporte aux convictions sous-jacentes aux attitudes des travailleurs et du management (Goldenhar, Williams & Swanson, 2003). Bien que la nature multidimensionnelle du climat de sécurité n'ait pas longtemps été débattue, la nature exacte des dimensions est encore en train d'être étudiée (voir Clarke, 2000, cité par Goldenhar, Williams & Swanson, 2003).

Selon Zohar et Luria (2005), le concept de climat de sécurité d'un groupe de travail semble fructueux pour comprendre les résultats d'accidents, et il sera peut-être médiateur du climat de sécurité organisationnel. Les responsables semblent jouer un rôle majeur dans le climat du groupe de travail. Pour la recherche future, il serait intéressant de voir si les autres acteurs organisationnels, par exemple les collègues, sont également influents.

Enfin, le climat organisationnel représente les perceptions partagées sur les valeurs, les normes, les croyances, les pratiques et les procédures organisationnelles, tandis que le climat de sécurité concerne les

perceptions partagées concernant les valeurs, les normes, les croyances, les pratiques et les procédures de sécurité (Silva, Lima & Baptista, 2004). En fait, le climat organisationnel est un construct multidimensionnel qui englobe une série d'évaluations individuelles de l'environnement de travail (James & James, 1989, cités par Niel, Griffin & Hart, 2000). Ces évaluations peuvent renvoyer à des dimensions générales de l'environnement comme le leadership, les rôles et la communication (James & McIntyre, 1996, cités par Niel, Griffin & Hart, 2000) ou des dimensions spécifiques comme le climat de sécurité. Le climat de sécurité est quant à lui une forme spécifique du climat organisationnel et décrit les perceptions individuelles de la valeur de la sécurité dans l'environnement de travail. Une série de facteurs ont été identifiés comme étant d'importants composants du climat de sécurité : les valeurs du management, les pratiques organisationnelles et de management, la communication, et l'implication des employés dans la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Etudes

La littérature sur le climat de sécurité a examiné le lien entre climat de sécurité et résultats de sécurité, comme la conformité aux pratiques de travail prudentes et les accidents. Un nombre important d'études ont montré que les perceptions du climat de sécurité sont positivement corrélées aux comportements de sécurité auto-rapportés et que ces deux variables sont négativement corrélées aux accidents (Griffin & Neal, 2000; Hofmann & Stetzer, 1996; Neal, Griffin, & Hart, 2000; Rundmo, 1992). Ces découvertes suggèrent qu'un pauvre climat de sécurité produit une diminution de la conformité avec les procédures de sécurité, et que ceci cause, à son tour, une augmentation des accidents. Cependant, la causalité renversée peut aussi expliquer certaines de ces relations. Par exemple, l'implication dans les accidents peut biaiser les perceptions de sécurité d'un individu (Rundmo, 1997, cité par Neal et Griffin, 2006). Les individus qui ont eu un accident peuvent se sentir moins en sécurité et, par conséquent, rapporter un climat de sécurité plus faible.

Beaucoup de recherches se sont centrées sur le concept de climat de sécurité. Par exemple, Niel, Griffin et Hart (2000) montrent que le climat organisationnel général exerce un impact significatif sur le climat de sécurité, et le climat de sécurité est à son tour lié à la conformité envers les procédures et consignes de sécurité aussi bien que la participation aux activités liées à la sécurité sur le lieu de travail. L'effet du climat organisationnel général sur la performance de sécurité est médié par le climat de sécurité, tandis que l'effet du climat de sécurité sur la performance de sécurité est partiellement médié par la connaissance et la motivation par rapport à la sécurité. Dans l'étude de Hoffman et Stetzer (1996), les investigations des accidents au niveau du groupe révèlent que le climat de sécurité et les comportements imprudents sont tous deux liés aux accidents réels. L'étude de Zohar en 2000 établit un lien empirique entre les perceptions du climat de sécurité et les données objectives de blessures. Neal et Griffin (2006) trouvent que le climat de sécurité dans les groupes prédit significativement la future motivation à la sécurité ainsi que la participation à la sécurité, mais pas la conformité à la sécurité. Les études de Hofmann et Stetzer (1996) et de Neal et Griffin (2004, cités par Chmiel, 2008) ont montré que la perception d'un climat de sécurité

prédit la connaissance de la sécurité, la motivation et les comportements de sécurité, qui à leur tour sont prédicteurs des blessures au travail. Bien que le climat de sécurité peut aussi être un prédicteur des accidents (Hofmann & Stetzer, 1996; Zohar, 2000), Neal et Griffin (2004, cité par Chmiel, 2008) ont bien argumenté que cette relation est médiée par le comportement de sécurité. Les résultats de l'étude de Varonen et Mattila (2000) montrent que le climat de sécurité corrèle à la fois avec le niveau de sécurité de l'environnement de travail et avec les pratiques de sécurité de la compagnie, mais la corrélation entre climat de sécurité et sécurité de l'environnement de travail est plus forte. Les deux facteurs du climat de sécurité qui décrivent les attitudes d'une compagnie par rapport à la sécurité et leurs précautions de sécurité corrélaient avec les taux d'accidents. En d'autres termes, il y a une corrélation entre climat de sécurité et taux d'accidents. Meilleur est le climat de sécurité, plus bas est le taux d'accidents. Cooper et Philips (2004) obtiennent des liens empiriques entre une série limitée de perceptions du climat de sécurité et le comportement de sécurité réel. Ils démontrent aussi combien la relation est complexe : des changements dans les perceptions du climat ne reflètent pas nécessairement des changements dans les niveaux de performance de sécurité comportementale. De la même manière, des changements dans le comportement de sécurité ne sont pas nécessairement reflétés dans les perceptions du climat de sécurité. Les résultats de l'étude de Probst (2004) suggèrent que le climat de sécurité d'une organisation a un effet modérateur clé sur les conséquences négatives de l'insécurité au travail. Spécifiquement, les résultats montrent qu'un climat de sécurité fort atténue ou élimine les effets négatifs de l'insécurité au travail sur les résultats de sécurité auto-rapportés par les employés (comme la connaissance de sécurité, la conformité de sécurité, les accidents, presque accidents et blessures sur le lieu de travail). Donc, ces résultats non-désirés d'insécurité au travail peuvent être minimisés par la mesure dans laquelle une organisation construit une forte culture de sécurité parmi ses employés. Cette étude montre que la relation entre insécurité au travail et résultats de sécurité des employés est modérée par le climat de sécurité organisationnel. Selon la mesure dans laquelle une organisation a un fort climat de sécurité, l'insécurité au travail a moins d'impact négatif sur les résultats de sécurité des employés. Cependant, quand le climat de sécurité est faible, l'insécurité au travail parmi les employés est liée à plus d'accidents et à d'autres résultats de sécurité négatifs. Enfin, Glendon et Litherland (2001) ne trouvent pas de relation entre climat de sécurité et la mesure de performance de sécurité.

6. Réflexion et problématique

Selon Chmiel (2008), la réduction des accidents est l'aspect principal pour les politiques et initiatives de sécurité liées à la sécurité au travail. Il y a toutefois deux problèmes pratiques fondamentaux dans l'utilisation de l'occurrence des accidents pour l'investigation et la compréhension de la sécurité. Premièrement, les accidents au travail sont fréquemment sous-rapportés. Deuxièmement, les accidents arrivent relativement peu fréquemment. Donc, pour obtenir des mesures adéquates, il se peut que les données soient collectées sur de longues périodes de temps, ce qui rend relativement difficiles de relier les antécédents psychologiques et organisationnels. C'est spécialement le cas avec les accidents graves entraînant la mort ou des blessures importantes.

7. Références bibliographiques

- Barling, J., Kelloway, E.K., & Iverson, R.D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 276-283.
- Baughner, J.E., Roberts, J.T. (1999). Perceptions and worry about hazards at work: Unions, contract maintenance, and job control in the U.S. petrochemical industry. *Industrial Relations, 38*(4), 522-541.
- Bazroi, J., Roy, G., Sahai, A., & Soudarssanane, B. (2003). Magnitude and risk factors of injuries in a glass bottle manufacturing plant. *Journal of Occupational Health, 45*, 53-59.
- Bhattacharjee, A., Chau, N., Otero Sierra, C., Legras, B., Benamghar, L., Michaely, J.P., Ghosh, A.K., Guillemin, F., Ravaud, J.F., Mur, J.M., & Lorhandicap Group. (2003). Relationships of job and some individual characteristics to occupational injuries in employed people: A community-based study. *Journal of Occupational Health, 45*, 382-391.
- Chau, N., Mur, J.M., Benamghar, L., Siegfried, C., Dangelzer, J.L., Français, M., Jacquin, R., & Sourdou, A. (2002). Relationships between some individual characteristics and occupational accidents in the construction industry : A case-control study on 880 victims of accidents occurred during a two-year period. *Journal of Occupational Health, 44*, 131-139.
- Chmiel, N. (2008). Modern work and safety. In K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life* (chap. 9, pp. 169-194). Cambridge, United Kingdom : Cambridge University Press.
- Cooper, M. D., & Phillips, R.A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research, 35*, 497– 512.
- Cullen, J. (2005). The effects of work-family conflict and the psychosocial work environment on employee safety performance. . *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering 66*(3-B), 1769.
- DeJoy, D. M., Schaffer, B.S., Wilson, M.G., Vandenberg, R.J., & Butts, M.M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research, 35*, 81-90.
- Dong, S. (2002). Work Scheduling, overtime, and work-related injuries in construction. Center to Protect Workers' Rights (301), 578–8500.
- Glasscock, J., Rasmussen, K., Cartensen, O., & Hansen, O.N. (2006). Psychosocial factors and safety behaviour as predictors of accidental work injuries in farming. *Work & Stress, 20*(2), 173-189.
- Glendon, A. I., & Litherland, D.K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety Science, 39*, 157-188.
- Goldenhar, L. M., Williams, L.J., & Swanson, N.G. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers. *Work & Stress, 17*(3), 218-240.
- Gosh, A. K., Battacherjee, A., & Chau, N. (2004). Relationships of working conditions and individuals characteristics to occupational injuries: A case-control study in coal miners. . *Journal of Occupational Health, 46*, 470-478.
- Greiner, B.A., Krause, N.R., Ragland, D.R., & Fisher, J.M. (1998). Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators: A theoretical framework and empirical evidence. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(2), 130-146.

- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(3), 347-358.
- Haubold, B. (2009). *Les risques psychosociaux : Identifier, analyser, prévenir les risques humains*. Paris : Eyrolles.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology, 49*(2), 307-339.
- Loughlin, C. & Frone, M.R. (2004). Young workers' occupational safety. In J. Barling & M.R. Frone (Eds.), *The Psychology of Workplace Safety* (pp. 107-125). Washington, DC: American Psychological Association.
- Lawton, R., & Parker, D. (1998). Individual differences in accident liability: A review and integrative approach. *Human Factors 40*(4), 655-671.
- Lawton, R. (1998). Not working to rule: Understanding procedural violations at work. *Safety Science, 28*(2), 77-95.
- Li, C.-Y., Chen, K.-R., Wu, C.-H., & Sung, F.-C. (2001). Job stress and dissatisfaction in association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers. *Occupational Medicine, 51*, 50-55.
- Maiti, J., Chatterjee, S., & Bangdiwala, S.A. (2004). Determinants of working injuries in mines - an application of structural equation modelling. *Injury Control and Safety Promotion, 11*(1), 29-37.
- Mearns, K., Flin, R., Gordon, R., & Fleming, M. (2001). Human and organizational factors in offshore safety. *Work & Stress 15*(2), 144-160.
- Murray, M., Fitzpatrick, D., & O'Connell, C. (1997). Fishermen's blues: Factors related to accidents and safety among Newfoundland fishermen. *Work & Stress, 11*(3), 292-297.
- Neal, A., Griffin, M.A., & Hart, P.M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science, 34*, 99-109.
- Neal, A., & Griffin, M.A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology, 91*(4).
- Parker, S. K., Axtell, C.M., & Turner, T. (2001). Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(3), 211-228.
- Probst, T. M., & Brubaker, T.L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(2), 139-159.
- Probst, T. M. (2004). Safety and insecurity: Exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(1), 3-10.
- Rundmo, T. (1992). Risk perception and safety on offshore petroleum platforms - Part II: Perceived risk, job stress and accidents. *Safety Science, 15*, 53-68.
- Rundmo, T. (1995). Perceived risk, safety status, and job stress among injured and noninjured employees on offshore petroleum installations. *Journal of Safety Research, 26*(2), 87-97.

- Sagrestano, L. M. (2004). Health implications of workplace diversity. In M. S. S. F. J. Crosby (Ed.), *The psychology and management of workplace diversity* (pp. 122-143). Malden: Blackwell Publishing.
- Salminen, S., Saari, J., Saarela, K.L., & Rasanen, T. (1993). Organizational factors influencing serious occupational accidents. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 19(5), 352-357.
- Shannon, H. S., Mayr, J., & Haines, T. (1997). Overview of the relationship between organizational and workplace factors and injury rates. *Safety Science*, 26(3), 201-217.
- Silva, S., Luisa Lima, M., & Baptista C. (2004). OSCI: An organisational and safety climate inventory. *Safety Science*, 42, 205-220.
- Siu, O., Phillips, D.R., & Leung, T. (2004). Safety climate and safety performance among construction workers in Hong Kong: The role of psychological strains as mediators. *Accident Analysis and Prevention*, 36, 359-366.
- Thompson, R. C., Hilton, T.F., & Witt, L.A. (1998). Where the safety rubber meets the shop floor: A confirmatory model of management influence on workplace safety. *Journal of Safety Research*, 29(1), 15-24.
- Tomas, J. M., Melia, J.L., & Oliver, A. (1999). A cross-validation of a structural equation model of accidents: Organizational and psychological variables as predictors of work safety. *Work & Stress*, 13(1), 49-58.
- Torp, S., Groggaard, J.B., Moen, B.E., & Bratveit, M. (2005). The impact of social and organizational factors on workers' use of personal protective equipment: A multilevel approach. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(8), 829-837.
- Turner, N., Chmiel, N., & Walls, M. (2005). Railing for safety: Job demands, job control, and safety citizenship role definition. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 504-512.
- Varonen, U., & Mattila, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis and Prevention*, 32, 761-769.
- Westaby, J. D., & Lowe, J. (2005). Risk-taking orientation and injury among youth workers: Examining the social influence of supervisors, coworkers, and parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1027-1035.
- Zacharatos, A., Barling, J., & Iverson, R.D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 77-93.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587-596.
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628.

Tabel 1: Overzicht van de registratiesystemen in Europa

LAND	SYSTEEM NAAM	MIN. AFWEZIGHEID (dagen)	OFFICIEEL AANGIFTE FORMULIER			Econimische activiteit	Beroepziekten	Ongevallen woon-werk verkeer	Werkverlet	Referentie
				TYPE WERKNEMER	% van totaal aantal tewerkgestelden					
België	Fonds voor Arbeidsongevallen	1	x	verzekerden	47 %	alle excl. publieke sector en defensie	exclusief	inclusief	aantal kalenderdagen alle ao+ fatale	C2
Bulgarije	Labour inspection			inclusief zelfstandigen	35,1%	alle	exclusief	inclusief		C
Denemarken	The Danish Registry of Occupational Injuries.	1	x	inclusief zelfstandigen	100 %	alle exclusief ao in de lucht of op water	exclusief	exclusief		C1
Duitsland	National Federation of Industrial Employment Accident Insurance Funds	3	x	inclusief zelfstandigen	100 %	alle	exclusief	inclusief	aantal kalenderdagen	C
Finland	Federation of Accident Insurance Institutions (FAII)	3	X + form voor fatale ao	werknemers exclusief zelfstandigen	84,8	alle	niet fatale	exclusief	aantal kalenderdagen enkel tijdelijke wo	C1

Frankrijk	Nationale d'Assurance maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS)	1	x	inclusief zelfstandigen exclusief electriciteit, gas, mijnen, spoorwegen, administratie	74,5 %	alle exclusief publieke sector	exclusief	exclusief	kalenderdagen met tijdelijke wo	C3
Griekenland	Social Security Organization	3	X	werknemers	48,1%	alle	exclusief	inclusief	kalenderdagen alle ao (ook fatale en permanent wo)	C2
Hongarije	National Inspectorate of Labour and Labour Safety, NILLS	3	x	inclusief zelfstandigen	98%	alle	exclusief	exclusief	kalenderdagen	C
IJsland	Administration of Occupational Safety and Health	2	x	enkel Werknemers		alle	inclusief	exclusief		C
Ierland	health and safety enforcing authorities	3	x	inclusief zelfstandigen	100%	alle	exclusief	exclusief	aantal kalenderdagen	C
Italië	Register of Occupational accidents and diseases by National Institute of Insurance	3	x	inclusief zelfstandigen	76,1%	alle	exclusief	inclusief	aantal kalenderdagen tijdelijke wo	C
Letland	Central Statistical	1	survey	werknemers		alle	exclusief	exclusief	aantal	

	Bureau of Latvia (CSB).								kalenderdagen	
Litouwen	State Labour Inspectorate.	1	x	werknemers	63,8 %	alle exclusief defensie	exclusief	inclusief	aantal kalenderdagen alle ao (ook fatale en permanent wo	
Luxemburg	Labour and Mines Inspectorate of the Ministry of Labour	alle	x		representatief aantal	alle				
Kroatie	Croatian Institute for Health Insurance			inclusief zelfstandigen	83,5 %	alle	exclusief	inclusief	aantal werkdagen tijdelijke wo	C2
Macedonië	Health Insurance Fund			verzekerden		alle	exclusief	exclusief		C
Malta	Occupational insurance records	4		inclusief zelfstandigen		alle	inclusief	exclusief	werkdagen	C
Moldavië	State Occupational Safety and Health Inspectorate	1		werknemers	52,4%	alle	exclusief	exclusief	werkdagen	C
Nederland	Labour Inspectorate	geen	x	werknemers exclusief publieke sector		alle	exclusief	exclusief	kalenderdagen	C
Oostenrijk	Accident Insurance Statistics	3	x	inclusief zelfstandigen	71 %	alle	exclusief	exclusief		C3

				en studenten						
Oekraïne	Ukrainian State Committee for the Monitoring of Labour Protection	1	x	werknemers	71,3%	alle behalve defensie	exclusief	exclusief	werkdagen alle ao	C1
Polen	Central Statistical Office	geen		inclusief zelfstandigen	76,1%	alle exclusief landbouw	exclusief	exclusief	kalenderdagen tijdelijke wo	
Portugal	Ministry of Labour and Solidarity	geen	x	inclusief zelfstandigen	67,1%	alle exclusief defensie en overheidsadministratie	exclusief	exclusief	kalenderdagen tijdelijke en permanente wo	C3
Roemenië	Ministry of Labour and Social Protection	3	X	inclusief zelfstandigen	60,6%	alle exclusief defensie en publieke sector	exclusief	inclusief	kalenderdagen tijdelijke en permanente wo	C2
Slovakije	Statistical Office (IIRS).	1	x	verzekerde werknemers	97,9%	alle	exclusief	exclusief	kalenderdagen tijdelijke wo	C
Slovenië	Institute of Public Health of Republic of Slovenia	1	x	verzekerde werknemers	85,2%	alle	exclusief	inclusief	werkdagen tijdelijke wo	C1
Spanje	Ministry of Labour and Social Affairs	1	Twee forms 1 DB voor machines	alle verzekerden inclusief zelfstandigen uit de landbouw en		alle	exclusief	inclusief	aantal kalenderdagen alle ao	C

				visserij exclusief zelfstandigen, ambtenaren en huispersoneel						
Tsjechische Republiek		1	x	incl zelfstandigen	95,1%	alle exclusief defensie en politie	exclusief	exclusief	aantal kalenderdagen tijdelijke werkonbe- kwaamheid	C
Turkije	Social Insurance Institutions		x	verzekerde werknemers	25,3%	alle	inclusief	exclusief	werkdagen	C
Verenigd Koninkrijk	Health and Safety Executive	3	x	werknemers & zelfstandigen	91,8%	alle excusief luchttransport en visserij	exclusief	exclusief		F1
Zweden	National Board of Occupational Safety and Health	1	x	werknemers & zelfstandigen	97,3%	alle	exclusief	exclusief	aantal werkdagen alle ao	C1
Zwitserland	Centralised accident insurance service	3		verzekerde werknemers	88,0%	alle verzekerden	inclusief	exclusief		C2

Gebruikte afkortingen

ao arbeidsongeval

wo werkonbekwaam

referentiejaar

C kalenderjaar

F financieel jaar

1 arbeidsongeval in jaar van ongeval

2 arbeidsongeval in jaar van registratie

3 arbeidsongeval in jaar van compensatie

Tabel 2: Overzicht van de registreersystemen van een paar internationaal belangrijke landen buiten Europa

LAND	SYSTEEM NAAM	MIN. AFWEZIGHEID (dagen)	AANGIFTE FORMULIER			Econimische activiteit	Beroep-ziekten	Ongevallen woon-werk verkeer	Werkverlet	Referentie
				type werknemer	% van totaal					
Australië	SafeWork (ASCC)	5	x	werknemers	83%	alle exclusief defensie	inclusief	exclusief	Aantal werkdagen Enkel tijdelijk wo	F3
Canada	Work Injuries and Diseases Database NWISP	1	X	alle werknemers en zelfstandigen die verzekerd zijn	85,1%	exclusief defensie	inclusief	exclusief	Aantal kalenderdagen tijdelijke & permanente wo	C2
Japan	Labour inspection			werknemers	35,1%	alle	exclusief	exclusief		C

Nieuw Zeeland	Department of Labour	6	x	Inclusief zelfstandigen	100 %	alle	inclusief	inclusief		F
Verenigde Staten	The Occupational Safety and Health Administration of the US Department of Labor		x	Inclusief zelfstandigen	100 %	alle	inclusief	exclusief		C1

Remarques générales/Algemene opmerkingen

- *randbemerking: "informatie verkregen van slachtoffer"= niet altijd mogelijk wegens overlijden, ernstige verwondingen, taalproblemen,...*
- *lijst = veel, mist structuur en logica*
- *beter= gemeenschappelijke noemers creëren, meer gestructureerd*
- *Waarom enkel ernstige ongevallen?*
- *Waarom niet anoniem?*
- *Psychologische belasting op het werk? Niet privé.*
- *Zeer subjectief*
- *Beter ja/nee dan gradaties*
- *Opgelegd, drempel .*
- *Suggestie om te laten invullen door preventie adviseur samen met arbeidsgeneesheer.*
- *Noodzaak afbakening taak : wie en wanneer wordt de checklist ingevuld*
- *Gaat FOD sancties koppelen aan deze checklist? Bedoeld voor de preventie.*
- *Goede tool. Tot nu werden psychosociale niet gedetecteerd.*
- *Bij kleine bedrijven externe preventieadviseur. Deze is wel onafhankelijk maar weinig kennis van bedrijfscultuur. Noodzakelijk moeten de betrokken partijen betrokken worden. Ook contact met arbeidsgeneesheer.*
- *Door checklist meer oog voor psychosociale aspecten. Mogelijks ook een drijfveer om psychosociale risico-analyse op te starten.*
- *Compact houden = belangrijk*
- *De lijst moet samengevat worden. Om ze hapklaar te maken voor alle partijen moet de lijst korter zijn.*
- *Voordeel vragenlijst: link naar psychosociale aspecten wordt gelegd.*
- *Het is belangrijk te zeggen waartoe de vragenlijst dient. Slachtoffers kunnen ook sociaal wenselijke antwoorden geven.*
- *Overlapping met arbeidsongevallenonderzoek vermijden.*
- *De lijst moet samengevat worden. Om ze hapklaar te maken voor alle partijen moet de lijst korter zijn*
- *Arbeidsgeneesheer en ingenieur analyseren vaak samen ernstige arbeidsongevallen. Maar het is niet altijd mogelijk om complementair te werken.*
- *Vraag rond opleidingen is waardevol als ze gesteld wordt aan jonge werknemers. Dit is wel een moeilijke vraag voor werknemers. Hoe kan de werknemer evalueren of hij of zij voldoende kennis heeft om de job uit te voeren?*
- *Vraag stellen aan een slachtoffer: altijd subjectief antwoord. Wat gaan we er nadien mee doen?*

- La check-list sera-t-elle jointe à la fiche d'accident (faite par le CP) ou au rapport circonstancié (obligation si accident grave) fait après ?
- Pour quels types d'accidents ? Les accidents graves, il y en a 4000 par an, des accidents avec 4 jours d'incapacité, il y en a plus (10 000 par an). Ils ne sont pas tous examinés. A priori, la fiche serait utilisée pour les accidents graves mais attention à la charge de travail qu'elle représente. Le concept d'accident grave est déterminé par l'AR de 24 février 2005 (conditions).
- Qui anime l'entretien et avec qui ? Ce que la victime déclare et le sens critique ou la 'déformation professionnelle' (pas psy). Certains items sont objectivables, vérifiables alors que d'autres font appel au sens critique, aux impressions, aux compétences (pas une question banale ou neutre). Ça peut être sur- ou sous- évalué par la personne. Il est donc important de savoir qui donne l'info : travailleur, RH, CP psy, hiérarchie (N+1), etc.
- Prévoir différentes colonnes pour répertorier ce que dit la personne et permettre de mettre en parallèle d'autres sources d'informations pour cultiver le sens critique (CP, travailleur, supérieur hiérarchique,...).
- Vérifier la traduction : inzichten devient -sens critique ou impression ??
- L'annexe (check-list) sera aussi longue que la fiche d'accident en elle-même.
- Une formation est nécessaire pour la bonne utilisation de la fiche.
- Quel usage va-t-on faire de ces résultats ?
 - analyse des risques
 - identifier des facteurs de risque et d'améliorer pour la prévention dans une perspective globale,....
 - pour les assurances
- On est dans le contexte d'une déclaration d'accident, ce ne sera pas anonyme.

Remarques items par items/Opmerkingen per item

Algemeen De manière générale,				
1. de werknemer heeft de nodige opleiding gekregen voor het uitvoeren van zijn taak. le travailleur a reçu la formation nécessaire pour exécuter son travail.	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:
2. de werknemer heeft een specifieke veiligheidsopleiding gekregen voor het uitvoeren van zijn taak. le travailleur a reçu une formation spécifique à la sécurité pour exécuter son travail.	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:
3. de werknemer heeft duidelijk instructies gekregen wat de veiligheid betreft. le travailleur a reçu ou dispose clairement des instructions concernant la sécurité.	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:

-vraag 1, 2 en 3 zijn niet echt psychosociaal en mogen weggelaten worden.

-vraag 1, 2 en 3 kunnen samen genomen worden.

- vraag 1: voorstel: de werknemer kreeg de nodige opleiding (conform de wetgeving) voor het werk dat hij aan het uitvoeren was ten tijde van het ongeval?
Opleiding omvat werkinstructies, werkprocedures, instructies machinegebruik, opleiding, meter of peterschap,

-vraag 1,2 en 3 niet als algemeen maar in verband met het ogenblik van het ongeval.

1. 'nécessaire', c'est large. La réglementation dit 'suffisante'.

Demander quel type de formation (fort long) : à préciser... ou plutôt demander si le travailleur a reçu la formation nécessaire pour le type de tâche au cours de laquelle l'accident est survenu. *Le travailleur a reçu une formation pour la tâche exécutée au moment de l'accident.*

Reporter cette question dans le contexte de l'accident = au moment de l'accident.

2. Fait référence au climat de sécurité dans la littérature qui influence autant que les conditions de travail. Est-ce que les instructions, les procédures de sécurité sont présentes dans l'entreprise (port du casque,...) = général.

La formation spécifique à la sécurité fait partie d'une formation à l'entrée + formation spécifique au poste.

3. Demander si les instructions sont-elles disponibles et accessibles = au moment de l'accident.

Ajouter ...instructions concernant la sécurité à son poste de travail.

4. de werknemer krijgt een premie in functie van zijn rendement. le travailleur est soumis à une prime au rendement.	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:
---	-------------------------	---------------------------	---	-----------------------------

Voorstel: Werknemer krijgt een premie (individueel, in groep) in functie van het rendement of heeft een verkorte werktijd in functie van het geleverde werk.

-individuele premie	ja/nee
-groepspremie	ja/nee
-verkorte werktijd	ja/nee

Soms is er grote stress bij individuele werknemers onder druk van de groep voor het halen van streefcijfers.

L'information à demander à l'employeur et/ou au service du personnel. La prime peut être collective ou individuelle (rapport à la cadence). Les enjeux de carrière ont été abordés. Il y a aussi des primes aux « accidents zéro », ce qui a comme effet pervers qu'on ne déclare pas les accidents. Les différentes alternatives pourraient se retrouver sous forme de colonnes (*prime individuelle/collective/aucune*).

5. de werknemer besliste zelf over de toe te passen procedure bij het uitvoeren van zijn taak (autonomie). le travailleur décide lui-même de la procédure à utiliser dans l'exécution de sa tâche (autonomie).	1 nooit jamais	2 soms parfois	3 vaak souvent	4 altijd toujours	?	Opmerking/Remarques:
---	---	---	---	--	---	-----------------------------

-vraag niet goed geformuleerd. Is dit een vraag die ons bruikbare informatie oplevert?

- voorstel: de werknemer beschikte over autonomie (beslist zelf hoe hij zijn werk uitvoert) bij het uitvoeren van zijn werk op het ogenblik van het ongeval?

Ja/nee

-bijkomende vraag: de werknemer oefent nog een bijkomende beroepsactiviteit? Ja/nee

-wat met deeltijdsen hier?

Autonomie : différence entre le travail prescrit (autonomie qu'on lui donne) et le travail réel (autonomie qu'il prend). En termes de prise de risque, c'est pertinent. Les procédures :

- sont-elles existantes : le seul point objectivable
- sont-elles connues par le travailleur
- sont-elles appliquées

Propositions : - *Le travailleur dispose d'une latitude dans l'exécution de sa tâche.* Réponse en oui / non

- *Décide lui-même de la manière dont il va exécuter son travail.* Réponse en oui / non

- *Au-delà de la procédure, le travailleur a-t'il une certaine autonomie dans l'organisation de son travail.*

= contexte de l'accident

<p>6. de werknemer heeft een gezonde levensstijl (slaap, videogames, alcoholgebruik, drugs,..). le travailleur maintient une hygiène de vie (qualité de sommeil, jeux vidéo, consommation d'alcool, de drogue(s), ...) satisfaisante.</p>	<p>1 <i>slecht insatisf.</i></p>	<p>2 <i>tamelijk slecht peu satisf.</i></p>	<p>3 <i>tamelijk goed satisf.</i></p>	<p>4 <i>goed très satisf.</i></p>	<p>?</p>	<p>Opmerking/Remarques:</p>
---	---	--	--	--	----------	------------------------------------

-vraag aldus te delicaat.

-moeilijk in te vullen door ipa.

-voorstel vraag: *zijn er mogelijk medische of andere of andere oorzaken (conditie) die hebben bijgedragen tot het ongeval ? privé of werkgerelateerd? Korte lijst opsommen.*

Bijvoorbeeld: slaaptekort, medicatie, alcohol, drugs, minder alert door....

Relève de la vie privée ! Plutôt s'interroger sur les conditions au moment de l'accident (sous influence d'alcool ou de drogue) que sur la manière de vivre du travailleur (hygiène de vie). Qui va utiliser cette information ? Délicat au niveau des assurances. Proposent de le supprimer car trop intrusif.

7. de werknemer heeft werkzekerheid. le travailleur bénéficiait d'une sécurité d'emploi.	1 <i>slecht insatisf.</i>	2 <i>tamelijk slecht peu satisf.</i>	3 <i>tamelijk goed satisf.</i>	4 <i>goed très satisf.</i>	?	Opmerking/Remarques:
---	---	--	--	--	----------	-----------------------------

-werkzekerheid: contracten, duur, tijdelijk...zitten al in ongevallenfiche maar tijdelijke werkloosheid, druk van herstructureringen, ontslagen, vervanging personeel,..personeelsverloop,... Gaat de PA al deze vragen stellen? Veel werk voor de PA.

-zeker ten tijde van het ongeval.

-voorstel vraag: had de werknemer jobzekerheid op het moment van het ongeval? Ja/nee Niet enkel contractueel maar ook naar functie toe.

Herstructurering, reorganisatie, tijdelijke werkloosheid, vervangingen, carrière mogelijkheden,

Le sentiment de sécurité d'emploi est pertinent (contexte de restructuration, de harcèlement, secteur (infirmières),...). On entre dans les perceptions de l'individu. Le contexte de changement et de restructuration est intéressant à sonder... Un item sur la sécurité d'emploi (Bénéficiait d'un contrat *du type : intérimaire/CDD/CDI/autres (indépendant, stagiaire, bénévole...)*) et un item sur la restructuration (*Est-ce que le service/l'activité était en situation de restructuration*) ? Attention erreur dans la traduction NL de l'échelle !

Propositions à ajouter:

* Le régime de travail : temps plein, temps partiel, horaires atypiques comme horaires de nuit, pauses, gardes, ...

* Ce régime de travail est il récurrent ou non ?

* Le type de travail : isolé ou en équipe (càd à plusieurs)

* Le type de tâche : habituelle ou extraordinaire

* Ancienneté ?

* Expérience ?

8. de werknemer nam de reglementaire pauzes. le travailleur avait bénéficié de sa (ses) pause(s) réglementaire(s).	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:
--	-------------------------	---------------------------	----------	-----------------------------

-goede vraag : korte pauzes zijn heel belangrijk. (waar? Groep? Alleen? Tijd voor sociaal contact tijdens pauzes? Communicatie, menselijk contact tijdens pauze maar duidelijk afgebakend,...

-ok

Proposition : *le travailleur avait pris sa pause réglementaire durant la journée de l'accident*. Préciser (*pauses légales, pauses entreprises, ...*). Mais quand par rapport au moment de l'accident? Prévoir une case '*non pertinent*', si par exemple accident en début de journée.

9. de werknemer wist zijn werkschema voor de werkweek (plaats, uurrooster). le travailleur savait à quoi s'attendre quant au déroulement de sa semaine de travail (horaire, endroit, ...)	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:
--	-------------------------	---------------------------	---	-----------------------------

-Bijvoorbeeld bouw: plots wijzigingen werkschema, zeer flexibel gedrag dat geëist wordt,.... Vb. werknemers zijn soms pas de dag vooraf op de hoogte van de plaats waar ze zullen werken...

-beter werkdag dan werkweek

-vraag naar flexibiliteit

-werknemer weet wanneer zijn werктаak erop zit?

Ok. Et ajouter un item du type *Le travailleur a-t'il été victime de changement ou modification d'horaire/lieu à la dernière minute pendant sa journée de travail ?*

10. de werknemer kon vakantiedagen opnemen naar keuze. le travailleur avait eu le choix de ses jours de congé.	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:
---	-------------------------	---------------------------	---	-----------------------------

- vakantiedagen: verplicht of niet Vb. De Lijn Gent - iemand ziet de link niet goed met psychosociale aspecten – anderen zien de link wel –

-veel arbeidsongevallen net voor het collectief verlof.

- in kader van herstelbehoefte of oververmoeidheid.

A supprimer car dans le bâtiment, l'enseignement, la réponse sera toujours non. L'item n'apporte pas grand chose.

Ou demander... a eu le choix de ses derniers jours de congé. Propositions à ajouter :

**Depuis combien de jours le travailleur n'a plus eu congé ?*

**Quand sont prévus les prochains jours de congé du travailleur ?*

11. de werknemer werd afgeleid door externe prikkels. (voorbeeld geclaxoneer). le travailleur a été surpris ou distrait par un (des) stimulus(i) inattendu(s) (exemple : coup de klaxon).	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:
--	-------------------------	---------------------------	---	-----------------------------

-meerdere voorbeelden geven in de handleiding van de vragenlijst.

-voorbeeld: luide radiomuziek op productielijnen – sommigen hebben dit nodig, anderen worden er ziek van,... - vervangen in “prikkels in de omgeving” (niet intern of extern...)

-te veel signalen, mp3, telefoons, alarmen,

Ok

12.de werknemer deed overuren. le travailleur avait effectué des heures supplémentaires.	JA OUI	NEEN NON	?	Opmerking/Remarques:
---	-------------------------	---------------------------	---	-----------------------------

- belangrijke vraag – hoeft op zich natuurlijk niet problematisch te zijn – verschillende manieren van overuren opnemen vb. overuren op laatste minuut of je beslist zelf om langer te werken op een bepaalde dag – opgelegd, niet opgelegd – regelmatig of niet regelmatig. Polsen naar oververmoeidheid en herstelbehoefte.

- onverwachte overuren zie vraag 9

-of de werknemer overuren deed is gekend uit het ongevallensteekkaart.

Différence avec le NL (était en train d'effectuer /effectuait des heures supplémentaires).

<p>13. de werknemer wist wat er verwacht werd van hem tijdens het uitvoeren van zijn werктаak (rolconflict, rolambivalentie). le travailleur comprenait ce qu'il était attendu de lui dans l'exécution de sa tâche (conflit de rôle, ambivalence de rôle).</p>	<p>1 <i>onvoldoen de très mal</i></p>	<p>2 <i>weinig assez mal</i></p>	<p>3 <i>in geringe mate assez bien</i></p>	<p>4 <i>zeer goed très bien</i></p>	<p>?</p>	<p>Opmerking/Remarques:</p>
--	--	---	---	--	----------	------------------------------------

-*'in geringe mate' vervangen door 'goed'*

-*tegenstrijdige opdrachten*

-*gebrekkige richtlijnen*

-*rolambivalentie wanneer niet de nodige informatie aanwezig is om een rol in te vullen.*

rolonduidelijkheid

de mate waarin het voor de medewerker niet precies vastligt wat tot 'zijn werk' behoort, de mate waarin anderen op de afdeling weten wat ze van de medewerker kunnen verwachten, de mate waarin de medewerker weet waarvoor hij wel en niet verantwoordelijk is
rolconflict

werknemer kreeg tegenstrijdige opdrachten (tegenstrijdig met ander werk of tegenstrijdig met opdracht van collega)

13. Difficile, trop subjectif. On ne l'obtient que dans un entretien individuel avec le travailleur. Il n'est pas toujours là au moment où on remplit la fiche.
'Conflit de rôle' est un terme intellectuel. Propose de supprimer l'item ou de le demander si confidentiel.

<p>14. de werknemer had de competenties voor het uitvoeren van zijn taak. le travailleur avait les compétences pour exécuter son travail.</p>	<p>1 <i>onvoldoen de inadaptées</i></p>	<p>2 <i>weinig peu adaptées</i></p>	<p>3 <i>in geringe mate adaptées</i></p>	<p>4 <i>zeer goed très adaptées</i></p>	<p>?</p>	<p>Opmerking/Remarques:</p>
---	--	--	---	--	----------	------------------------------------

On pourrait plutôt parler des '*qualifications*' (diplôme ou expérience ou à lier au rapport d'évaluation ?). Mais on peut avoir d'autres qualifications et être compétent ou inversement. Propose de le supprimer.

15. de werknemer voerde een taak uit waarbij veel aandacht en concentratie was vereist. le travailleur occupait un poste exigeant un niveau d'attention et de concentration ...	1 <i>zeer laag</i> <i>très faible</i>	2 <i>laag</i> <i>faible</i>	3 <i>hoog</i> <i>élevé</i>	4 <i>zeer hoog</i> <i>très élevé</i>	?	Opmerking/Remarques:
--	--	--	---	---	----------	-----------------------------

-goede vraag

-wat is veel aandacht?

-schrappen van de vraag.

-toch belangrijk.

-De mate waarin een werknemer zich tijdens het werk moet concentreren, moeilijke problemen oplossen of voortdurend inspelen op nieuwe situaties

-niet schrappen

- voorstel: de werknemer voerde een taak uit waarbij verhoogde aandacht en concentratie vereist was. JA/NEE

Proposition: *le travailleur remplissait une tâche qui exigeait un niveau d'attention et de concentration.* Et donner des exemples pour l'échelle.

16 de werknemer had een werkbelasting die ... le travailleur subissait une charge de travail ...	1 <i>zeer laag</i> <i>très faible</i>	2 <i>laag</i> <i>faible</i>	3 <i>hoog</i> <i>élevé</i>	4 <i>zeer hoog</i> <i>très élevé</i>	?	Opmerking/Remarques:
17 de werknemer deed zijn activiteit onder een werkdruk of werktempo die ... le travailleur subissait une cadence de travail ou une pression du temps ...	1 <i>zeer laag</i> <i>très faible</i>	2 <i>laag</i> <i>faible</i>	3 <i>hoog</i> <i>élevé</i>	4 <i>zeer hoog</i> <i>très élevé</i>	?	Opmerking/Remarques:

-werklast: *Al het werk dat een medewerker moet doen: hoeveelheid + moeilijkheidsgraad + kwaliteitsnormen + tempo*

- vraag 16 en 17 samenvoegen

-voorstel vraag: de werknemer had een verhoogde werkbelasting JA/Nee

Door een verhoogde werkhoeveelheid JA/NEE of verlaagd normaal verhoogd

Door een verhoogd werktempo JA/NEE of verlaagd normaal verhoogd

Door een verhoogde moeilijkheid JA/NEE of verlaagd normaal verhoogd

Il manque une dimension 'normale' ou 'ni faible, ni élevée' pour toutes ces questions. Proposition : *'Par rapport à la situation habituelle, le travailleur subissait une charge de travail'.*

Autre proposition : faire 2 items :

**La charge de travail habituelle du travailleur est ... Ajouter dans l'échelle normale et ajouter exemples pour l'échelle*

**La charge de travail était-elle différente (vers le haut ou vers le bas) de la charge de travail habituelle ?*

Il manque une dimension 'normale' ou 'ni faible, ni élevée'. Proposition '*Par rapport à la situation habituelle, le travailleur subissait ...*'

Autre proposition : faire 2 items :

**La pression du temps vécue habituellement par le travailleur est... Ajouter dans l'échelle normale*

** La pression du temps était-elle différente (vers le haut ou vers le bas) de celle vécue habituellement ?*

18 de werknemer had tijdens het uitvoeren van zijn werктаak een emotionele belasting die ... le travailleur avait une charge émotionnelle ...	1 <i>zeer laag</i> <i>très faible</i>	2 <i>laag</i> <i>faible</i>	3 <i>hoog</i> <i>élevé</i>	4 <i>zeer hoog</i> <i>très élevé</i>	?	Opmerking/Remarques:
--	--	--	---	---	----------	-----------------------------

-emotionele belasting: De mate waarin het werk invloed heeft dan wel een beroep doet op emotionele eigenschappen: aangrijpende situaties dan wel de confrontatie met agressie en/of gevaar

-beter niet in de lijst – kan privé-sfeer zijn

- onderscheid maken tussen werkgerelateerd of privé

- voorstel vraag: de werknemer had tijdens het uitvoeren van zijn werктаak een verhoogde emotionele belasting? JA/NEE

Werkgerelateerd? JA/NEE

Privé gerelateerd? JA/NEE

charge émotionnelle → terme trop psycho. Expliquer que c'est occasionné par la relation avec des tiers dans l'exécution de son travail.

Autre proposition : '*Par rapport à la situation habituelle, le travailleur subissait ...*'. Définir ou illustrer ce qu'est la charge émotionnelle (mettre exemples)

19 de werknemer ondervond onderbrekingen of vertragingen tijdens het uitvoeren van zijn taak . le travailleur avait subi des interruptions ou ralentissements dans l'exécution de sa tâche.	1 <i>geen inexistant</i>	2 <i>weinig peu fréquent</i>	3 <i>vaak fréquent</i>	4 <i>zeer vaak très fréquent</i>	?	Opmerking/Remarques:
--	--	--	--------------------------------------	--	---	-----------------------------

-relevantie? Persoon wordt opgejaagd, ... kan de werkachterstand menselijk weggewerkt worden of niet... Werkdruk apart houden. Structuur van vier A's behouden.

-zit reeds in vraag 17

-JA/NEE

Proposition : *Au moment de l'accident, le travailleur a été interrompu ou ralenti/avait subi des perturbations ... dans l'exécution de sa tâche.* Réponse 'oui – non'.

20 de werknemer voerde zijn werктаak uit in een sfeer van overleg en wederzijdse hulp. le travailleur exécutait sa tâche dans un climat d'échange et d'entraide.	1 <i>niet insatisf.</i>	2 <i>weinig peu satisf.</i>	3 <i>goed satisf.</i>	4 <i>zeer goed très satisf.</i>	?	Opmerking/Remarques:_
21 de werknemer voerde zijn werктаak uit in een sfeer van overleg qua veiligheid. le travailleur exécutait sa tâche dans un climat d'échange et de dialogue par rapport à la sécurité (exemple : politique de sécurité)...	1 <i>niet insatisf.</i>	2 <i>weinig peu satisf.</i>	3 <i>goed satisf.</i>	4 <i>zeer goed très satisf.</i>	?	Opmerking/Remarques:

-20 Kan dit en doe je dit? Chef heeft geen tijd of is onbereikbaar of heeft teveel personeel.... ?

-21 Samen met vorige vraag. Kan ik bij mijn directe leidinggevende terecht voor vragen, nood, hulp?

-JA/NEE

-niet noodzakelijk voor mensen die alleen werken dan niet van toepassing

-“in een sfeer van” raar geformuleerd

-20 en 21 samenvoegen

-voorstel: de werknemer voerde zijn werктаak uit : - in overleg JA/NEE

- veilig klimaat JA/NEE

20. Réponse 'oui – non' ou Echelle : très bon, bon, mauvais, très mauvais. Ici, importance de la colonne 'A qui la question est posée'. Synthèse sur base des différentes réponses reçues ?

21. Réponse 'oui – non'. = de manière générale. L'entreprise fonctionne dans un climat d'échange et de dialogue par rapport à la sécurité. Propose de supprimer car les réponses seront toujours positives.

22 de werknemer onderhield met zijn collega's relaties. le travailleur entretenait avec ses collègues directs des relations jugées...	1 <i>slecht insatisf.</i>	2 <i>tamelijk slecht peu satisf.</i>	3 <i>goed satisf.</i>	4 <i>zeer goed très satisf.</i>	?	Opmerking/Remarques:
23 de werknemer had met zijn directe leidinggevende relaties... le travailleur entretenait avec son superviseur direct des relations jugées...	1 <i>slecht insatisf.</i>	2 <i>tamelijk slecht peu satisf.</i>	3 <i>goed satisf.</i>	4 <i>zeer goed très satisf.</i>	?	Opmerking/Remarques:

-22 en 23 samenvoegen

-goede werkrelaties van de werknemer -met zijn collega's JA/NEE

-met hiërarchische lijn JA/NEE

-met derden (klanten, patiënten, leerlingen,...) JA/NEE

-Goede relaties met PA niet apart vermelden.

-Met direct leidinggevend en of hiërarchische lijn?

L'échelle n'est pas bonne, attention au sentiment de responsabilité

24 de werknemer was slachtoffer van ongewenst gedrag (intimidatie, discriminatie, pesterijen). le travailleur était victime de comportements indésirables (intimidation, discrimination, harcèlement).	1 <i>niet</i> <i>jamais</i>	2 <i>soms</i> <i>parfois</i>	3 <i>vaak</i> <i>souvent</i>	4 <i>zeer vaak</i> <i>toujours</i>	?	Opmerking/Remarques:
---	--	---	---	---	----------	-----------------------------

-Slecht geformuleerd.

- ervaart ongewenst gedrag,.....

- Opsplitsen in intern en extern (klanten, patiënten, leerlingen, ...)

-Formulering overnemen uit de wetgeving

- de werknemer ervaarde ongewenst grensoverschrijdend gedrag:

-geweld

intern/extern

-pesterijen

intern/extern

-ongewenst sexueel overschrijdend gedrag

intern/extern

Parler des plaintes officielles en cours

22, 23, 24 sur les aspects relationnels sont fondamentales (contrôle, support, relationnel...) : réfléchir à les intégrer quand-même mais autrement. Voir Sobane (c'est présent, voir comment c'est formulé).

Proposition d'items à ajouter :

**Est-ce que le CP psycho-social a participé à la réalisation de l'enquête ?*

**L'analyse de charge psychosociale a-t-elle été faite :*

- pour l'entreprise en général (oui, non, en cours)

- pour le poste de travail en particulier

*Restructuration

*Hygiène de vie

*Reconnaissance du travail effectué – sous-utilisation des compétences

*Gestion de carrière

ANNEXE 4 : Justification

Arbeitsomstandigheden <u>op het moment van het ongeval</u> ** Circonstances de travail <u>au moment de l'accident</u>	
<p>1. Kreeg de werknemer een opleiding voor de taak die uitvoerde?</p> <p>1. Le travailleur avait-il reçu une formation pour la tâche qu'il était en train d'effectuer ?</p>	<i>Sobane</i>
<p>2. Kreeg de werknemer instructies voor de taak die hij uitvoerde?</p> <p>2. Le travailleur avait-il reçu les instructions pour la tâche qu'il était en train d'effectuer ?</p>	<i>Sobane</i>
<p>3. Had de werknemer autonomie bij het uitvoeren en organiseren van de taak die hij uitvoerde?</p> <p>3. Le travailleur disposait-il d'une autonomie dans l'exécution et l'organisation de la tâche qu'il était en train d'effectuer ?</p>	<i>Parker, Axtell et Turner (2001)</i> <i>autonomie</i>
<p>4. Zijn er bijkomende factoren die bijgedragen hebben tot het ongeval? (angst, slaaptekort, medicatie, alcohol, drugs, gebrek aan concentratie door ... of andere)</p> <p>4. Y-a-t'il des causes additionnelles qui interviendraient dans l'explication de l'accident ? Exemples : anxiété, manque de sommeil, médicament, alcool, drogues, manque de concentration,...</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p><i>Murray, Fitzpatrick et O'Connell (1997)</i> <i>Goldenhar, Williams et Swanson (2003)</i> <i>Ghosh, Bhattacharjee et Chau (2004)</i> <i>Haslam, Atkinson, Brown et Haslam (2005)</i> <i>Melamed et Oksenberg (2002)</i> <i>Barnes et Wagner (2009)</i> <i>Veazie et Smith (2000)</i> <i>Zwerling et al. (1996)</i> <i>Hoffmann et Larisson (1999)</i></p> </div> <div style="width: 35%; text-align: right;"> <p><i>anxiété</i> <i>symptômes psychologiques</i> <i>instabilité émotionnelle</i> <i>anxiété et dépression</i> <i>engourdissement excessif (fatigue)</i> <i>changement d'heure (sommeil)</i> <i>alcool</i> <i>alcool</i> <i>drogue</i></p> </div> </div>

<p>5. Werd de werknemer afgeleid door externe prikkels op het moment van het ongeval (voorbeeld geclaxoneer ,muziek, telefoon,alarm,...)?</p> <p>5. Le travailleur a-t'il été surpris ou distrait par un (des) stimulus(i) inattendu(s) (exemple : coup de klaxon, musique, téléphone, alarme, ...) ?</p>	<p>Sobane</p>
<p>6. Ondervond de werknemer onderbrekingen of vertragingen tijdens het uitvoeren van zijn taak?</p> <p>6. Le travailleur a-t'il été interrompu ou ralenti dans l'exécution de sa tâche ?</p>	<p>Focus-groupes</p>
<p>7. Had de werknemer de bekwaamheden voor de taak die hij uitvoerde?</p> <p>7. La tâche que le travailleur exécutait correspondait aux compétences du travailleur?</p>	<p>Sobane</p>
<p>8. Werden de bekwaamheden van de werknemer te weinig aangesproken?</p> <p>8. Les compétences du travailleur étaient-elles sous utilisées ?</p>	<p>Goldenhar, Williams et Swanson (2003) sous-utilisation des compétences</p>
<p>9. Wist de werknemer wat er verwacht werd van hem tijdens het uitvoeren van zijn werктаak? (tegenstrijdige instructies met andere taken of de taken van een collega,...)</p> <p>9. Le travailleur comprenait-il ce qu'il était attendu de lui dans l'exécution de sa tâche (instructions contradictoires avec d'autres tâches ou avec les tâches d'un autre collègue,...) ?</p>	<p>Hemingway et Smith (1999) ambiguïté de rôles</p>

<p>10. In vergelijking met normale omstandigheden vereiste de taak die de werknemer uitvoerde een niveau van concentratie die...</p> <p>10. Par rapport à d'habitude, la tâche exigeait un niveau d'attention et de concentration qui était ...</p>	<p>Sobane</p>
<p>11. In vergelijking met normale omstandigheden was:</p> <ul style="list-style-type: none"> -de werkdruk -het werktempo -de moeilijkheidsgraad <p>11. Par rapport à d'habitude :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la charge de travail était - la pression du temps était - la difficulté du travail était 	<p><i>Zacharatos, Barling et Iverson (2005)</i> <i>Baughner et Roberts (1999)</i> <i>Hoffman et Stetzer (1996)</i> <i>Lawton (1998)</i> <i>Colleen (2005)</i> <i>Barling, Loughlin et Kelloway (2002, cités par Chmiel, 2008)</i></p> <p><i>charge de travail</i> <i>charge de travail</i> <i>perceptions de surcharge</i> <i>pression de travail, charge de travail</i> <i>pression de performance, sentiment de surcharge</i> <i>surcharge</i></p> <p><i>Mearns, Flin, Gordon et Fleming (2001)</i> <i>Salminen, Saari, Saarela et Rasanen (1993)</i> <i>Greiner, Krause, Ragland et Fisher (1998)</i></p> <p><i>pression de production</i> <i>pression du temps, horaires serrés</i> <i>pression du temps, 'time-binding'</i></p>
<p>12. In vergelijking met normale omstandigheden was de emotionele belasting van de werknemer... (bijvoorbeeld veel klachten, veel zware patiënten, confrontatie met agressie of bedreiging of lijden)</p> <p>12. Par rapport à d'habitude, le travailleur avait une charge émotionnelle ... (ex : nombreuses plaintes, patients/clients/élèves difficiles/gravement blessés/malades, confrontation au danger, à la violence, à la souffrance, ...)</p>	<p>Sobane</p>

Arbeidsvoorwaarden ** Conditions d'emploi

<p>13.Had de werknemer jobzekerheid op het moment van Niet enkel contractueel maar ook naar functie toe.</p> <p>13.Le travailleur bénéficiait d'une sécurité d'emploi au moment de l'accident ? Si non, préciser.</p> <p>Pas seulement au niveau du contrat mais aussi au niveau de la fonction.</p>	<p><i>*Carrièremogelijkheden (moeilijk of beperkt)</i> <i>*Werknemer met periode tijdelijke werkloosheid</i> <i>*Vervanging (afwezige collega)</i> <i>*Bedrijf in herstructurering of reorganisatie</i> <i>*Werknemer in vooropzeg</i></p> <p><i>*Possibilités de carrière difficiles ou limitées pour le travailleur</i> <i>*Période de chômage temporaire</i> <i>*Remplacement (de collègues absents)</i> <i>*Entreprise en restructuration/en réorganisation</i> <i>*Travailleur en période de préavis</i></p> <p><i>Goldenhar et Sweeney (1996)</i> <i>insécurité (embauche/licenciement), instabilité du job</i> <i>(cités par Goldenhar, Williams & Swanson, 2003)</i></p> <p><i>Quinlan et Bohle (2004)</i> <i>emploi 'contingent' et emploi précaire</i> <i>Probst (2002)</i> <i>insécurité du job</i> <i>Probst et Brubaker (2001)</i> <i>insécurité du job</i></p> <p><i>Sobane</i></p>
<p>14.Heeft de werknemer meerdere beroepsactiviteiten ? (bijberoep, verschillende deeltijdse contracten, als zelfstandige, ...)</p> <p>14.Le travailleur a-t-il plusieurs activités professionnelles (plusieurs emplois à mi-temps, comme indépendant, ...)?</p>	<p><i>Focus-groupes</i></p>

<p>15. Ontvangt de werknemer een voordeel in functie van zijn rendement?</p>	<p><i>* Individueel</i> <i>* Groep</i> <i>* Verkorte werktijd (voorbeeld werk gedaan vroeger stoppen)</i></p>
<p>15. Le travailleur est-il soumis à une prime au rendement ?</p>	<p><i>* Prime individuelle</i> <i>* Prime de groupe</i> <i>* Temps de travail réduit (ex: possibilité de retourner quand le travail est fini)</i></p> <p><i>Kaminski (2001, cités par Chmiel, 2008)</i> <i>salaire basé sur la performance</i></p>

<p>16. Kon de werknemer vakantiedagen opnemen naar keuze?</p> <p>16. Le travailleur a-t'il le choix de ses jours de congé ?</p>	
<p>17. Hoeveel dagen was het geleden dat de werknemer een vakantiedag had voor het arbeidsongeval?</p> <p>17. Depuis combien de jours le travailleur n'avait plus eu congé avant l'accident de travail?</p>	<p><i>Goldenhar, Williams, Swanson (2003)</i> <i>Kaminski (2001, cités par Chmiel, 2008)</i> <i>temps passé au travail</i> <i>nombre d'heures de travail par semaine</i></p>
<p>18. Nam de werknemer de reglementaire pauzes de dag van het ongeval.</p> <p>18. Le travailleur avait-il pris sa ou ses pause(s) réglementaire(s) durant la journée de l'accident ?</p>	

<p>19.Hoeveel tijd was er verlopen sedert de laatste pauze die de werknemer nam voor het arbeidsongeval ?</p> <p>19.Combien de temps s'est écoulé entre l'accident et la dernière pause qu'a prise le travailleur?</p>	<p>Goldenhar, Williams, Swanson (2003)</p> <p><i>temps passé au travail</i></p>
<p>20. Ervaarde de werknemer op de valreep een verandering in uurrooster of plaats van werk op de dag van het ongeval?</p> <p>20.Le travailleur a-t'il vécu un changement imprévu d'horaire ou de lieu durant la journée de l'accident de travail ?</p>	
<p>21. Deed de werknemer overuren op de dag van het ongeval?</p> <p>21.Le travailleur avait-il effectué des heures supplémentaires le jour de l'accident ?</p>	<p>Dong (2002)</p> <p><i>heures supplémentaires</i></p>

Arbeidsverhoudingen ** Relations de travail

<p>22.Vindt de werknemer dat zijn werk niet naar waarde wordt geschat?</p> <p>22.Le travailleur a-t'il le sentiment que son travail est reconnu à sa juste valeur ?</p>	<p><i>Focus-groupes</i></p>	
<p>23.Voerde de werknemer zijn werктаak uit in overleg en met wederzijdse hulp?</p> <p>23.Le travailleur exécutait-il sa tâche dans un climat d'échange et d'entraide ?</p>	<p><i>Maiti, Chatterjee et Bangdiwala (2004)</i> <i>Iverson et Erwin (1997, cités par Chmiel, 2008)</i> <i>Parker, Axtell et Turner (2001)</i></p>	<p><i>support social, interactions sociales saines</i> <i>supervision et support des collègues</i> <i>supervision de soutien</i></p>
<p>24.Voerde de werknemer zijn werктаak uit in een veilige werkomgeving (voorbeeld: politiek van veiligheid en gezondheid)?</p> <p>24.Le travailleur exécutait-il sa tâche dans un climat de sécurité (exemple : politique de sécurité et santé)?</p>	<p><i>Probst et Brubaker (2001)</i> <i>Rundmo (1992)</i></p> <p><i>Griffin & Neal (2000)</i> <i>Hofmann & Stetzer (1996)</i> <i>Neal, Griffin, & Hart (2000)</i> <i>Varonen et Mattila (2000)</i></p>	<p><i>perceptions d'insécurité au travail</i> <i>perceptions de risques et de stress</i></p> <p><i>perceptions du climat de sécurité</i></p>

<p>25. Was de werknemer in conflict (recent of reeds een tijd geleden ,...) met ...</p> <ul style="list-style-type: none"> -zijn collega's? -zijn directe leidinggevende? -zijn hiërarchische lijn? -derden (klanten,patiënten, leerlingen,...)? <p>25. Le travailleur était-il en conflit (conflit de longue date, conflit récent, ...) avec ...</p> <ul style="list-style-type: none"> -ses collègues ? -son supérieur ? -sa ligne hiérarchique ? - des personnes externes (clients, patients, élèves, ...) ? 	<p>Maiti, Chatterjee et Bangdiwala (2004)</p> <p><i>support social, interactions sociales saines</i></p>
<p>26. Ondervond de werknemer ongewenst gedrag ... zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lichamelijk geweld -psychisch geweld - pesterijen - ongewenst seksueel gedrag <p>26. Le travailleur a-t'il subi des comportements indésirables (récents, persistants dans le temps, ...) du type ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - violence physique - violence psychique - harcèlement moral - harcèlement sexuel 	<p>Goldenhar, Williams, Swanson (2003)</p> <p><i>Arrêté Royal 17-05-07</i></p> <p><i>harcèlement et discrimination</i></p>

ANNEXE 5 : Version finale du questionnaire et sa fiche introductive



Référentiel des aspects psychosociaux dans le cadre des accidents de travail

Objectif de la recherche: Nous menons actuellement une recherche, financée par le Service Public Fédéral - Emploi, Travail et Concertation Sociale avec le soutien du Fonds social européen, qui vise à étudier le lien entre la charge psychosociale (au travail) et les accidents du travail. Pour étudier ce lien, un questionnaire a été réalisé. Le contenu de ce questionnaire est assez étendu afin d'examiner quels facteurs sont importants et fortement informatifs. Dans le futur, sur base des résultats de cette recherche, une check-list plus brève sera éventuellement développée comme complément à la fiche actuelle d'accident du travail.

Déroulement de la recherche: Le questionnaire proposé ici est destiné à être utilisé dans les prochains mois par des professionnels de terrain. Ceci permettra de tester et ensuite valider le questionnaire que nous avons développé. L'ensemble des données récoltées sera analysé par les chercheurs. Les réponses individuelles données dans le questionnaire resteront confidentielles. Seuls les résultats finaux seront rapportés au Service Public Fédéral - Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Quand et comment remplir ce questionnaire: Nous vous demandons de **compléter ce questionnaire** pour tout travailleur ayant subi un **accident de travail** et de joindre également une **copie de la fiche d'accident du travail entièrement complétée**.

- ❖ Pour la plupart des questions, nous vous demandons de répondre par **oui ou non** (à entourer). Pour certaines questions, des **échelles de réponses** vous sont proposées. Nous vous demandons d'entourer la réponse la plus appropriée.
- ❖ Si pour la question posée vous ne connaissez pas la réponse, entourez le **point d'interrogation**.
- ❖ Vous disposez d'une colonne pour vos **remarques ou précisions** en lien avec la question.
- ❖ La dernière colonne vous permet de **préciser la source d'informations**, c'est-à-dire la personne qui vous a donné les informations nécessaires pour répondre à la question (CP sécurité, CP psychosocial, médecin du travail, service des Ressources Humaines, employeur, victime, collègues, ou autres – de préférence, mentionnez de qui il s'agit). En cas d'informations contradictoires, vous pouvez le noter en remarque.

Contenu du questionnaire:

La première partie concerne le contenu du travail et les circonstances de travail au moment de l'accident.

La seconde partie concerne les conditions d'emploi du travailleur qui a eu l'accident.

La troisième partie concerne les relations de travail du travailleur durant la période entourant l'accident.

La quatrième partie inclut des questions complémentaires de contexte ainsi qu'une brève évaluation du questionnaire.

Le questionnaire complété et une copie de la fiche d'accident du travail sont à envoyer par e-mail (L.Marzucco@ulg.ac.be), éventuellement par fax (04/366 29 44) ou par courrier à:

Marzucco Laurence, Unité de Valorisation des Ressources Humaines
Service de Psychologie du Travail, Université de Liège
Boulevard du Rectorat, 5 (B32) 4000 LIEGE

Merci d'avance pour votre collaboration.



Fonds social européen



Vragenlijst psychosociale belasting bij een arbeidsongeval

Doelstelling en opzet van het onderzoek: Momenteel voeren we een onderzoek uit gefinancierd door de Federale Overheidsdienst - Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, welke de relatie bestudeert tussen de psychosociale belasting op het werk en arbeidsongevallen. Om dit verband te onderzoeken werd een vragenlijst opgesteld. Deze vragenlijst is in deze fase van het onderzoek tamelijk omvangrijk maar is bedoeld om te kunnen nagaan welke factoren belangrijk en sterk informatief zijn. Op termijn zal eventueel op basis van de onderzoeksresultaten een meer beknopte checklist worden ontwikkeld als aanvulling bij de bestaande technische arbeidsongevallen fiche.

Verloop van het onderzoek: De hier voorgestelde vragenlijst is bedoeld voor gebruik de komende maanden door personen werkzaam op het terrein. Dit laat toe om de vragenlijst uit te testen en vervolgens te valideren. De verzamelde gegevens zullen door de onderzoekers worden geanalyseerd. De individuele antwoorden op de vragenlijst blijven confidencieel. Enkel de finale resultaten worden gerapporteerd aan Federale Overheidsdienst - Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Wanneer en hoe deze vragenlijst invullen: We vragen u om de **vragenlijst in te vullen** voor elke werknemer die een **arbeidsongeval** had (ernstig of niet) en tevens ook een **kopie** toe te voegen van de **volledig ingevulde technische arbeidsongevallen fiche**.

- ❖ Voor het merendeel van de vragen verwachten we een antwoord **ja of nee** (te omcirkelen). Voor sommige vragen worden **schalen** voorgesteld. We vragen u om het passend antwoord te omcirkelen.
- ❖ Indien u het antwoord op de vraag niet weet, omcirkel dan het **vraagteken**.
- ❖ U beschikt steeds over een kolom voor **bemerkingen of preciseringen** bij elke vraag.
- ❖ De laatste kolom laat u toe om uw **bron van informatie** aan te duiden, namelijk de persoon die u de nodige informatie gaf op de vraag. (gebruikte afkortingen: preventie adviseur veiligheid PAV, preventie adviseur psychosociale aspecten PAPA, preventie adviseur arbeidsgeneesheer PAAG, personeelsdienst PD, werkgever WG, werknemer WN die het ongeval had, collega(s) COL, inspecteur INSP of andere - bij voorkeur de persoon vermelden -). Bij contradictorische informatie kan u dit bij de bemerkingen noteren.

Inhoud van de vragenlijst:

Het **eerste deel** bevraagt de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden van de werknemer op het ogenblik van het arbeidsongeval.

Het **tweede deel** bevraagt de arbeidsvoorwaarden van de werknemer die het arbeidsongeval had.

Het **derde deel** bevraagt de arbeidsverhoudingen van de werknemer in de periode rond het arbeidsongeval.

Het **vierde deel** omvat een aantal aanvullende vragen en een reeks vragen betreffende de evaluatie van de vragenlijst.

Gelieve ingevulde vragenlijsten en een kopie van de technische ongevallen fiche te sturen bij voorkeur via e-mail (naar: marleen.vanrissagehem@ugent.be) of eventueel per fax: (09/332 51 07) of per post naar:

Marleen Van Risseghem

Universiteit Gent

Vakgroep Maatschappelijke gezondheidkunde

Blok A, De Pintelaan 185, 9000 Gent

Alvast bedankt voor uw medewerking en uw tijd.

Contenu du travail et circonstances de travail <u>au moment de l'accident</u>					Source(s)
1. Le travailleur effectuait-il sa tâche habituelle?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
2.a. Le travailleur était-il bien informé de la tâche à exécuter?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
2.b. Le travailleur a-t-il reçu les instructions pour la tâche qu'il exécutait? (instructions appropriées pour toutes les circonstances)	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	
2.c. Le travailleur a-t-il reçu une formation pour la tâche qu'il effectuait? (formation théorique lors de l'entrée en service, lors d'une mutation pour une autre fonction, lors de l'introduction d'un nouvel outil ou d'une nouvelle technologie)	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	
2.d. Le travailleur a-t-il reçu une formation pratique (parrainage) pour la tâche qu'il effectuait?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	
3. La tâche exécutée par le travailleur correspondait-elle à ses compétences?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
Si non, les compétences du travailleur étaient ...	<i>sous-utilisées</i>	<i>sur-utilisées</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	
4. Les instructions reçues par le travailleur étaient-elles contradictoires avec d'autres tâches ou avec les tâches	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques ou précisions:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav.</i>

d'un collègue?					<i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>
5. Le travailleur avait-il une certaine liberté dans l'exécution et l'organisation de la tâche qu'il était en train d'effectuer ?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>
6. Le travailleur a-t-il été interrompu ou ralenti dans l'exécution de sa tâche ?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>
7. Le travailleur a-t-il été surpris ou distrait (exemples : coup de klaxon, musique, téléphone, alarme, flash lumineux, collègue...)?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>
8. Y-a-t-il d'autres éléments qui interviennent dans l'explication de l'accident (exemples: anxiété, manque de sommeil, médicament, alcool, drogues, manque de concentration, et autres...)?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques ou précisions:</i>	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>

<p>9. Par rapport à d'habitude, la tâche exigeait un niveau d'attention et de concentration qui était ...</p>	<i>plus élevé</i>	<i>équivalent</i>	<i>plus faible</i>	?	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>
<p>10. Par rapport à d'habitude:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la charge de travail/quantité de travail était - la pression du temps était - la difficulté du travail était 	<i>plus élevée</i>	<i>équivalente</i>	<i>plus faible</i>	?	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>
	<i>plus élevée</i>	<i>équivalente</i>	<i>plus faible</i>	?		
	<i>plus élevée</i>	<i>équivalente</i>	<i>plus faible</i>	?		
<p>11. Par rapport à d'habitude, le travailleur avait une charge émotionnelle ...</p> <p>(ex : nombreuses plaintes ; confrontation au danger, à la violence ou à la souffrance ; patients, clients ou étudiants qui sont difficiles, gravement blessés ou malades ; etc...)</p>	<i>plus élevée</i>	<i>équivalente</i>	<i>plus faible</i>	?	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>

Conditions d'emploi					Source(s)
12. Le travailleur a-t-il plusieurs activités professionnelles (emploi à titre complémentaire, plusieurs emplois à mi-temps, comme indépendant, ...)?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
13. Le travailleur bénéficiait-il d'avantages en fonction de son rendement ? Si oui, veuillez entourer la (les) réponse(s) appropriée(s)	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>?</i>	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
14. Le travailleur avait-il le choix de ses jours de congé ?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>NON PERTINENT (ex : congés imposés)</i>	<i>?</i> <i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>

15. Depuis combien de temps le travailleur n'avait plus eu congé avant l'accident de travail?	<p style="text-align: center;">... MOIS</p> <p style="text-align: center;">... JOUR(S)</p>		?	Remarques:	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>	
16. Le travailleur avait-il pris sa ou ses pause(s) réglementaire(s) durant la journée de l'accident ?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	<i>NON PERTINENT</i> <i>(ex: si l'accident est survenu en début de journée, avant l'heure de la pause)</i>	?	Remarques:	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>
17. Combien de temps s'est écoulé entre l'accident et la dernière pause qu'a prise le travailleur?	<p style="text-align: center;">... heure(s)</p> <p style="text-align: center;">... minute(s)</p>		<i>NON PERTINENT</i> <i>(si accident survenu avant l'heure de la pause)</i>	?	Remarques:	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>
18. Le travailleur a-t-il vécu un changement imprévu d'horaire ou de lieu durant la journée de l'accident de travail ?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>		?	Remarques:	<i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i>

- un accident grave ?	OUI	NON	?		Ressources Hum.
- un décès sur les lieux de travail / un suicide sur les lieux de travail ou lié au travail (lettre) ?	OUI	NON	?		Employeur
- un conflit social (grève) ?	OUI	NON	?		Victime
20.b. Le travailleur a-t-il été ou risque t-il d'être touché par					Collègue(s)
- un licenciement collectif ?	OUI	NON	?		Inspecteur(s)
- une restructuration ?	OUI	NON	?	
- une fusion / acquisition ?	OUI	NON	?		
20.c. Le travailleur était-il en préavis ?	OUI	NON	?		
20.d. Le travailleur était-il en période de chômage temporaire ?	OUI	NON	?		
20.e. L'organisation du travail dans l'environnement du travailleur a-t-elle été modifiée récemment ?	OUI	NON	?		
20.f. L'équipe de travail du travailleur a-t-elle été modifiée récemment ?	OUI	NON	?		
20.g. Le travailleur remplaçait-il des collègues absents ?	OUI	NON	?		

Relations de travail					Source(s)
21. Le travailleur a-t-il le sentiment que son travail est reconnu à sa juste valeur (par son supérieur hiérarchique, ses collègues...)?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
22. Le travailleur exécutait-il sa tâche :					
- dans un climat d'échange et de concertation (communication)	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
- dans un climat d'entraide (aide concrète)	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?		
23. Le travailleur effectuait-il sa tâche dans un environnement de travail sécurisé?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?	<i>Remarques:</i>	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
Si non, l'environnement de travail n'est pas sécurisé ...					
a. en raison du management et de l'organisation	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?		
b. en raison d'une mauvaise communication (exemple : manque de concertation et de feedback entre travailleurs et responsables)	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?		
c. en raison du peu d'attention que porte le responsable du travailleur à la sécurité	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?		
d. en raison du manque de formation(s) à la sécurité	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?		
e. autres	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?		

<p>24. Le travailleur était-il en conflit (de longue date, récent, ...) avec ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - ses collègues ? - son supérieur ? - sa ligne hiérarchique ? - des personnes externes (clients, patients, élèves, sous-traitants ...) ? 	<p>OUI</p> <p>OUI</p> <p>OUI</p> <p>OUI</p>	<p>NON</p> <p>NON</p> <p>NON</p> <p>NON</p>	<p>?</p> <p>?</p> <p>?</p> <p>?</p>	<p>Remarques:</p>	<p><i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i> </p>		
<p>25. Le travailleur a-t-il subi des comportements indésirables au travail (récents, persistants dans le temps, ...) du type ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - violence physique ? - violence psychique ? - harcèlement moral ? - harcèlement sexuel ? - discrimination ? 	<p><i>Internes</i> (<i>collègues,</i> <i>supérieurs</i>)</p>		<p><i>Externes</i> (<i>clients,</i> <i>patients,étudiants</i>)</p>		<p>?</p> <p>?</p> <p>?</p> <p>?</p> <p>?</p>	<p>Remarques:</p>	<p><i>CP sécurité</i> <i>CP psy</i> <i>Méd. Trav.</i> <i>Ressources Hum.</i> <i>Employeur</i> <i>Victime</i> <i>Collègue(s)</i> <i>Inspecteur(s)</i> </p>
	<p>OUI</p>	<p>NON</p>	<p>OUI</p>	<p>NON</p>			
	<p>OUI</p>	<p>NON</p>	<p>OUI</p>	<p>NON</p>			
	<p>OUI</p>	<p>NON</p>	<p>OUI</p>	<p>NON</p>			
	<p>OUI</p>	<p>NON</p>	<p>OUI</p>	<p>NON</p>			
	<p>OUI</p>	<p>NON</p>	<p>OUI</p>	<p>NON</p>			

Questions supplémentaires					Source(s)
26. Combien y a-t-il eu de plaintes psychosociales (plaintes pour violence, harcèlement moral ou sexuel) formelles et informelles en 2009? FORMELLE(S) INFORMELLE(S)	?	Remarques:	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
27.a. Est-ce qu'une analyse des risques psychosociaux a été faite - pour l'entreprise en général ? - pour le poste de travail de la victime en particulier ?	OUI OUI	NON NON	? ?	Remarques:	<i>CP sécurité CP psy Méd. Trav. Ressources Hum. Employeur Victime Collègue(s) Inspecteur(s)</i>
27.b. Cette analyse a-t-elle été mentionnée dans le plan global de prévention ?	OUI	NON	?		<i>.....</i>

Evaluation du questionnaire

28. Les items du questionnaire sont-ils clairement formulés?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?	<i>Remarques ou précisions:</i>
29. Les items proposés sont-ils objectifs?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?	<i>Remarques ou précisions:</i>
30. Les possibilités de réponses proposées dans ce questionnaire sont-elles satisfaisantes ?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?	<i>Remarques ou précisions:</i>
31. Le questionnaire vous semble-t-il complet au niveau des aspects psychosociaux dans le cadre de la prévention? Sinon, quels sont les aspects manquants ?	<i>OUI</i>	<i>NON</i>	?	<i>Précisez les aspects manquants:</i>

Arbeidsinhoud en Arbeidsomstandigheden <u>op het moment van het ongeval</u>					Bron
1. Voerde de werknemer zijn gebruikelijke werktaak uit?	JA	NEE	?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG . PD WG WN COL INSP
2.a. Was de werknemer goed geïnformeerd over de uit te voeren taak?	JA	NEEN	?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG .
2.b. Kreeg de werknemer instructies voor de taak die hij uitvoerde? (passende instructies voor in alle omstandigheden)	JA	NEE	?	Opmerkingen:	PD WG WN COL INSP
2.c. Kreeg de werknemer een opleiding voor de taak die hij uitvoerde? (theoretische opleiding bij indiensttreding, bij overplaatsing naar andere functie, bij invoering nieuwe arbeidsmiddelen of invoering nieuwe technologie)	JA	NEE	?	Opmerkingen:
2.d. Kreeg de werknemer een praktische opleiding (training, peterschap) voor de taak die hij uitvoerde?	JA	NEE	?	Opmerkingen:	

<p>3. Waren de bekwaamheden van de werknemer in overeenstemming met de taak die hij uitvoerde?</p> <p>Indien niet, werden zijn bekwaamheden...</p>	<p>JA</p> <p>onderbenut</p>	<p>NEE</p> <p>overbenut</p>	<p>?</p> <p>?</p>	<p>Opmerkingen:</p> <p>Opmerkingen:</p>	<p>PAV PAPA PAAG . PD WG WN COL INSP </p>
<p>4. Waren de gegeven instructies aan de werknemer tegenstrijdig met andere taken of met de taken van een collega?</p>	<p>JA</p>	<p>NEEN</p>	<p>?</p>	<p>Opmerkingen of preciseringen:</p>	<p>PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP </p>
<p>5. Had de werknemer een zekere vrijheid in het uitvoeren en organiseren van de taak die hij deed?</p>	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>?</p>	<p>Opmerkingen:</p>	<p>PAV PAPA PAAG . PD WG WN COL INSP </p>

6. Ondervond de werknemer onderbrekingen of vertragingen tijdens het uitvoeren van zijn taak?	JA	NEE	?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP
7. Werd de werknemer verrast of afgeleid op het moment van het ongeval (voorbeelden: geclaxonneer, muziek, telefoon, alarm, lichtflits, collega, ...)?	JA	NEEN	?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP
8. Zijn er andere elementen die bijgedragen hebben tot het ongeval (voorbeelden: angst, slaaptekort, medicatie, alcohol, drugs, gebrek aan concentratie en andere) ?	JA	NEE	?	Opmerkingen of preciseringen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP

<p>9. In vergelijking met normale omstandigheden vereiste de taak die de werknemer uitvoerde een niveau van concentratie die.....was.</p>	<i>verhoogd</i>	<i>normaal</i>	<i>verlaagd</i>	?	<i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV</i> <i>PAPA</i> <i>PAAG v.</i> <i>PD</i> <i>WG</i> <i>WN</i> <i>COL</i> <i>INSP</i>
<p>10. In vergelijking met normale omstandigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - was de werkdruk/ werkhoeveelheid - was tijdsdruk - was de moeilijkheidsgraad 	<i>verhoogd</i>	<i>normaal</i>	<i>verlaagd</i>	?	<i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV</i> <i>PAPA</i> <i>PAAG</i> <i>PD</i> <i>WG</i> <i>WN</i> <i>COL</i> <i>INSP</i>
<p>11. In vergelijking met normale omstandigheden was de emotionele belasting van de werknemer... (voorbeelden: veel klachten, confrontatie met gevaar of geweld of lijden, patiënten of cliënten of studenten die moeilijk zijn of zwaar gekwetst of ziek zijn, e.a....)</p>	<i>verhoogd</i>	<i>normaal</i>	<i>verlaagd</i>	?	<i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV</i> <i>PAPA</i> <i>PAAG v.</i> <i>PD</i> <i>WG</i> <i>WN</i> <i>COL</i> <i>INSP</i>

Arbeidsvoorwaarden					Bron
12. Heeft de werknemer meerdere beroepsactiviteiten ? (bijberoep, verschillende deeltijdse contracten, als zelfstandige, ...)	<i>JA</i>	<i>NEEN</i>	<i>?</i>	<i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP</i>
13. Ontving de werknemer een voordeel in functie van zijn rendement? Indien ja, gelieve het (de) verleende voorde(e)l(en) te omcirkelen.	<i>JA</i> <i>* Individuele premie</i> <i>*Groepspremie</i> <i>*Verkorte werktijd (vb: werk gedaan, vroeger stoppen)</i>	<i>NEE</i>	<i>?</i>	<i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP</i>
14. Kon de werknemer vakantiedagen opnemen naar keuze?	<i>JA</i>	<i>NEE</i>	<i>Niet van toepassing (vb.opgelegde vakantiedagen)</i>	<i>?</i> <i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP</i>

15. Hoelang was het geleden dat de werknemer een vakantiedag had voor het arbeidsongeval?	<p style="text-align: center;">.... AANTAL MAANDEN</p> <p style="text-align: center;">... AANTAL DAGEN</p>		?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP	
16. Nam de werknemer de reglementaire pauzes de dag van het ongeval?	JA	NEEN	NIET VAN TOEPASSING <i>(vb. het ongeval gebeurde voor de pauze)</i>	?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP
17. Hoeveel tijd was er verlopen sedert de laatste pauze die de werknemer nam voor het arbeidsongeval ?	... <i>aantal uren</i> ... <i>aantal minuten</i>	NIET VAN TOEPASSING <i>(ongeval voor pauze)</i>	?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP	
18. Ervaarde de werknemer een onvoorziene verandering in uurrooster of plaats van werk op de dag van het ongeval?	JA	NEEN	?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP	
19.a. Deed het ongeval zich voor tijdens het uitvoeren van	JA	NEEN	?	Opmerkingen:	PAV	

<p>overuren door de werknemer?</p> <p>Indien ja, gelieve een van de voorstellen te omcirkelen.</p> <p>19.b. Deed de werknemer overuren de dag voor het ongeval ?</p> <p>Indien ja, gelieve een van de voorstellen te omcirkelen.</p>	<p><i>* Opgelegde overuren</i></p> <p><i>* Vrijwillige overuren</i></p> <p><i>* Onverwachte overuren</i></p> <p>JA</p> <p><i>* Opgelegde overuren</i></p> <p><i>* Vrijwillige overuren</i></p>	<p>NEE</p>	<p>?</p>	<p>Opmerkingen:</p>	<p>PAPA PAAG PD WG WN COL INSP </p>
---	--	-------------------	----------	----------------------------	--

20.a. Was er recent (maximum 1 jaar) in het bedrijf een ernstig ongeval?	JA	NEE	?	Precisering:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP
- een overlijden op de werkplek/ een zelfdoding op de werkplek of in verband met het werk (brief)?	JA	NEE	?		
- sociaal conflict (staking)?	JA	NEE	?		
20.b. Liep de werknemer het risico om getroffen te worden door					
- een collectief ontslag?	JA	NEE	?		
- een herstructurering?	JA	NEE	?		
- een fusie/een overname	JA	NEE	?		
20.c. Was de werknemer in vooropzeg?	JA	NEE	?		
20.d. Was de werknemer in een periode van tijdelijke werkloosheid ?	JA	NEE	?		
20.e. Wordt de werkorganisatie van de betrokken werknemer recent gewijzigd?	JA	NEE	?		
20.f. Wordt het team van de betrokken werknemer recent gewijzigd?	JA	NEE	?		
20.g. Verving de werknemer (een) afwezige collega ('s)?	JA	NEE	?		

Arbeidsverhoudingen					Bron
21. Heeft de werknemer het gevoel dat zijn werk naar waarde wordt geschat? (door zijn leidinggevenden, collega's,...)	<i>JA</i>	<i>NEE</i>	<i>?</i>	<i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP</i>
22. Voerde de werknemer zijn werктаak uit: - in wederzijds overleg en advies (communicatie)? - met wederzijdse hulp (daadwerkelijke hulp)?	<i>JA</i> <i>JA</i>	<i>NEE</i> <i>NEE</i>	<i>?</i> <i>?</i>	<i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP</i>
23. Voerde de werknemer zijn werктаak uit in een veilige werkomgeving? Indien niet is de werkomgeving niet veilig a. omwille van organisatie en management? b. omwille van slechte communicatie (voorbeeld: gebrek aan overleg ,geen feedback tussen werknemers en leidinggevenden,...) ? c. omwille van te weinig aandacht voor veiligheid van de leidinggevenden? d. Omwille van een gebrek aan veiligheidsopleiding? e. andere?	<i>JA</i> <i>JA</i> <i>JA</i> <i>JA</i> <i>JA</i>	<i>NEE</i> <i>NEE</i> <i>NEE</i> <i>NEE</i> <i>NEE</i>	<i>?</i> <i>?</i> <i>?</i> <i>?</i> <i>?</i>	<i>Opmerkingen:</i>	<i>PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP</i>

<p>24. Was de werknemer in conflict (reeds een tijd, recent,..) met ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - zijn collega's? - zijn direct leidinggevende? - zijn hiërarchische lijn? - derden (klanten, patiënten, leerlingen, leveranciers...)? 	<p>JA</p> <p>JA</p> <p>JA</p> <p>JA</p>	<p>NEE</p> <p>NEE</p> <p>NEE</p> <p>NEE</p>	<p>?</p> <p>?</p> <p>?</p> <p>?</p>	<p>Opmerkingen:</p>	<p>PAV</p> <p>PAPA</p> <p>PAAG</p> <p>PD</p> <p>WG</p> <p>WN</p> <p>COL</p> <p>INSP</p> <p>.....</p>		
<p>25. Ondervond de werknemer ongewenst gedrag op het werk (recent of blijvend) ... zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lichamelijk geweld? - psychisch geweld? - pesterijen? - ongewenst seksueel gedrag? - discriminatie ? 	<p>Intern (collega's, leiding- gevenden)</p>	<p>Extern (cliënten, patiënten, studenten)</p>		<p>Opmerkingen:</p>	<p>PAV</p> <p>PAPA</p> <p>PAAG</p> <p>PD</p> <p>WG</p> <p>WN</p> <p>COL</p> <p>INSP</p> <p>.....</p>		
	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>?</p>		
	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>?</p>		
	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>?</p>		
	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>?</p>		
	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>JA</p>	<p>NEE</p>	<p>?</p>		

Bijkomende vragen					Bron
26. Hoeveel formele en informele psychosociale klachten (klachten voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag) werden geformuleerd in 2009?	FORMEEL ...	INFORMEEL ...	?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP
27.a. Werd er een psychosociale risico analyse uitgevoerd - voor het hele bedrijf? - voor de werkpost van het slachtoffer in het bijzonder?	JA JA	NEE NEE	? ?	Opmerkingen:	PAV PAPA PAAG PD WG WN COL INSP
27.b. Werd deze risicoanalyse vermeld in het globaal preventieplan?	JA	NEE	?		

Evaluatie van de vragenlijst

28. Is de vraagstelling van de items van de vragenlijst duidelijk?	JA	NEE	?	Opmerkingen of preciseringen:
29. Zijn de voorgestelde vragen objectief te beantwoorden ?	JA	NEE	?	Opmerkingen of preciseringen:
30. Zijn de voorgestelde antwoordmogelijkheden in deze checklist volgens u voldoende geschikt?	JA	NEE	?	Opmerkingen of preciseringen:
31. Is deze bevraging van de psychosociale belasting van de werknemer in het kader van preventie volgens u volledig? Indien niet, wat ontbreekt er?	JA	NEE	?	Preciseer wat ontbreekt?

ANNEXE 6: Questionnaire pour les accidents sur le chemin du travail et les accidents liés à un déplacement dans le cadre du travail



Questionnaire 2

Les facteurs psychosociaux associés aux accidents sur le chemin du travail et les accidents liés à un déplacement dans le cadre du travail



**Unité de Valorisation des
Ressources Humaines**



Vakgroep

**Maatschappelijke
Gezondheidkunde**

Contenu du travail et circonstances de travail au moment de l'accident

1. Le travailleur avait-il une certaine liberté dans l'exécution et l'organisation du travail qu'il était en train d'effectuer (autonomie)?	OUI	NON	?
2. Le travailleur a-t-il été interrompu ou ralenti sur le chemin (files, déviations, travaux, embouteillages, intempéries, ...)?	OUI	NON	?
3. Le travailleur a-t-il été surpris ou distrait au moment de l'accident (exemples : coup de klaxon, musique, téléphone, alarme, flash lumineux, collègue, ...)?	OUI	NON	?
4. Y-a-t-il d'autres éléments qui interviennent dans l'explication de l'accident (exemples: anxiété, manque de sommeil, médicament, alcool, drogues, manque de concentration, décès ou maladie de parents proches ou d'amis, conciliation vie privée-vie professionnelle, autres...)?	OUI	NON	?
5. Par rapport à d'habitude :			
- la charge de travail/quantité de travail était	+ élevée	équivalente	+ faible
- la pression du temps était	+ élevée	équivalente	+ faible
6. Par rapport à d'habitude, le travailleur avait une charge émotionnelle ...	+ élevée	équivalente	+ faible
(ex : parent malade ; problèmes personnels ; nombreuses plaintes ; confrontation au danger, à la violence ou à la souffrance ; patients, clients ou étudiants qui sont difficiles, gravement blessés ou malades...)			?
7. Le travailleur a un horaire ...	fixe	flexible	coupé
Remarques :			

Condition d'emploi

8. Le travailleur a-t-il plusieurs activités professionnelles (emploi à titre complémentaire, plusieurs emplois à mi-temps, activité d'indépendant, ...)?	OUI	NON	?
9. Le travailleur bénéficiait-il d'avantages en fonction de son rendement ? Si oui, veuillez entourer la (les) réponse(s) appropriée(s) :	OUI	NON	?
<ul style="list-style-type: none"> * Prime individuelle * Prime de groupe * Temps de travail réduit (ex: possibilité de retourner quand le travail est fini) 			
10. Le travailleur avait-il le choix de ses jours de congé ?	OUI	NON	non pertinent (ex : congés imposés)
11. Depuis combien de temps le travailleur n'avait plus eu congé avant l'accident de travail (week-end, jours fériés, jours de récupération, vacances annuelles, jour(s) de congé)?	... mois	... semaine(s)	... jour(s)
12. Le travailleur a-t-il vécu un changement imprévu d'horaire ou de lieu durant la journée de l'accident de travail ?	OUI	NON	non pertinent
13. L'accident s'est-il produit pendant que le travailleur était en train d'effectuer des heures supplémentaires (le jour même ou le jour précédant l'accident)?	OUI	NON	?
Si oui, veuillez entourer une des 3 propositions :	<ul style="list-style-type: none"> * Heures supplémentaires imposées * Heures supplémentaires volontaires * Heures supplémentaires inattendues 		

14.a. Y a-t-il eu récemment (maximum 1 an) dans l'entreprise			
- un accident grave ?	OUI	NON	?
- un décès sur les lieux de travail / un suicide sur les lieux de travail ou lié au travail (lettre) ?	OUI	NON	?
- un conflit social (grève) ?	OUI	NON	?
14.b. Le travailleur a-t-il été ou risque t-il d'être touché par			
- un licenciement collectif ?	OUI	NON	?
- une restructuration ?	OUI	NON	?
- une fusion/acquisition ?	OUI	NON	?
14.c. Le travailleur était-il en préavis ?	OUI	NON	?
14.d. Le travailleur était-il en période de chômage temporaire ?	OUI	NON	?
14.e. L'organisation du travail dans l'environnement du travailleur a-t-elle été modifiée récemment ?	OUI	NON	?
14.f. L'équipe de travail du travailleur a-t-elle été modifiée récemment ?	OUI	NON	?
14.g. Le travailleur remplaçait-il des collègues absents ?	OUI	NON	?

Remarques :

Relations de travail

15. Le travailleur a-t-il le sentiment que son travail est reconnu à sa juste valeur (par son supérieur hiérarchique, ses collègues, ...)?	OUI	NON	?
--	-----	-----	---

16. Le travailleur était-il en conflit (de longue date, récent, ...) avec ...			
- ses collègues ?	OUI	NON	?
- son supérieur ?	OUI	NON	?
- sa ligne hiérarchique ?	OUI	NON	?
- des personnes externes (clients, patients, élèves, sous-traitants, famille...)?	OUI	NON	?

17. Le travailleur a-t-il subi des comportements indésirables au travail (récents, persistants dans le temps, ...) du type ...	internes (collègues, supérieurs)	externes (clients, patients, étudiants, famille)		
- violence physique ?	OUI NON	OUI NON	?	
- violence psychique ?	OUI NON	OUI NON	?	
- harcèlement moral ?	OUI NON	OUI NON	?	
- harcèlement sexuel ?	OUI NON	OUI NON	?	
- discrimination ?	OUI NON	OUI NON	?	

Remarques :



Vragenlijst 2

Psychosociale factoren bij een ongeval tijdens woon-werk verplaatsingen



**Unité de Valorisation des
Ressources Humaines**



Vakgroep

**Maatschappelijke
Gezondheidskunde**

Omstandigheden van het ongeval

1. Had de werknemer een zekere vrijheid in het uitvoeren en organiseren van van zijn werk (autonomie)?	JA	NEE	?
--	----	-----	---

2. Ondervond de werknemer onderbrekingen of vertragingen (bijvoorbeeld: pannes, files, slechte weersomstandigheden) op zijn weg?	JA	NEE	?
--	----	-----	---

3. Werd de werknemer verrast of afgeleid op het moment van het ongeval (voorbeelden: geclaxonneer, muziek, telefoon, alarm, lichtflits, ...)?	JA	NEE	?
---	----	-----	---

4. Zijn er andere elementen die bijgedragen hebben tot het ongeval (voorbeelden: angst, slaapttekort, medicatie, alcohol, drugs, gebrek aan concentratie, ziekte/overlijden familie/vrienden, onevenwicht werk/gezin, e.a....) ?	JA	NEE	?
--	----	-----	---

5. In vergelijking met normale omstandigheden:				
was de werkdruk/ werkhoeveelheidverhoogd	normaal	verlaagd	?
was de tijdsdrukverhoogd	normaal	verlaagd	?

6. In vergelijking met normale omstandigheden was de emotionele belasting van de werknemer... (vb: ziekte familielid, persoonlijke problemen, veel klachten, confrontatie met gevaar of geweld of lijden, patiënten of cliënten of studenten die moeilijk zijn of zwaar gekwetst of ziek zijn, e.a....)verhoogd	normaal	verlaagd	?
---	---------------	---------	----------	---

7. De werknemer had een.....uurrooster	vast	flexibel	onderbroken	?
--	------	----------	-------------	---

Opmerkingen :	
---------------	--

Arbeidsvoorwaarden

8. Heeft de werknemer meerdere beroepsactiviteiten? (bijberoep, verschillende deeltijdse contracten, als zelfstandige, e.a....)	JA	NEE	?	
9. Ontving de werknemer een voordeel in functie van zijn rendement? Indien ja , gelieve het juiste antwoord te omcirkelen :	JA	NEE	?	
		*Individuele premie *Groepspremie * Verkorte werkduur (vb: werk gedaan, vroeger stoppen)		
10. Kon de werknemer vakantiedagen opnemen naar keuze? (niet toepasbaar : opgelegde vakantie vb bouwverlof)	JA	NEE	Niet toepasbaar	?
11. Hoelang was het geleden dat de werknemer een vakantiedag had voor het ongeval? (week-end, feestdag, recuperatiedag, jaarlijkse vakantie, verlofdag(en))		...maanden ... we(e)k(en) ...dag(en)	?	
12. Ervaarde de werknemer een onvoorziene verandering in uurrooster of plaats van werk op de dag van het ongeval?	JA	NEE	?	
13. Deed het ongeval zich voor na het uitvoeren van overuren(dag zelf of dag ervoor) door de werknemer? Indien ja , gelieve één van de 3 voorstellen te omcirkelen.	JA	NEE	?	
		*Opgelegde overuren * Vrijwillige overuren * Onverwachte overuren		

14.a. Was er recent (maximum 1 jaar) in het bedrijf			
- een ernstig ongeval?	JA	NEE	?
- een overlijden op de werkplek/ een zelfdoding op de werkplek of in verband met het werk (brief)?	JA	NEE	?
- sociaal conflict (staking)?	JA	NEE	?
14.b. Liep de werknemer het risico om getroffen te worden door			
- een collectief ontslag?	JA	NEE	?
- een herstructurering?	JA	NEE	?
- een fusie/overname?	JA	NEE	?
14.c. Was de werknemer in vooropzeg?	JA	NEE	?
14.d. Was de werknemer in een periode van tijdelijke werkloosheid?	JA	NEE	?
14.e. Werd de werkorganisatie van de betrokken werknemer recent gewijzigd?	JA	NEE	?
14.f. Werd het team van de betrokken werknemer recent gewijzigd?	JA	NEE	?
14.g. Verving de werknemer (een) afwezige collega (s)?	JA	NEE	?

Opmerkingen :

Arbeidsverhoudingen

15. Heeft de werknemer het gevoel dat zijn werk naar waarde wordt geschat? (door zijn leidinggevenden, collega's,...)	JA	NEE	?
---	----	-----	---

16. Was de werknemer in conflict (reeds een tijd, recent,..) met ...			
-zijn collega's?	JA	NEE	?
-zijn direct leidinggevende?	JA	NEE	?
-zijn hiërarchische lijn?	JA	NEE	?
-derden (klanten, patiënten, leerlingen, leveranciers...)?	JA	NEE	?

17. Ondervond de werknemer ongewenst gedrag op het werk ... zoals: (recent of blijvend) van volgende aard :	intern	extern	
	collega's	cliënten, patiënten	
	leidinggevenden	leerlingen	
-lichamelijk geweld?	JA	NEE	?
-psychisch geweld?	JA	NEE	?
-pesterijen?	JA	NEE	?
-ongewenst seksueel gedrag?	JA	NEE	?
-discriminatie ?	JA	NEE	?

Opmerkingen:

ANNEXE 7 : Nombre d'aspects psychosociaux par accident

Accident n°	Nombre d'aspects psychosociaux
1	14
2	10
3	6
4	13
5	15
6	12
7	3
8	10
9	9
10	8
11	5
12	6
13	1
14	5
15	4
16	7
17	7
18	7
19	15
20	7
21	11
22	2
23	12
24	9
25	6
26	5
27	4
28	3
29	10
30	15
31	5
32	3
33	12
34	2
35	1
36	0
37	4
38	1
39	1
40	4
41	4
42	1
43	10
44	2
45	2
46	4
47	2
48	11
49	7
50	3

Accident n°	Nombre d'aspects psychosociaux
51	0
52	9
53	6
54	8
55	5
56	4
57	0
58	0
59	5
60	3
61	3
62	3
63	3
64	18
65	7
66	7
67	13
68	1
69	7
70	5
71	10
72	7
73	6
74	5
75	10
76	3
77	10
78	3
79	3
80	3
81	1
82	2
83	0
84	3
85	10
86	5
87	5
88	3
89	4
90	8
91	1
92	7
93	22
94	10
95	8
96	9
97	13
98	8
99	5
100	15

ANNEXE 8 : Questionnaire adapté



SPF Emploi, Travail
et Concertation sociale



Fonds social européen

Questionnaire 1

Les facteurs psychosociaux associés aux
accidents de travail



**Unité de Valorisation des
Ressources Humaines**



Vakgroep

**Maatschappelijke
Gezondheidkunde**

L'accident a-t-il eu lieu sur le chemin du travail ou en déplacement OUI/NON

Si oui, veuillez remplir uniquement le questionnaire 2

Contenu du travail et circonstances de travail au moment de l'accident

1. Le travailleur effectuait-il sa tâche habituelle?	OUI	NON	?
2.a. Le travailleur était-il bien informé de la tâche à exécuter?	OUI	NON	?
2.b. Le travailleur a-t-il reçu les instructions pour la tâche qu'il exécutait? (instructions appropriées pour toutes les circonstances)	OUI	NON	?
2.c. Le travailleur a-t-il reçu une formation pour la tâche qu'il effectuait? (formation théorique lors de l'entrée en service, lors d'une mutation pour une autre fonction, lors de l'introduction d'un nouvel outil ou d'une nouvelle technologie)	OUI	NON	?
2.d. Le travailleur a-t-il reçu une formation pratique (parrainage) pour la tâche qu'il effectuait?	OUI	NON	?
3. La tâche exécutée par le travailleur correspondait-elle à ses compétences? Si non, les compétences du travailleur étaient ...	OUI	NON	?
	sous -utilisées	sur -utilisées	
4. Les instructions reçues par le travailleur étaient-elles contradictoires avec d'autres tâches ou avec les tâches d'un collègue?	OUI	NON	?
5. Le travailleur avait-il une certaine liberté dans l'exécution et l'organisation de la tâche qu'il était en train d'effectuer (autonomie)?	OUI	NON	?
6. Le travailleur a-t-il été interrompu ou ralenti dans l'exécution de sa tâche (pannes, files, embouteillages, matériel manquant, ...)?	OUI	NON	?
7. Le travailleur a-t-il été surpris ou distrait (exemples : coup de klaxon, musique, téléphone, alarme, flash lumineux, collègue, ...)?	OUI	NON	?

8. Y-a-t-il d'autres éléments qui interviennent dans l'explication de l'accident (exemples: anxiété, manque de sommeil, médicament, alcool, drogues, manque de concentration, décès ou maladie de parents proches ou d'amis, conciliation vie privée-vie professionnelle, autres...)?	OUI	NON	?
---	-----	-----	---

9. Par rapport à d'habitude, la tâche exigeait un niveau d'attention et de concentration qui était ...	+élevé	équivalent	+ faible	?
--	--------	------------	----------	---

10. Par rapport à d'habitude :				
- la charge de travail/quantité de travail était	+élevée	équivalente	+ faible	?
- la pression du temps était	+élevée	équivalente	+ faible	?
- la difficulté du travail était	+élevée	équivalente	+ faible	?

11. Par rapport à d'habitude, le travailleur avait une charge émotionnelle ...	+élevée	équivalente	+ faible	?
(ex : nombreuses plaintes ; confrontation au danger, à la violence ou à la souffrance ; patients, clients ou étudiants qui sont difficiles, gravement blessés ou malades ; ...)				

Remarques :

Condition d'emploi

12. Le travailleur a-t-il plusieurs activités professionnelles (emploi à titre complémentaire, plusieurs emplois à mi-temps, activité d'indépendant, ...)?	OUI	NON	?
13. Le travailleur bénéficiait-il d'avantages en fonction de son rendement ? Si oui, veuillez entourer la (les) réponse(s) appropriée(s) :	OUI	NON	?
14. Le travailleur avait-il le choix de ses jours de congé ?	OUI	NON	non pertinent (ex : congés imposés)
15. Depuis combien de temps le travailleur n'avait plus eu congé avant l'accident de travail (week-end, jours fériés, jours de récupération, vacances annuelles, jour(s) de congé)?	... mois	... semaine(s)	? ... jour(s)
16. Le travailleur avait-il pris sa ou ses pause(s) réglementaire(s) durant la journée de l'accident ?	OUI	NON	non pertinent (si l'accident est survenu en début de journée avant l'heure de la pause)
17. Combien de temps s'est écoulé entre l'accident et la dernière pause qu'a prise le travailleur?	... heure(s)	... minute(s)	non pertinent (si accident survenu avant l'heure de la pause)
18. Le travailleur a-t-il vécu un changement imprévu d'horaire ou de lieu durant la journée de l'accident de travail ?	OUI	NON	?

19.a. L'accident s'est-il produit pendant que le travailleur était en train d'effectuer des heures supplémentaires ?	OUI	NON	?
Si oui, veuillez entourer une des 3 propositions :	<ul style="list-style-type: none"> * Heures supplémentaires imposées * Heures supplémentaires volontaires * Heures supplémentaires inattendues 		
19.b. Le travailleur effectuait-il des heures supplémentaires le jour précédant l'accident?	OUI	NON	?
Si oui, veuillez entourer une des 3 propositions :	<ul style="list-style-type: none"> * Heures supplémentaires imposées * Heures supplémentaires volontaires * Heures supplémentaires inattendues 		

20.a. Y a-t-il eu récemment (maximum 1 an) dans l'entreprise			
- un accident grave ?	OUI	NON	?
- un décès sur les lieux de travail/un suicide sur les lieux de travail ou lié au travail (lettre) ?	OUI	NON	?
- un conflit social (grève) ?	OUI	NON	?
20.b. Le travailleur a-t-il été ou risque t-il d'être touché par			
- un licenciement collectif ?	OUI	NON	?
- une restructuration ?	OUI	NON	?
- une fusion/acquisition ?	OUI	NON	?
20.c. Le travailleur était-il en préavis ?	OUI	NON	?
20.d. Le travailleur était-il en période de chômage temporaire ?	OUI	NON	?
20.e. L'organisation du travail dans l'environnement du travailleur a-t-elle été modifiée récemment ?	OUI	NON	?
20.f. L'équipe de travail du travailleur a-t-elle été modifiée récemment ?	OUI	NON	?
20.g. Le travailleur remplaçait-il des collègues absents ?	OUI	NON	?

Remarques :

Relations de travail

21. Le travailleur a-t-il le sentiment que son travail est reconnu à sa juste valeur (par son supérieur hiérarchique, ses collègues, ...)?	OUI	NON	?
22. Le travailleur exécutait-il sa tâche :			
- dans un climat d'échange et de concertation (communication)	OUI	NON	?
- dans un climat d'entraide (aide concrète)	OUI	NON	?
23. Le travailleur effectuait-il sa tâche dans un environnement de travail sécurisé?			
Si <u>non</u> , l'environnement de travail n'est pas sécurisé ...			
a. en raison du management et de l'organisation	OUI	NON	?
b. en raison d'une mauvaise communication (exemple : manque de concertation et de feedback entre travailleurs et responsables)	OUI	NON	?
c. en raison du peu d'attention que porte le responsable du travailleur à la sécurité	OUI	NON	?
d. en raison du manque de formation(s) à la sécurité	OUI	NON	?
e. autres	OUI	NON	?
24. Le travailleur était-il en conflit (de longue date, récent, ...) avec ...			
- ses collègues ?	OUI	NON	?
- son supérieur ?	OUI	NON	?
- sa ligne hiérarchique ?	OUI	NON	?
- des personnes externes (clients, patients, élèves, sous-traitants, ...)?	OUI	NON	?
25. Le travailleur a-t-il subi des comportements indésirables au travail (récents, persistants dans le temps, ...) du type ...			
	internes (collègues, supérieurs)	externes (clients, patients, étudiants)	
- violence physique ?	OUI NON	OUI NON	?
- violence psychique ?	OUI NON	OUI NON	?
- harcèlement moral ?	OUI NON	OUI NON	?
- harcèlement sexuel ?	OUI NON	OUI NON	?
- discrimination ?	OUI NON	OUI NON	?
Remarques :			

Questions supplémentaires

26. Combien y a-t-il eu de plaintes psychosociales (plaintes pour violence, harcèlement moral ou sexuel) formelles et informelles en 2009?	?
	formelles	informelles	

27.a. Est-ce qu'une analyse des risques psychosociaux a été faite			
- pour l'entreprise en général?	OUI	NON	?
- pour le poste de travail de la victime en particulier?	OUI	NON	?
27.b. Cette analyse a-t-elle été mentionnée dans le plan global de prévention?	OUI	NON	?

Remarques :



Vragenlijst 1

Psychosociale factoren bij een arbeidsongeval



**Unité de Valorisation des
Ressources Humaines**



Vakgroep

**Maatschappelijke
Gezondheidskunde**

Het arbeidsongeval had plaats tijdens de verplaatsing woon-werk? JA / NEE

Indien ja, gelieve enkel vragenlijst 2 in te vullen.

Arbeidsinhoud en Arbeidsomstandigheden op het moment van het ongeval

1. Voerde de werknemer zijn gebruikelijke werktaak uit?	JA	NEE	?
2.a. Was de werknemer goed geïnformeerd over de uit te voeren taak?	JA	NEE	?
2.b. Kreeg de werknemer instructies voor de taak die hij uitvoerde? (passende instructies voor in alle omstandigheden)	JA	NEE	?
2.c. Kreeg de werknemer een opleiding voor de taak die hij uitvoerde? (theoretische opleiding bij indiensttreding, bij overplaatsing naar andere functie, bij invoering nieuwe arbeidsmiddelen of invoering nieuwe technologie)	JA	NEE	?
2.d. Kreeg de werknemer een praktische opleiding (training, peterschap) voor de taak die hij uitvoerde?	JA	NEE	?
3. Waren de bekwaamheden van de werknemer in overeenstemming met de taak die hij uitvoerde? Indien niet, werden zijn bekwaamheden...	JA overbenut	NEE onderbenut	?
4. Waren de gegeven instructies aan de werknemer tegenstrijdig met andere taken of met de taken van een collega?	JA	NEE	?
5. Had de werknemer een zekere vrijheid in het uitvoeren en organiseren van de taak die hij deed (autonomie)?	JA	NEE	?
6. Ondervond de werknemer onderbrekingen of vertragingen (bijvoorbeeld: pannes, files, gebrek aan materiaal, ...) tijdens het uitvoeren van zijn taak?	JA	NEE	?
7. Werd de werknemer verrast of afgeleid (voorbeelden: geclaxonner, muziek, telefoon, alarm, lichtflits, collega...)?	JA	NEE	?

8. Zijn er andere elementen die bijgedragen hebben tot het ongeval (vb: angst, slaaptekort, medicatie, alcohol, drugs, gebrek aan concentratie, ziekte/overlijden familie/vrienden, onevenwicht werk/gezin en andere) ?	JA	NEE	?
--	----	-----	---

9. In vergelijking met normale omstandigheden vereiste de taak die de werknemer uitvoerde een niveau van concentratie die.....was...	verhoogd	normaal	verlaagd	?
--	----------	---------	----------	---

10. In vergelijking met normale omstandigheden:				
was de werkdruk/ werkhoeveelheidverhoogd	normaal	verlaagd	?
was de tijdsdrukverhoogd	normaal	verlaagd	?
was de moeilijkheidsgraadverhoogd	normaal	verlaagd	?

11. In vergelijking met normale omstandigheden was de emotionele belasting van de werknemer...verhoogd	normaal	verlaagd	?
(vb: veel klachten, confrontatie met gevaar of geweld of lijden, patiënten of cliënten of studenten die moeilijk zijn of zwaar gekwetst of ziek zijn, e.a....)				

Opmerkingen :

Arbeidsvoorwaarden

12. Heeft de werknemer meerdere beroepsactiviteiten? (bijberoep, verschillende deeltijdse contracten, als zelfstandige, ...)	JA	NEE	?
13. Ontving de werknemer een voordeel in functie van zijn rendement? Indien ja, gelieve het juiste antwoord te omcirkelen :	JA	NEE	?
*Individuele premie *Groepspremie *Verkorte werkduur (vb: werk gedaan, vroeger stoppen)			
14. Kon de werknemer vakantiedagen opnemen naar keuze? (niet toepasbaar : vb bouwverlof, schoolverlof, e.a....)	JA	NEE	Niet toepasbaar ?
15. Hoelang was het geleden dat de werknemer een vakantiedag had voor het arbeidsongeval ? (week-end, feestdag, recuperatiedag, jaarlijkse vakantie, verlofdag(en))	...maanden	... we(e)k(en)	...dag(en)
16. Nam de werknemer de reglementaire pauzes de dag van het ongeval? (niet toepasbaar indien het ongeval plaatshad voor de pauze)	JA	NEE	Niet toepasbaar ?
17. Hoeveel tijd was er verlopen sedert de laatste pauze die de werknemer nam voor het arbeidsongeval ? (niet toepasbaar indien het ongeval plaatshad voor de pauze)	...uren	... minute(n)	Niet toepasbaar ?
18. Ervaarde de werknemer een onvoorziene verandering in uurrooster of plaats van werk op de dag van het ongeval?	JA	NEE	?

19.a. Deed het ongeval zich voor tijdens het uitvoeren van overuren door de werknemer? JA NEE ?

Indien ja, gelieve één van de 3voorstellen te omcirkelen.

- * Opgelegde overuren
- * Vrijwillige overuren
- * Onverwachte overuren

19.b. Deed de werknemer overuren de dag voor het ongeval? JA NEE ?

Indien ja, gelieve één van de 3voorstellen te omcirkelen.

- * Opgelegde overuren
- * Vrijwillige overuren
- * Onverwachte overuren

20.a. Was er recent (maximum 1 jaar) in het bedrijf
- een ernstig ongeval? JA NEE ?

- een overlijden op de werkplek/ een zelfdoding op de werkplek of in verband met het werk (brief)? JA NEE ?

- sociaal conflict (staking)? JA NEE ?

20.b. Liep de werknemer het risico om getroffen te worden door
- een collectief ontslag? JA NEE ?

- een herstructurering? JA NEE ?

- een fusie/overname? JA NEE ?

20.c. Was de werknemer in vooropzeg? JA NEE ?

20.d. Was de werknemer in een periode van tijdelijke werkloosheid? JA NEE ?

20.e. Werd de werkorganisatie van de betrokken werknemer recent gewijzigd? JA NEE ?

20.f. Werd het team van de betrokken werknemer recent gewijzigd? JA NEE ?

20.g. Verving de werknemer (een) afwezige collega ('s)? JA NEE ?

Opmerkingen :

Arbeidsverhoudingen

21. Heeft de werknemer het gevoel dat zijn werk naar waarde wordt geschat? (door zijn leidinggevendenden, collega's,...)	JA	NEE	?
22. Voerde de werknemer zijn werктаak uit:			
- in wederzijds overleg en advies (communicatie)?	JA	NEE	?
- met wederzijdse hulp (daadwerkelijke hulp)?	JA	NEE	?
23. Voerde de werknemer zijn werктаak uit in een veilige werkomgeving?			
Indien niet is de werkomgeving niet veilig			
a. omwille van organisatie en management?	JA	NEE	?
b. omwille van slechte communicatie (voorbeeld: gebrek aan overleg ,geen feedback tussen werknemers en leidinggevendenden,...) ?	JA	NEE	?
c. omwille van te weinig aandacht voor veiligheid van de leidinggevendenden?	JA	NEE	?
d. omwille van een gebrek aan veiligheidsopleiding?	JA	NEE	?
e. andere?	JA	NEE	?
24. Was de werknemer in conflict (reeds een tijd, recent,..) met ...			
-zijn collega's?	JA	NEE	?
-zijn direct leidinggevende?	JA	NEE	?
-zijn hiërarchische lijn?	JA	NEE	?
-derden (klanten, patiënten, leerlingen, leveranciers,e.a....)?	JA	NEE	?
25. Ondervond de werknemer ongewenst gedrag op het werk zoals: intern extern			
(recent of blijvend) van volgende aard :	collega's	cliënten, patiënten	
	leidinggevendenden	leerlingen	
-lichamelijk geweld?	JA NEE	JA NEE	?
-psychisch geweld?	JA NEE	JA NEE	?
-pesterijen?	JA NEE	JA NEE	?
-ongewenst seksueel gedrag?	JA NEE	JA NEE	?
-discriminatie ?	JA NEE	JA NEE	?

Opmerkingen:

Bijkomende vragen

26. Hoeveel formele en informele psychosociale klachten (klachten voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag) werden geformuleerd in 2009?	formeel	informeel	?
--	------------------	--------------------	---

27.a. Werd er een psychosociale risico analyse uitgevoerd			
- voor het hele bedrijf?	JA	NEE	?
- voor de werkpost van het slachtoffer in het bijzonder?	JA	NEE	?
27.b. Werd deze risicoanalyse vermeld in het globaal preventieplan?	JA	NEE	?

Opmerkingen :

ANNEX 4 – QUESTIONNAIRE (for use in Step 1)

This standard questionnaire provides guidance to the interviewer. It is to be used with all people directly involved in the accident, regardless of whether they were injured or not. These are *open questions* that direct people to think (and reflect) about other less obvious details, which might have been forgotten or overlooked during their statement of the accident sequence. The extra information gathered by this manner may be very useful to help everybody understand what other factors or motives had influenced the accident (rather than just what happened).

Important: to obtain the best results and full co-operation, the interviewer must start by explaining the objectives of these questions, i.e., that this is not about ascribing blame (neither to the individuals, nor to management), but for allowing a better understanding of the accident and finding ways of improving safety. Putting the person(s) at ease is crucial.

1. Were you doing your normal work when the accident happened?

If not, give more details (why a different task? For how long have you been doing it? Did you receive training or instructions before starting the new task?)

2. Were you aware of the risks (and safety procedures) of your normal workplace? Can you list them? Please give examples.

3. Did you know about the risks associated with this particular task (i.e., the specific task being carried out when the accident occurred)? If not, please explain. If yes, and in your opinion, why did the situation get out of control?

4. Do you remember taking any quick decisions during the events? Any attempt of avoiding what was happening?

5. Were you under pressure to complete the work?

6. Was all equipment working properly?

7. Did the working environment (noise, light, dust, space, other people around, ...) affect you in any way?

8. Did you feel thirsty, hungry, hot or cold, pain, or anything else causing you physical discomfort immediately before the accident happened? If yes, explain what and how it affected you.

WAIT – Work Accidents Investigation Technique

45

9. Did you feel particularly tired? Why?

10. Did any emotional problems (professional, personal or family) affect you on this day?

Please note: you are not asked to give details of your personal life – just try to explain if there was anything really serious disturbing your mind, and in what manner it affected your performance.

11. Do you feel appreciated in your work?

12. Did you need to break, or ignore, any of the established safety rules?

For instance: not wearing PPE, using a different tool, doing a different routine, disconnecting a machine safe-guard, etc., Other? If so, explain the circumstances and reasons for doing so (for instance: it became a "routine" and everybody else does the same, to feel less uncomfortable, to be able to do your job on time, for very exceptional reasons?).

13. Was there any language or cultural problem – or misunderstanding – between you and your colleagues at the place and time of the accident?

14. Did you have to rely on another person or a new colleague with whom you had not worked before?

15. Do you feel you had enough knowledge and experience to deal with the problems of this particular case?

16. Do you feel you have enough training, *in terms of safety needs*, to do your normal job? Would you need further training in any area? If so, please explain.

17. Were you carrying out more than one task simultaneously?

Now that you have completed the questionnaire, please answer these further three questions, to give your own contribution for improvement:

(1) In the light of this case do you think anything should have been done differently?

(2) Do you think any improvements could be made?

(3) Is there any other comment/contribution you wish to make?