



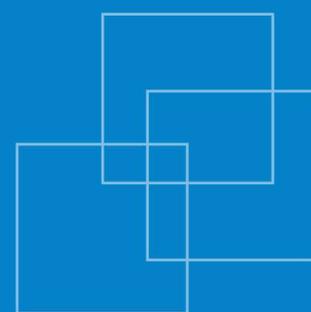
Organisation
internationale
du Travail
Genève



3

Programme de formation de l'OIT sur le Développement d'un programme national sur la sécurité et la santé au travail

Module 3
Profil national de SST et
analyse de la situation
nationale de la SST



Programme de formation
de l'OIT sur le
**Développement d'un
programme national
sur la sécurité
et la santé au travail**

Module 3
**Profil national de SST et
analyse de la situation
nationale de la SST**



Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Programme de formation de l'OIT sur le Développement d'un programme national sur la sécurité et la santé au travail, Genève: OIT, 2013.

ISBN: 978-92-2-226958-7 (print), 978-92-2-226959-4 (web pdf), 978-92-2-226960-0 (CD-ROM)

Disponible aussi en anglais: *ILO Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health, ISBN: 978-92-2-126958-8 (print), 978-92-2-126959-5 (web pdf), 978-92-2-126960-1 (CD-ROM)*

Données de catalogage du BIT

occupational safety / occupational health / national level

13.04.2

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou visitez notre site Web: www.ilo.org/publins.

Visitez notre site web: www.ilo.org/ipec

Photocomposition et impression par le Centre International de Formation de l'OIT (CIF-OIT), Italie

Quel est l'objet de ce module?

Le module 3 fournit des indications sur les éléments incontournables d'un profil national de sécurité et de santé au travail (profil national de SST), les sources d'information potentielles et la méthode de collecte des informations.

Le module comprend également des conseils relatifs aux modalités d'analyse des informations recueillies et à la définition de priorités nationales en matière de sécurité et santé au travail (SST).

Objectifs

Le module 3 vise à accroître les connaissances et les compétences des spécialistes en SST et des organes de décision tripartites impliqués dans la mise au point d'un profil national de SST, l'analyse des informations et la définition de priorités nationales en matière de SST. Au terme du module, les stagiaires seront capables de:

- de recenser les éléments d'information les plus pertinents pour la réalisation d'un profil national de SST;
- de repérer les sources d'information sur la SST au niveau national;
- d'analyser les informations afin de dresser un portrait précis de la situation nationale de la SST;
- de définir les priorités en matière de SST au niveau national;
- de faire du profil national de SST un outil d'amélioration continue.



L'agence suédoise de développement international (ASDI) a financé le projet « *Linking safety and health at work to sustainable economic development: from theory and platitudes to conviction and action* » (« Lier la sécurité et la santé au travail au développement économique durable: de la théorie et des banalités à la conviction et l'action »). Ce projet a pour objet d'améliorer la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs en développant des produits globaux destinés à combler les lacunes en termes de méthodologie et d'information dans ce domaine et en mobilisant les acteurs nationaux pour la mise en œuvre de mesures pratiques aux niveaux national, local et de l'entreprise. Le projet inclut, entre autres, l'élaboration de supports de formation, d'outils pratiques et de directives de politique afin de renforcer les capacités nationales et locales en matière de sécurité et de santé au travail et d'aider les mandants à établir et mettre en œuvre des politiques et des programmes de sécurité et de santé au travail.



Table des matières

1. INTRODUCTION	1
2. LE PROFIL NATIONAL DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL	3
2.1 Finalités.....	3
3. LA RÉDACTION DU PROFIL NATIONAL DE SST	5
3.1 Le contenu	5
3.2 La collecte des informations	7
3.3 Étude des documents, dossiers et bases de données.....	8
3.4 Enquêtes d'opinion.....	10
3.5 Demandes de renseignements et entretiens	10
4. L'ANALYSE DE LA SITUATION	13
4.1 Réunions des parties prenantes	13
4.2 Déterminer les points clés	14
4.3 Causes et effets	15
5. FIXER LES PRIORITÉS	17
5.1 Pourquoi choisir des priorités?.....	17
5.2 Critères de sélection des priorités	18
5.3 Types de priorités nationales en matière de SST	21
BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES	23
Annexe 1. Plan type de l'OIT pour un profil national de SST	26
Annexe 2. Indicateurs du profil national de la SST de la Finlande	38
Annexe 3. Analyse SWOT	40
Annexe 4. Arbre des problèmes	42
Annexe 5. Instruments de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail	44
Conventions, recommandations et protocoles.....	44





1. INTRODUCTION

L'approche stratégique de l'OIT en matière de SST propose plusieurs étapes de mise en œuvre avant l'adoption opportune de programmes nationaux de SST. Ces étapes sont les suivantes:

1. une convention tripartite nationale pour l'adoption d'un programme national de SST;
2. la mise en place de mécanismes de coordination aux fins d'élaboration et de mise en œuvre du programme;
3. la rédaction d'un profil national de SST;
4. l'analyse de la situation afin de repérer les points forts et les lacunes des système et cadre nationaux de SST, en s'appuyant sur le profil national de SST;
5. le recensement des priorités du plan d'action national pour l'amélioration du niveau de SST;
6. l'élaboration d'un programme national de SST;
7. le lancement du programme national de SST, avec l'appui des plus hautes autorités de l'État;
8. la mise en œuvre des activités prévues dans le cadre du programme national de SST;
9. la réalisation d'une évaluation des résultats et de la portée du programme national de SST;
10. la mise en place de mécanismes pérennes pour une amélioration continue.

Les deux premières étapes sont sans doute les plus importantes puisqu'elles marquent le point de départ de l'ensemble du processus et nécessitent à la fois une implication des principaux acteurs (pouvoirs publics, employeurs et travailleurs) et un appui politique afin de définir et mettre en œuvre un programme national de SST.

Concevoir un programme national de SST impose d'établir des priorités. C'est impératif dans un contexte où les ressources disponibles sont souvent rares et doivent donc être judicieusement affectées. Les priorités doivent être déterminées



par les principales parties prenantes. Toutefois, il arrive fréquemment que les parties prenantes ne disposent que d'une vision partielle de la situation nationale de la SST et le choix des priorités nécessite un large consensus.

Envisager comme un diagnostic la collecte des informations utiles sur la situation nationale de la SST favorise une **intelligence commune** de la situation nationale de la SST dans sa globalité. C'est pourquoi, une fois le processus décisionnel enclenché, il est nécessaire d'établir un profil national de SST.

Un profil national de SST est un instrument de diagnostic qui suppose un examen et une évaluation systématiques de la situation nationale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que de l'ensemble des instruments et moyens mobilisables dans le pays pour mettre en œuvre un programme national de SST. Ce document s'impose comme une **référence commune**, ancré dans les réalités des parties prenantes. Il sera utilisé pour recenser les points faibles et les lacunes et définir ensuite les problématiques prioritaires à partir desquelles sera élaboré le programme national de SST. Voici quels seront les principaux aspects abordés et traités dans ce module. Les pays sont censés publier périodiquement leur profil national de SST. Le profil peut de cette façon servir d'indicateur pour suivre et attester les avancées nationales en matière de SST.



2. LE PROFIL NATIONAL DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

L'élaboration d'un profil national de SST est une des étapes vers la mise en place d'un programme national de SST abouti. Il s'agit d'un document écrit conçu pour fournir les données nécessaires à la conduite d'une évaluation qui permettra de répertorier les atouts et faiblesses actuels et de fixer ensuite les priorités nationales du plan d'action visant à l'amélioration progressive et continue du système national de SST.

Le profil national de SST constitue un inventaire de l'ensemble des outils et moyens disponibles nationalement pour mettre en œuvre et gérer la SST ainsi que le niveau de rendement de ces ressources. Dans la mesure du possible, il permet aussi d'apprécier l'ampleur du problème: il englobe à la fois la situation actuelle et les évolutions en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2.1 Finalités

Un profil national de SST devrait¹:

- comprendre les **données de base sur l'ensemble des paramètres susceptibles d'avoir des incidences sur la gestion rationnelle de la SST** aux niveaux national et de l'entreprise, notamment sur le cadre législatif existant; les mécanismes d'application et de mise en œuvre et les infrastructures; la répartition de la main-d'œuvre; les moyens humains et financiers consacrés à la SST; les initiatives de SST au niveau de l'entreprise; les niveaux de protection; et d'autres aspects essentiels. Il enrichira ainsi les connaissances des parties prenantes;
- communiquer des **informations pratiques** à toutes les personnes intéressées par les **activités en cours** au niveau national (activités liées à la mise en œuvre des conventions internationales, aux projets d'assistance technique en cours et prévus, etc.). L'ensemble des personnes intéressées n'ont le plus souvent pas le même niveau de connaissances sur la situation en matière de SST. Le profil devrait permettre une meilleure compréhension des éventuels problèmes et proposer une analyse critique des activités menées au sein du pays;
- proposer une **meilleure compréhension** du contexte (ressources, activités, contraintes, etc.) dans lequel se trouve les **autres parties prenantes**. Le profil

¹ S. Machida: « Management systems approach and national programmes on occupational safety and health (OSH) », *African Newsletter on Occupational Health and Safety*, BIT, 2005.



présente notamment les capacités, les ressources, les activités et les contraintes des principaux organismes qui seront amenés à examiner les priorités, les programmes, et autres;

- offrir un **moyen d'améliorer la coordination et le rapprochement des points de vues**, et de favoriser la communication entre toutes les parties concernées par la SST, du fait qu'il propose une vision commune des problématiques les plus importantes à prendre en compte dans le cadre de l'administration nationale de la SST;
- servir de base au processus qui permettra à un pays de **repérer les lacunes et les possibilités d'amélioration** des infrastructures juridique, institutionnelle, administrative et technique liées au système de la SST;
- servir de **référence** pour le suivi des avancées ou des progrès qui peuvent être accomplis. Le profil est un outil qui permet de fixer les valeurs de référence et les indicateurs (relatifs aux réalisations actuelles, au moment de l'élaboration du profil national de SST) grâce auxquels il est possible de suivre les résultats, les avancées et les effets produits par la mise en œuvre du programme national de SST². Il constitue donc un indicateur de réalisation.

Le profil pourrait également constituer un document de promotion, destiné à informer la population sur la situation nationale de la SST, ainsi qu'à sensibiliser et susciter l'appui aux initiatives nationales.

² On peut se reporter à l'exemple donné dans l'annexe 2 du présent module.



3. LA RÉDACTION DU PROFIL NATIONAL DE SST

Le profil national de SST devrait **être élaboré au niveau national** au cours d'un processus intégrant les contributions de l'ensemble des autorités nationales compétentes et autres autorités désignées qui s'occupent des différents aspects de la SST, et surtout, des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Tout **expert, groupe d'experts ou comité de rédaction tripartite composé de membres** ou d'acteurs éventuellement aidés par des experts³, y compris ceux issus d'un organisme ou d'une organisation autorisés, peut rédiger le texte du profil national de SST. Le texte n'acquiert toutefois la qualité de profil national de SST qu'une fois **approuvé par l'ensemble des partenaires sociaux**, pouvoirs publics (le gouvernement), syndicats et associations d'employeurs.

Le processus de rédaction du profil national de SST peut servir de terreau à une nouvelle coopération, des relations plus étroites, une meilleure compréhension des éventuels problèmes et une analyse plus critique des activités actuelles dans le domaine de la SST; et également pour diverses autres initiatives visant à l'amélioration des conditions de travail dans un pays donné.

3.1 Le contenu

Le profil national est conçu pour être utilisé largement, non seulement par les experts et les différentes personnes intéressées dans un pays donné, mais aussi par les habitants d'autres pays et par les membres des organisations internationales. Pour ce faire, on privilégiera un modèle de présentation communément accepté au sein de l'OIT et simple à comprendre et à analyser, plutôt qu'une façon de présenter totalement libre et originale.

L'OIT a proposé un plan type de présentation du profil national de SST. Ce modèle correspond aux préconisations de la recommandation (n° 197) de l'OIT sur le cadre promotionnel de la SST, 2006: il sert d'ossature pour répertorier les éléments qui nécessitent la collecte de données ou d'informations détaillées.

³ À partir de maintenant, le module emploiera l'expression « comité de rédaction » pour désigner les personnes qui rédigent le texte du profil national de SST.



Contenu du profil national de SST⁴

- (1) Le profil national de sécurité et de santé au travail devrait, le cas échéant, inclure des informations sur les éléments suivants:
- (a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (b) l'autorité ou l'organisme, ou les autorités ou les organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;
 - (c) les mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris les systèmes d'inspection;
 - (d) les mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail;
 - (e) l'organe tripartite consultatif national ou les organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (f) les services d'information et les services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (g) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (h) les services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;
 - (i) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (j) le mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles et leurs causes, tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;
 - (k) les dispositions prises en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;
 - (l) les mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les microentreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.
- (2) En outre, le profil national de sécurité et de santé devrait, s'il y a lieu, inclure des informations sur les éléments suivants:
- (a) les mécanismes de coordination et de collaboration au niveau national et au niveau de l'entreprise, y compris les mécanismes de réexamen du programme national;
 - (b) les normes techniques, recueils de directives pratiques et principes directeurs sur la sécurité et la santé au travail;
 - (c) les dispositifs d'éducation et de sensibilisation, y compris les initiatives à caractère promotionnel;
 - (d) les organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisés ayant des liens avec divers aspects de la sécurité et de la santé au travail, y compris les instituts de recherche et les laboratoires qui s'occupent de sécurité et de santé au travail;
 - (e) le personnel engagé dans le secteur de la sécurité et de la santé au travail, comme les inspecteurs, les préposés à la sécurité et à la santé, et les médecins et hygiénistes du travail;
 - (f) les statistiques des lésions et maladies professionnelles;
 - (g) les politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (h) les activités régulières ou en cours en rapport avec la sécurité et la santé au travail, y compris la collaboration internationale;
 - (i) les ressources financières et budgétaires en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (j) les données disponibles portant sur la démographie, l'alphabétisation, l'économie et l'emploi, ainsi que toute autre information utile.

⁴ Conformément à l'article 14 de la recommandation (n° 97) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.



Les dispositions proposées ne sont en aucun cas exhaustives et n'englobent pas tous les aspects. Le comité de rédaction qui travaille à la rédaction du profil national peut, de sa propre initiative, ajouter des informations complémentaires, sous n'importe quelle forme appropriée, s'il estime que cela améliorera le contenu du profil national. Le comité de rédaction devrait cependant se conformer au modèle généralement convenu pour un profil national. Dans le cas où des appendices modifieraient par inadvertance le modèle type, il est conseillé au comité de rédaction de déplacer les dits appendices (y compris s'ils figurent dans un document à part) à la fin du profil en tant que pièces jointes distinctes, avec renvoi dans le paragraphe correspondant du texte principal.

Toutes les références nécessaires aux sources utilisées au cours de la rédaction du profil national de SST devraient être présentées de façon à pouvoir se reporter facilement aux documents cités.

S'il n'existe d'informations valables pour aucune des problématiques, le comité de rédaction compétent devrait préciser les raisons de cette lacune et les obstacles à l'obtention de ces données (absence de mécanismes publics pour la collecte de données ou d'une loi imposant ce recueil, manque de moyens, etc.).

3.2 La collecte des informations

Il existe différents moyens de collecter des informations, les plus courantes étant les suivantes:

- **examen des documents**, dossiers, statistiques et données;
- **enquêtes d'opinion** et questionnaires;
- **entretiens avec** des personnes concernées.

Le comité de rédaction doit d'abord fournir un important travail de planification et de préparation et décider:

- des informations requises;
- des façons d'obtenir ces informations;
- des documents, dossiers, statistiques et données qu'il lui faudra étudier et leurs sources respectives. Le comité de rédaction peut à ce stade prendre contact avec des témoins clés pour recenser la documentation disponible et la récupérer. Il arrive que le comité puisse facilement disposer dans ses locaux des versions électroniques ou imprimées de ces documents; d'autres fois, il lui faudra organiser des rencontres dans d'autres établissements;
- des personnes qu'il souhaite interroger. Au fur et à mesure de la collecte d'informations, le comité peut exprimer le souhait de s'entretenir avec des personnes qui ne figuraient pas au départ sur la liste d'entrevues;
- des questions à formuler pendant l'entretien ou qui doivent figurer dans le questionnaire ou le sondage;



- des dates de rencontres ou d'entretiens, assorties d'un calendrier de travail raisonnable. Ce plan de travail devra évidemment être arrêté avec les personnes interrogées et les organisations à rencontrer.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs possèdent parfois leurs propres statistiques sur les accidents et maladies, ainsi que d'autres informations relatives à la SST dont le gouvernement ne dispose pas. Le comité de rédaction devrait également tirer parti de ces informations.

Le comité de rédaction peut avoir du mal à obtenir des données valables sur la SST dans les PME, les lieux de travail de l'économie informelle ou l'agriculture. De nombreuses personnes travaillent dans ces secteurs mais on ne dispose souvent que de peu d'informations. Dans de tels cas, le comité de rédaction devrait au moins s'efforcer de recueillir tout renseignement utile et fiable qu'il peut trouver concernant les accidents.

3.3 Étude des documents, dossiers et bases de données

Le plupart des informations d'ordre général, comme le nombre de travailleurs et d'entreprises, la répartition des travailleurs par secteur économique, la taille de l'entreprise, le type de contrat, d'assurance, et autres, peuvent être obtenues auprès de sources économiques, sociales et professionnelles, ainsi que de sources d'ordre plus général.

Le comité aurait besoin d'obtenir un exemplaire de la législation nationale relative à la SST et du document d'orientation nationale sur la SST (s'il existe). Ces données doivent être accompagnées des références justificatives. Un ministère est souvent en charge de la SST, et d'autres ministères et autorités régionales ou locales édictent des dispositions réglementaires en matière de SST. Tous ces éléments sont à prendre en compte lors du recueil et de la consultation des règlements sur la SST.

Parmi les données incontournables figurent celles que procurent les systèmes de suivi de la SST⁵. Ces relevés peuvent livrer des informations sur:

- les systèmes rendant compte des conditions de travail dans un pays, une région, un secteur, etc. Les enquêtes d'opinion et recensement relèvent de cette catégorie;
- les systèmes rendant compte des « résultats » en matière de santé et de sécurité au travail. Cela correspond principalement aux rapports concernant



⁵ *A review and analysis of a selection of SST monitoring systems*, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, Office des publications officielles des communautés européennes, 2003.

les accidents du travail et maladies professionnelles⁶, les incapacités de travail, comme les congés pour maladie (dans certains pays coexistent plusieurs registres des accidents du travail et maladies professionnelles; il est alors important que le comité de rédaction détermine le registre le plus fiable et se forge dans le même temps une opinion quant à la nature, la mise à jour et la validité des données enregistrées, leur quantité, qualité et uniformité laissant souvent à désirer);

- les autres systèmes, comprenant des « données indirectes » sur les conditions de travail; en font partie les bases de données et les registres, ainsi que la documentation sur les substances, l'exposition, les outils et autres.

Le comité de rédaction, avec l'appui technique des experts, devrait prévoir un examen des documents relatifs aux politiques, procédures, processus et activités des organismes les plus importants. Ces informations peuvent être puisées dans les rapports annuels. Après avoir étudié les sources documentaires, le comité doit vérifier si les exposés présentés correspondent à la réalité.

Les enquêtes d'opinions constituent une autre source précieuse de données. D'ordre général ou par secteur, elles sont effectuées régulièrement auprès des employeurs et travailleurs et portent sur certains aspects déterminants de l'organisation et de la mise en œuvre des mesures de SST au sein des entreprises.

Observatoire européen des risques⁷

L'Observatoire européen des risques a pour but d'identifier les risques nouveaux et émergents concernant la sécurité et la santé au travail afin d'améliorer la rapidité et l'efficacité des mesures préventives. Pour atteindre ce but, il fournit une vue d'ensemble de la sécurité et de la santé au travail en Europe, décrit les tendances et les facteurs sous-jacents et anticipe les changements dans le travail et leur impact probable sur la sécurité et la santé au travail.

Dans bien des pays cependant, on ne trouve pas de publications contenant des informations régulièrement mises à jour sur plusieurs problématiques clés. Il s'avère alors nécessaire de recueillir les informations directement auprès des représentants des différents partenaires sociaux.

⁶ Sur ce point, l'article 11 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 2001 précise: (a) l'établissement et l'application de procédure visant la déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles par les employeurs et, lorsque cela est approprié, par les institutions d'assurances et les autres organismes ou personnes directement intéressés; et l'établissement de statistiques annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; (b) l'exécution d'enquêtes lorsqu'un accident du travail, un cas de maladie professionnelle ou toute autre atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci paraît refléter des situations graves; (c) **la publication annuelle d'informations sur les mesures prises en application de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus ainsi que sur les accidents du travail, les cas de maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci;** et (d) l'introduction ou le développement, compte tenu des conditions et des possibilités nationales, de systèmes d'investigation des agents chimiques, physiques ou biologiques, du point de vue de leur risque pour la santé des travailleurs. Le protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, apporte des orientations supplémentaires.

⁷ European Risk Observatory. http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/index_html



3.4 Enquêtes d'opinion

Les enquêtes d'opinion sont un autre moyen d'obtenir des informations. Un sondage s'apparente à un outil de collecte de données dont on se sert pour rassembler des informations auprès des individus sur eux-mêmes. Les sondages sont couramment utilisés pour recueillir des données transmises individuellement par les participants. Cela nécessite d'élaborer un questionnaire qui sera soumis à l'ensemble des organisations et acteurs concernés. Les réponses à ce questionnaire, ainsi que les pièces jointes qui peuvent l'accompagner, alimenteront la rédaction du rapport. Grâce à ce dispositif, on peut obtenir des informations factuelles à la fois sur le système et sur l'organisation. Il peut aussi avoir pour but de recueillir l'opinion des personnes qui participent au sondage⁸.

Une enquête d'opinion peut être conduite de deux manières: par l'intermédiaire d'un questionnaire, sous la forme d'une demande écrite d'informations que les participants complètent par eux-mêmes avant de la retourner ou par l'intermédiaire d'un entretien dirigé — le comité de rédaction rencontrant les participants pour leur poser des questions.

3.5 Demandes de renseignements et entretiens

Dans la perspective des entretiens, le comité de rédaction devrait préparer des questions formelles qui peuvent au besoin s'inspirer des questionnaires et enquêtes d'opinion. Idéalement, il devrait envoyer en amont la liste des questions afin que les personnes interrogées puissent préparer (et éventuellement étayer) leur réponses.

Le comité de rédaction devrait poser des questions formelles et informelles. Certaines questions seront formulées de manière informelle, dans un langage oral, afin de faire préciser une réponse à une question formelle ou d'obtenir des renseignements complémentaires sur tout point jugé utile. C'est aussi une manière de vérifier la validité et l'exactitude des informations recueillies par d'autres moyens. Pour que le comité puisse, à partir de ces entretiens, se représenter la situation de la manière la plus exacte possible, il saura distinguer les renseignements factuels des opinions des personnes interrogées.



⁸ Le plan type du profil national de SST, proposé par l'OIT et reproduit dans l'annexe 1, constitue une bonne base pour l'élaboration d'un questionnaire d'enquête d'opinion.

Principes directeurs d'une communication écrite efficace⁹

- Connaître son lecteur. Qui lira le rapport? Que connaissent les lecteurs du problème? Qu'on-ils besoin de savoir? Comment transmettre au mieux les informations afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées?
- S'en tenir à un langage simple. Employer des termes savants ou techniques, des grands mots ne fera que brouiller votre message.
- Faire en sorte que le rapport soit court tout en remplissant son rôle informatif. Sa valeur ne se mesure pas à sa longueur. Plus le rapport sera verbeux moins le message aura de chance d'être reçu ou plus il risquera d'être nébuleux.
- Ne pas employer de longues phrases confuses. Si une phrase comporte plus de 17 mots, il faut essayer d'exprimer son propos différemment.
- S'en tenir aux faits. Ne pas employer de langage enflammé. Indiquer la source des faits cités.
- S'assurer que les recommandations et les attentes vis-à-vis du lecteur sont clairement formulées.

Une fois collectées les informations descriptives, le comité de rédaction devrait proposer une **première analyse** des données rassemblées. Il synthétisera les points et éléments clés pouvant s'avérer utiles aux acteurs pour produire une analyse de la situation et pour déterminer les priorités d'action dans le cadre du programme national de SST. Cela consistera essentiellement à révéler les points forts, les points faibles et les lacunes concernant les systèmes, la méthodologie, les infrastructures, les compétences et les capacités, les systèmes d'information, les moyens financiers et humains, et les autres aspects touchant à la mise en œuvre de la SST dans le pays.

Il est également important d'avoir conscience des limites des données et informations obtenues aux fins d'analyse. L'insuffisance des systèmes de notification fait que de nombreux accidents et maladies ne sont pas pris en compte dans les données réunies. Le rapport d'analyse devra alors attirer l'attention sur les insuffisances possibles des données disponibles et, dans une démarche constructive, envisager des façons d'améliorer les systèmes de transmission et de collecte des données.

Une fois rédigée la première version du profil national de SST, elle devrait être diffusée, avec l'accord de l'autorité compétente, auprès de l'ensemble des partenaires sociaux, des pouvoirs publics (le gouvernement), des syndicats et des associations d'employeurs, afin de recueillir leurs observations. Comme cela a déjà été mentionné, le texte n'acquiert la qualité de profil national de SST qu'une fois qu'il a été approuvé par l'ensemble des acteurs concernés.

⁹ Guide d'apprentissage : « Contribute to the implementation of strategies to control OHS risks », État d'Australie occidentale, 2009.



Programme 2001-2005 de prévention des accidents du travail en Finlande¹⁰

« Un groupe d'experts réunis par le ministère des Affaires sociales et de la Santé a rédigé en 2000 un mémorandum relatif à un plan d'action intitulé "Objectif zéro accident" pour la prévention des accidents du travail. Le mémorandum a été approuvé à la suite de discussions avec les organisations du marché du travail, dans le cadre d'un mécanisme tripartite. Le mémorandum propose l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme national pour la prévention des accidents du travail en Finlande. »



¹⁰ « Prioritizing Occupational Safety », programme 2001-2005 de prévention des accidents du travail en Finlande.

4. L'ANALYSE DE LA SITUATION

Une fois le profil national de SST achevé, l'étape décisive suivante consiste à analyser les informations fournies par le profil et à comprendre la situation nationale de la SST. Cette étape essentielle permet de recenser et de fixer les priorités nationales d'action en matière de SST qui devraient figurer dans le programme national de SST.

L'analyse des problèmes est un processus participatif au cours duquel l'ensemble des mandants et autres parties prenantes devraient être activement impliqués. Le profil national de SST publié aura déjà rassemblé toutes les informations disponibles provenant des principales parties prenantes. Il est important que la qualité des informations recueillies ne soit pas tenue pour acquise et incontestable: les données doivent être remises en cause, éprouvées et validées. Il peut ainsi s'avérer utile de réunir divers groupes dans le cadre d'un atelier afin qu'ils puissent échanger et examiner les problèmes de façon exhaustive et parvenir à une **intelligence commune de la problématique**.

4.1 Réunions des parties prenantes

Les parties prenantes devraient procéder à l'examen analytique du profil national de SST publié. Ces réunions peuvent par exemple se tenir dans le cadre officiel de la Commission nationale ou du Conseil national sur la sécurité et la santé au travail. Dans l'éventualité où une telle commission n'existerait pas, l'autorité compétente devrait convoquer des réunions ad hoc. Elles peuvent aussi se tenir dans le cadre d'un atelier organisé par des instances de coopération technique. Ces réunions peuvent notamment avoir pour but:

- d'apporter des éclaircissements sur certains points du profil national de SST publié;
- d'analyser la situation en matière de SST à partir du profil national de SST;
- de déterminer les priorités en matière de SST qui devront être rapidement prises en compte dans le programme national de SST.

Ces réunions peuvent se révéler être des processus décisionnels complexes: les exigences antagonistes des parties prenantes ou les calendriers institutionnels risquent en effet peser sur les décisions. Le profil national de SST et ces rencontres devraient toutefois permettre se faire une idée plus précise du climat dans lequel évoluent les autres acteurs et de mieux appréhender le système dans son ensemble, les ressources actuellement mobilisables et les besoins à venir.



Profil national finlandais de sécurité et santé au travail¹¹

« Le mécanisme tripartite, décisif en matière de SST, a été mis en œuvre par l'intermédiaire d'un questionnaire soumis à l'ensemble des parties prenantes de la SST. Les observations formulées sur le document par les acteurs les plus importants (16 organisations) ont été également recueillies et prises en compte dans le profil à l'occasion de l'examen du rapport par le Comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail. »

4.2 Déterminer les points clés

L'analyse réalisée à partir du profil national de SST devrait permettre de décomposer le problème global de la SST en éléments distincts nécessitant chacun une mesure ou une solution. Parmi les points que le comité de rédaction et les parties prenantes devraient aborder afin de déterminer les principales problématiques, on peut citer:

- **Le repérage des éléments.** Le système national de SST est-il exhaustif et fonctionne-t-il? L'ensemble des éléments ou des infrastructures d'un système national de SST sont-ils en place dans le pays? Quels sont les aspects les plus et les moins satisfaisants?
- **L'analyse de chaque élément.** Chaque élément contribue-t-il de manière efficace au système national de SST en termes de réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles?
- **L'analyse de la structure et de l'organisation.** Le système national de SST est-il organisé et structuré de manière à produire un effet positif sur les résultats des entreprises en matière de SST?
- **L'analyse des moyens.** Les moyens attribués sont-ils suffisants pour atteindre l'objectif fixé? Le système national de SST utilise-t-il ces moyens avec efficacité?
- **L'analyse des relations et de la collaboration.** Les mesures, décisions et programmations sont-elles définies en commun entre les institutions gouvernementales et entre celles-ci et les partenaires sociaux?
- **L'adaptation à la situation réelle.** Le fonctionnement du système de SST correspond-il à la situation locale? De quelle façon le système de SST obtient-il des remontées d'informations sur ce qui se passe réellement sur le terrain? Des données fiables existent-elles?
- **Les tendances.** Quels sont les accidents du travail et maladies professionnelles les plus courants? En quoi le « système de SST » contribue-t-il à les prévenir? Dans quels secteurs ou domaines d'activité ses problèmes se rencontrent-ils très fréquemment?

¹¹ Profil national finlandais de sécurité et santé au travail, Rapport analytique, Helsinki, 2006.



- **La prise en compte des instruments de l'OIT.** Quelles conventions relatives à la SST ont-elles été ratifiées? D'autres instruments (recommandations, recueil de directives pratiques et principes directeurs) ont-ils été adoptés dans ce domaine¹²?

Sérier ainsi les problèmes généraux en matière de SST contribuera à mieux repérer et mieux apprécier les points forts, les points faibles et les lacunes.

- **Les points forts** correspondent aux angles sous lesquels le système de SST donne de bons résultats. Il est nécessaire de les recenser parce que c'est à partir de ces éléments qu'on peut définir les mesures à prendre pour améliorer la mise en œuvre du programme national de SST. Ainsi, dans un pays dépourvu de services spécialisés de SST et ne disposant pas des capacités suffisantes pour former des spécialistes en SST, le fort ancrage d'un système de comités de SST pourrait jouer un rôle important dans la progression de la SST au sein des entreprises.
- **Les points faibles** correspondent aux angles sous lesquels le système de SST ne donne pas de bons résultats: par exemple un service d'inspection du travail qui n'entreprend des visites d'inspection que lorsque des accidents graves ou mortels se produisent. Les **lacunes** correspondent aux structures et éléments aujourd'hui inexistantes et qui devraient être créés. C'est ainsi le cas lorsqu'un pays ne propose aucune formation à la SST. Ces deux aspects doivent être traités en priorité par le programme national de SST.

Dans certains pays (Zambie, Finlande, Honduras), les comités de réflexion ont eu recours à la méthode SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats*: points forts, points faibles, possibilités et menaces) pour analyser le profil national de SST publié et repérer les éléments essentiels¹³ à l'examen de la situation.

4.3 Causes et effets

Il est important de bien comprendre les problèmes et, davantage encore, leurs causes et leurs effets.

Après avoir méthodiquement étudié les forces et les faiblesses de la situation nationale de la SST, il est important de se pencher sur les liens de cause à effet des problèmes révélés. Si les participants ne parviennent pas à s'accorder sur la nature du problème central, il y a peu de chance qu'ils parviennent à s'entendre sur la solution à adopter. L'objectif de cette phase est donc de parvenir à un consensus quant aux principales problématiques.

Les problèmes sont souvent de diverses origines, toutes étroitement liées. L'étude des causes et des effets permet de disposer d'informations précises dès le début de la phase de planification. L'analyse des liens de cause à effet permet de déterminer

¹² Sur ce sujet, se reporter à l'annexe 3.

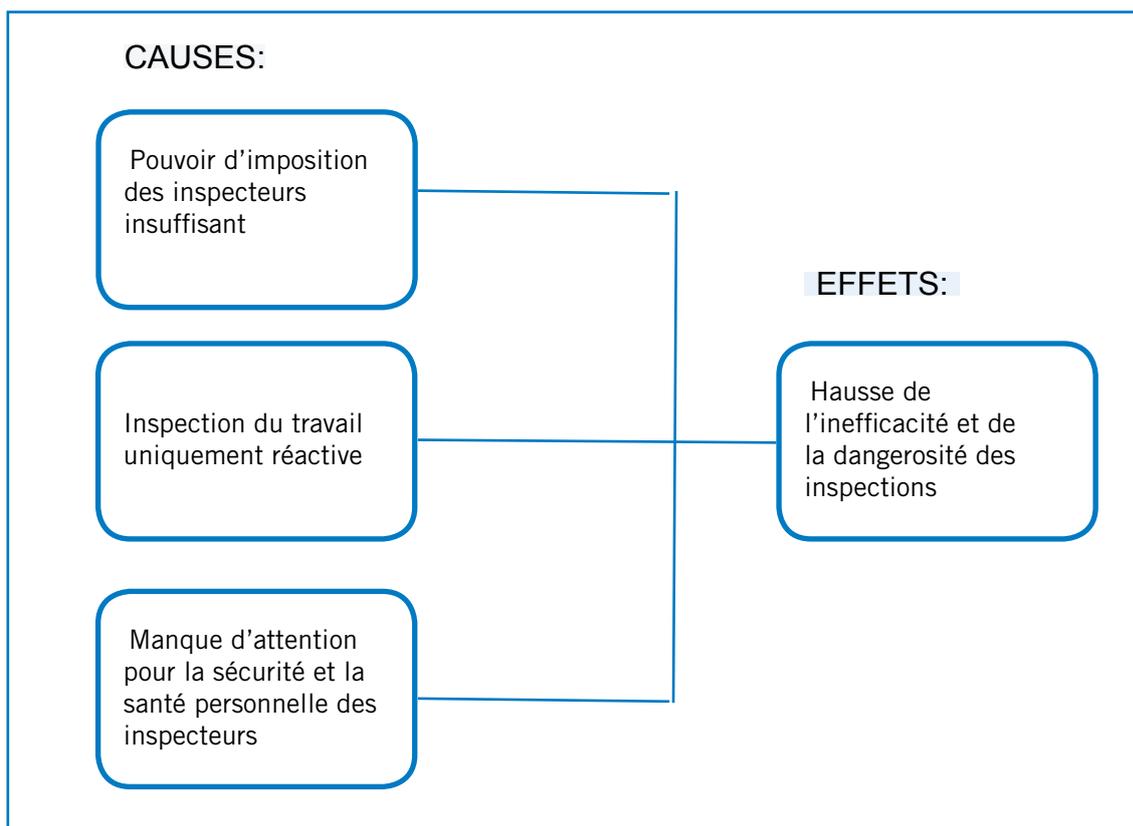
¹³ Pour de plus amples informations concernant l'analyse SWOT, se reporter à l'annexe 3 de ce module.



l'origine des faiblesses du système de SST¹⁴. Pour être efficace et durable, la solution devra prendre en compte l'ensemble des causes mises en lumière.

Le schéma ci-après présente un cas simplifié de lien de cause à effet au sein de l'inspection du travail.

Exemple d'un lien de cause à effet possible au sein d'un service d'inspection du travail



C'est à partir de la détermination des points forts et des points faibles, des lacunes et des éventuels liens de cause à effet que pourront être établis les priorités, mais aussi les objectifs et initiatives du Programme national de SST.

Au cours de ce processus, il est tout aussi important de parvenir à une **intelligence commune** du problème que de fournir une **analyse juste**¹⁵.

¹⁴ Des informations complémentaires figurent dans l'annexe 5 de ce module.

¹⁵ La méthode du cadre logique constitue une approche et un instrument importants d'analyse de la situation. Pour plus d'informations, se reporter à *Logical Framework Approach*, Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (SIDA), 2004.
www.eejp.org/resources/lfa_approach.pdf



5. FIXER LES PRIORITÉS

Fixer les priorités est absolument indispensable. Leur hiérarchisation dépend de leur importance ou de leur caractère d'urgence.

Les organisations s'attellent souvent à des missions qualifiées d'« urgentes », importantes ou non. Si ces missions sont également importantes, la logique est respectée. Mais si tel n'est pas le cas, c'est une perte de temps et d'énergie. Dans d'autres cas, les organisations ont tendance à procéder comme à leur habitude, en privilégiant ce qui pose le moins de problème et en remettant à « plus tard » les missions les plus difficiles, ce qui revient parfois à ne jamais les réaliser. Définir des priorités en matière de SST permet de s'affranchir de « cette dynamique interne des organisations » pour privilégier un « fonctionnement efficace et efficient de la SST ».

La détermination des priorités fait appel aux informations actuellement disponibles (processus axé sur les informations); utilise les remontées d'informations provenant de la mise en œuvre en cours et est ouverte aux changements (processus dynamique); et prend en compte la mobilisation et l'efficacité des moyens (processus axé sur les moyens).

5.1 Pourquoi choisir des priorités?

L'existence de priorités garantit une **utilisation cohérente et efficace de ressources limitées ou rares**. Par ressources, on entend les moyens financiers et humains, le temps, les informations, et tout autre élément nécessaire à la réalisation des activités prescrites. Si les ressources étaient illimitées, établir des priorités serait inutile.

En outre, établir des priorités s'avère nécessaire pour des raisons d'**efficacité**, afin de garantir la meilleure utilisation possible des ressources, notamment en s'assurant qu'elles sont attribuées là où elles sont le plus susceptibles de contribuer à une amélioration de la situation en matière de SST.

Il est nécessaire de définir des priorités parce qu'il est impératif d'établir un **calendrier**. Lorsqu'on élabore un système de SST, certains éléments doivent être mis en place avant d'autres. Ainsi, il est recommandé de rédiger une loi sur la SST avant de définir des règlements propres à chaque secteur.

Fixer des priorités est également nécessaire si l'on veut **unir les efforts** des diverses organisations: ce sont les points sur lesquels, grâce au dialogue, différentes organisations s'accordent pour unir et coordonner leurs efforts. C'est à partir de l'établissement de priorités en matière de SST que le système de SST pourra se polariser sur des domaines particulièrement importants.



5.2 Critères de sélection des priorités

Le choix des priorités en matière de SST constitue un processus décisionnel au terme duquel les institutions gouvernementales et les partenaires sociaux concernés parviennent à un accord. Si cette identité de vue est décisive, il est évidemment important de s'assurer que les priorités convenues sont bien les bonnes.

Pour opérer le bon choix, il est nécessaire de prendre en compte les **critères** qui présideront au processus décisionnel, de s'assurer que les décisions sont prises de la manière la plus objective possible et d'éviter les démarches subjectives qui privilégient les points de vue personnels au détriment des faits.

Parmi les critères utiles au choix des priorités, on peut citer:

- l'importance
- la pérennité ou la durabilité
- l'efficacité
- l'efficacé
- l'équité
- la cohérence
- les préoccupations de la population
- le bien-fondé

Nous allons à présent les passer en revue un par un:

L'importance. Il n'est pas simple de déterminer le degré d'importance dans ce contexte, chaque partie prenante considérant ses propres intérêts comme étant essentiels. Nous reconnaissons cependant tous l'importance de rédiger un projet de loi relatif à la SST (dès lors qu'il n'existe pas de législation antérieure sur cette question), d'étendre son application aux travailleurs agricoles (si, bien que représentant plus de 50 pour cent de la main-d'œuvre, ils étaient jusque-là exclus des dispositions législatives relatives à la SST), ou encore de mettre en place un système d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles permettant d'établir une base de données statistiques. Le degré d'importance d'un sujet est lié à sa dimension stratégique et à son caractère incontournable. Ces éléments nécessaires sont les conditions des initiatives et améliorations futures.

La pérennité ou la durabilité. Le degré d'importance est aussi lié à la pérennité ou à la durabilité des effets produits. Les aspects stratégiques tels que la mise en place de la réglementation relative à la SST ont des répercussions plus durables sur la situation nationale de la SST qu'une campagne d'information qui peut avoir des retombées rapides, mais éphémères. Ou encore, l'obligation juridique faite aux entreprises d'embaucher un personnel spécialisé en SST peut avoir un effet plus durable en termes d'amélioration des conditions de SST qu'une série de visites d'inspection.



Efficience. Il est important d'établir des priorités garantissant l'utilisation la plus efficace possible des ressources disponibles. Selon ce critère, les priorités les plus efficaces seront celles qui :

- viseront à réduire les risques les plus graves;
- profiteront au plus grand nombre de travailleurs.

Les risques les plus graves sont bien connus: l'exposition aux produits chimiques hautement toxiques, les chantiers de construction en hauteur, l'utilisation de machines dangereuses, etc. sont autant d'exemples de situations potentiellement dangereuses qu'on rencontre dans presque tous les pays. Le manque de confort ou des emplois tout simplement « ingrats » peuvent difficilement être considérés comme des problèmes méritant un traitement prioritaire. La gravité du risque dépend cependant des circonstances particulières d'exposition à ce risque. Manipuler une presse bien protégée peut s'avérer beaucoup moins dangereux que de charger ou décharger des matériaux sans moyen et formation appropriés. Pour appliquer judicieusement ce critère, il faut donc connaître le niveau réel d'exposition aux différents risques.

Si l'on veut que cela profite au plus grand nombre de travailleurs possibles, il est impératif de connaître le nombre approximatif de travailleurs exposés à des risques ainsi que l'endroit où ils se trouvent. Il faut en outre prendre en compte le fait que les initiatives institutionnelles s'adressent rarement directement aux travailleurs, même s'ils en sont les bénéficiaires ultimes (les initiatives réglementaires visent ainsi avant tout les employeurs). Cela signifie que le nombre de travailleurs qui bénéficient au bout du compte d'une mesure de prévention dépend essentiellement de son effet multiplicateur. C'est pourquoi former à la prévention le personnel des organisations de travailleurs ou les enseignants des établissements de formation professionnelle s'avère si efficace.

La stratégie nationale de SST 2002-2012 de l'Australie¹⁶

Le bâtiment et la construction, le transport et le stockage, le secteur manufacturier ainsi que la santé et les services communautaires sont les quatre secteurs industriels prioritairement visés dans le cadre de la stratégie nationale pour améliorer la SST.

Le secteur de l'agriculture, la sylviculture et la pêche ont été ajoutés au nombre des priorités à la suite du premier bilan de la stratégie nationale réalisé en 2005. Ces secteurs ont été retenus parce que l'analyse des données a montré qu'ils enregistraient les plus forts taux et/ou le plus grand nombre de demandes d'indemnisation de la part des travailleurs par rapport à d'autres industries. Travailler avec ces secteurs contribue non seulement à sauver des vies mais fournit en outre aux autres employeurs des exemples de bonnes pratiques en matière de SST.

¹⁶ Stratégie nationale de SST 2002-2012, Australie.



L'efficacité. Définir comme prioritaires les thématiques qui offrent les meilleures chances de réussite. Cela suppose une analyse précise de la situation et des ressources mobilisables. Le changement suscitant une réticence naturelle, on aura d'autant plus de chances de réussir que l'évolution se fera progressivement, en commençant par les points les plus simples. Pour la même raison, les programmes d'inspection sont d'autant plus concluants qu'ils portent sur des risques « élémentaires » liés à la sécurité: des risques faciles à repérer, dont la gravité est évidente et qui peuvent être atténués à moindre coût. Ce critère explique également la réussite de nombreux programmes de formation qui cherchent à répondre aux besoins réels des « stagiaires » (inspecteurs du travail, représentants syndicaux, etc.) plutôt qu'à transmettre les connaissances que le « formateur » estime indispensables.

L'équité. Ce critère vise à garantir une juste répartition des ressources et de l'attention. Il serait injuste de définir comme prioritaires, et de leur attribuer les ressources correspondantes, des secteurs d'activité bénéficiant de conditions de santé et de sécurité plutôt correctes, alors que d'autres secteurs souffrent de conditions bien pires. C'est ainsi le cas quand on se fixe comme priorité l'élaboration de règlements destinés aux secteurs économiquement importants du pays alors que d'autres secteurs sont juridiquement ou virtuellement exclus de la protection conférée par les règlements de SST.

La cohérence. Ce critère ne se limite pas à une seule priorité mais s'applique à l'ensemble des priorités retenues et aux liens qui les unissent. Il s'agit avant tout d'éviter le morcellement et la dispersion des initiatives et d'adopter une approche logique, méthodique et systématique. Il est recommandé de procéder à une analyse de l'ordre des priorités, en prenant en compte les liens existants entre les différentes problématiques et éléments d'un système de SST. À l'occasion de la mise en place d'un nouveau règlement de SST, il serait ainsi préférable de mettre l'accent sur la diffusion, la communication et la formation à l'utilisation de ce nouvel instrument, plutôt que d'organiser une campagne d'inspection.

Les préoccupations de la population. L'attention du public et des médias peut être influencée à tout moment par un événement récent. Les parties prenantes ont dès lors un intérêt politique à traiter cette question. Ainsi, lorsque qu'un très grave accident survient dans le secteur minier et provoque le décès de cent travailleurs, il est probable que l'exploitation minière retienne toute l'attention des parties prenantes.

Le bien-fondé. Cela renvoie à la probabilité qu'une orientation politique soit ou non considérée comme « acceptable » par différents groupes d'intérêt.



5.3 Types de priorités nationales en matière de SST

L'examen des programmes et stratégies nationaux de SST¹⁷ met en évidence deux types ou catégories de priorités que l'on peut rencontrer et qui peuvent être conjuguées de diverses manières selon la représentation que l'on a des problèmes propres à chaque pays et des mesures associées à mettre en place:

1. **Priorités liées au renforcement du système de SST:** il s'agit de priorités visant principalement à accroître les ressources ainsi qu'à renforcer et améliorer les capacités du système national de SST et son efficacité (règlements de SST, dispositifs de conseils techniques, programmes d'enseignement, systèmes d'inspection, collecte d'informations sur la SST, etc.). Il s'agit davantage de produire des effets systémiques et durables que d'obtenir des résultats rapides en termes de réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles. De manière générale, ce type de priorité est retenu par les pays dont le système de SST est inachevé ou défaillant, comme dans l'exemple ci-dessous:

Stratégie nationale 2009–2012 pour la SST dans le Sultanat d'Oman

- Développer les ressources humaines.
- Offrir des services de santé au travail et améliorer l'accès à ces services.
- Mettre à jour les dispositions réglementaires nationales.
- Mettre en place un système national de surveillance des risques, lésions et maladies professionnels.
- Sensibiliser davantage le pays à la question de la santé au travail.

2. **Priorités liées à la réduction des accidents et maladies:** il s'agit de priorités visant directement à réduire le nombre d'accidents (maladies liées au travail, accidents sur le lieu de travail, absences du lieu de travail pour raisons de santé), problèmes de santé particuliers ou expositions particulières (maladies musculo-squelettiques liées au travail, bruit sur le lieu de travail) de façon général ou dans un secteur d'activité donné. On rencontre plus souvent ce type de priorités dans les pays disposant d'un système de SST exhaustif, mais nécessitant des efforts et des ressources particuliers dans certains secteurs ou domaines. La stratégie de SST 2000-2010 de la Grande-Bretagne, intitulée « *Revitalising Health and Safety* », en offre un exemple.

¹⁷ L. Lißner, A. Reihlen, H. Höcker, J. Elo-Schäfer, A. Stautz: « Comparative analysis of national strategies for safety and health at work », Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Baua), 2010.



Priorités 2000-2010 de la Grande-Bretagne Revitalising Health and Safety (RHS – « Un nouveau souffle pour la santé et la sécurité »)

La stratégie¹⁸ RHS 2000-2010 de la Grande-Bretagne répertorie **huit industries et secteurs** où les incidents liés à la santé et à la sécurité doivent être réduits:

- secteur agricole
- secteur de la construction
- services de santé
- chutes de hauteur
- troubles musculo-squelettiques
- glissements et trébuchements
- stress lié au travail
- transport sur le lieu de travail

Ces points ont été désignés comme prioritaires en raison:

- du grand nombre de personnes employées
- du nombre élevé de lésions ou de problèmes de santé
- du fait qu'il existe des leviers inexploités qui peuvent amorcer le changement et permettre d'obtenir des résultats positifs

Une neuvième priorité, *Government Setting an Example* (GSE – « Le gouvernement montre l'exemple »), a été définie pour envisager plus particulièrement les progrès pouvant être accomplis dans le secteur public. Le secteur public enregistre le taux d'absence le plus élevé parmi tous les secteurs. Une meilleure gestion de la santé et de la sécurité améliorera l'efficacité et la productivité du secteur public et contribuera à réduire les absences pour maladie au plus bas taux constaté au R.-U. En outre:

- Le gouvernement devrait montrer l'exemple en tant qu'employeur en améliorant ses propres systèmes de gestion de la santé et de la sécurité.
- Le gouvernement devrait exercer une influence sur d'autres organisations du fait de son rôle de fournisseur de biens et de services et de sa fonction normative.



¹⁸ « Revitalizing health and safety: our priorities », Health and Safety Executive, Royaume-Uni.

BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Office des publications officielles des communautés européennes (2003): « A review and analysis of a selection of OSH monitoring systems ».

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/406> (en anglais)

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2004): « Intégration de la sécurité et de la santé au travail dans l'éducation ».

<http://osha.europa.eu/fr/publications/reports/313>

Al-Shuaili I. et Al-Wahaibi S.: « National Strategy for Occupational Health and Safety in the Sultanate of Oman 2009-2012 », ministère de la santé, Sultanat d'Oman.

www.deohoman.org/Download/final-english%20NSOHS.doc (en anglais)

BIT (1996): « Enregistrement et déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles : recueil de directives pratiques », BIT, Genève.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112628.pdf

BIT (1998): Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, 4^e édition, Genève.

http://www.ilo.org/safework_bookshelf/french?d&nd=170000102&nh=0

BIT (2004): « Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail », conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91^e session, Genève.

http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_107535/lang--fr/index.htm

BIT (2005): « Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail », Rapport IV (1) de la Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève.

<http://www.ilo.org/public/french/standards/reIm/ilc/ilc93/pdf/rep-iv-1.pdf>

Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale (2008): « Occupational Safety and Health in the Republic of Kazakhstan. National Profile », BIT, Moscou.

http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/kz_ohsprof2_en.pdf



- Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale (2008): « Outline for compiling National Profile of Occupational Safety and Health », BIT, Moscou.
<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/ne.pdf>
- Castellá J.-L. (2002) : « Introductory Guide to National Occupational Security and Health Systems », document de travail, BIT, Genève.
http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/safework/papers/nat_systems.pdf
- Commission des Communautés européennes (2007): « Améliorer la qualité et la productivité au travail: stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail », Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Bruxelles.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:fr:PDF>
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 95^e session, 2006.
www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C187
- Dryson E., Gander P., Langley J., Pearce N. et Wagstaffe M. (2007): « Profil national de sécurité et santé au travail de la Nouvelle Zélande », rapport au ministère du Travail, National Occupational Health and Safety Advisory Committee, Wellington.
<http://www.dol.govt.nz/publications/nohsac/pdfs/national-profile-ohs-nz.pdf>
- Elo-Schäfer J., Höcker H., Lißner L., Reihlen A. et Stautz, A. (2010): « Comparative analysis of national strategies for safety and health at work », Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Baua), Dortmund.
<http://www.baua.de/en/Research/Research-Project/f2234.html>
- Health and Safety Executive (HSE): « Revitalising health and safety: our priorities », Royaume-Uni.
<http://www.hse.gov.uk/revitalising/priorities.htm>
- Machida, S. (2005): « Management systems approach and national programmes on occupational safety and health (OSH) », *Africa Newsletter on Occupational Health and Safety*.
www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/machida.pdf
- Ministère de la main-d'œuvre de Singapour (2008): « Workplace Safety and Health Profile », Singapour.
<http://www.mom.gov.sg/Documents/safety-health/reports-stats/OSH%20profile%20Singapore.pdf>



Ministère finlandais des affaires sociales et de la santé (2006): « National Occupational Safety and Health Profile of Finland », Helsinki.
www.stm.fi/en/publications/publication/_julkaisu/1072371

Observatoire européen des risques.
http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/index_html

Occupational Safety and Health Center (2006): « National Profile on Safety and Health (Philippines) », Manille.
<http://cloud.eacomm.com/oshc2010/UserFiles/oshc2010/file/National-OSH-Profile.pdf>

Ôrtengren K. (2004) : « The Logical Framework Approach - A summary of the theory behind the LFA method », Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (SIDA), Stockholm.
www.eejp.org/resources/lfa_approach.pdf

Recommandation (n° 177) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 95^e session, 2006.
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R197>

Safe work Australia: « National OSH Strategy 2002-2012 », Australie.
http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/230/NationalOHSStrategy_2002-2012.pdf



Annexe 1.

Plan type de l'OIT pour un profil national de SST

1. Cadre juridique de la SST et instruments connexes

- 1.1 **Référence(s) constitutionnelle(s).** Mention éventuelle des exigences en matière de SST dans la constitution du pays.
- 1.2 **Principales lois et principaux règlements relatifs à la SST.** Cette partie ne devrait citer que les lois, actes ou règlements les plus importants et, au besoin, proposer pour chacun une brève synthèse précisant à quelles branches d'activité économique ils s'appliquent et si des règlements spécifiques ou des normes techniques existent.
- 1.3 **Ratification des conventions de l'OIT et des traités internationaux relatifs à la SST.** Listes des conventions de l'OIT et des traités internationaux relatifs à la SST qui ont été ratifiés.
- 1.4 **Autres lois et règlements liés à la SST,** concernant des aspects liés à la SST (sécurité sanitaire, épidémiologique et biologique, transport industriel, radiation, incendie, construction, etc.) et édictés à l'initiative de différents ministères (Agriculture, Environnement, Industrie, Transport, etc.)
- 1.5 **Toutes les conventions collectives pertinentes.** Ne mentionner que les conventions collectives qui insistent particulièrement sur les questions de SST et qui concernent une part conséquente de la main-d'œuvre nationale.



2. Normes techniques, recueil de directives pratiques et principes directeurs concernant la SST

Cette partie devrait faire état des instruments complémentaires utilisés ou appliqués pour la mise en œuvre des règlements nationaux. Indiquer au moins les instruments les plus pertinents, les normes auxquelles ils se réfèrent, le caractère obligatoire/facultatif de leur application et l'organe responsable de leur adoption.

- 2.1 **Normes techniques.** Préciser les normes techniques utilisées ou appliquées spontanément ou dans le cadre des règlements existants.
- 2.2 **Recueils de directives pratiques.** Fournir des informations sur l'utilisation des recueils de directives pratiques par les autorités nationales compétentes, le secteur industriel et les syndicats. Préciser si les recueils de directives pratiques de l'OIT ont inspiré les recueils nationaux.
- 2.3 **Principes directeurs.** Énumérer les documents existants.
- 2.4 **Systèmes de gestion de la SST (SGSST).** Fournir des renseignements sur la mise en œuvre des SGSST au niveau de l'entreprise et indiquer toutes les mesures réglementaires ou promotionnelles nationales pour l'application de ces systèmes, y compris les mesures d'incitation.

Préciser si les principes directeurs de l'OIT concernant les SGSST inspirent ou ont inspiré les mesures prises dans ce domaine.

Préciser si des dispositifs d'homologation des SGSST ont été établis et, le cas échéant, décrire en détails le mécanisme et le lien, s'il existe, avec les systèmes réglementaires.

3. Politique nationale et mécanismes de fixation des normes

- 3.1 **Autorité compétente.** Préciser l'autorité(s) ou organe(s) en charge de la SST, désigné(s) conformément à la législation et à la pratique nationales.
- 3.2 **Politique nationale de SST.** Indiquer s'il existe une politique nationale explicite portant sur la SST. Bref synthèse des principaux éléments.
- 3.3 **Comités nationaux de SST.** Présenter tout conseil, commission ou comité national de SST ou tout autre organe consultatif tripartite traitant des questions de sécurité et santé au travail et chargé de réexaminer



régulièrement la législation, les politiques et les mesures nationales dans le domaine de la SST.

- 3.4 **Mécanismes.** Préciser quel est le processus de rédaction, de mise en place et de révision de la législation et des politiques en matière de SST, et indiquer toute autre mesure ayant trait à la gouvernance nationale de la SST.

4. Mécanismes de coordination et de collaboration

Cette partie devrait faire état de l'ensemble des mécanismes existants mis en place pour garantir la coordination, la coopération et la collaboration entre tous les partenaires sociaux chargés de la mise en œuvre et de la gestion des systèmes de SST aux niveaux national et de l'entreprise, comme les conseils ou comités nationaux interministériels/ interinstitutionnels, les mécanismes pour la collaboration et la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

4.1 Au niveau national

Pour chaque mécanisme, préciser le cadre, les conditions de participation, les pouvoirs dont il est investi (conseil, etc.), les courroies de transmission (auprès de quel ministre ou ministère). Veiller tout particulièrement à indiquer le degré de participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à ces mécanismes.

Présenter les éventuelles structures existantes relevant des compétences provinciales ou territoriales.

Présenter les éventuelles structures existantes au niveau sectoriel.

4.2 Au niveau de l'entreprise

Mentionner tout mécanisme destiné à promouvoir la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants au niveau de l'entreprise en précisant notamment si des comités conjoints de sécurité ou de sécurité et de santé sont mis en place et quel est leur rôle.

Préciser si ces mécanismes sont réglementés ou font simplement partie du processus de négociation collective.

Fournir des données concernant la mise en œuvre de ces mécanismes dans les entreprises du pays.



5. Organisation du système de SST: moyens et outils

Cette partie devrait dresser de manière concise l'inventaire des infrastructures, des ressources humaines et financières (nombre d'employés, montant des budgets, etc.) et des autres éléments disponibles du système national de SST. Concernant les infrastructures institutionnelles, préciser le cas échéant le nom, l'adresse et le rattachement (à un ministère particulier ou à une organisation) de chaque institution et organe ainsi que son champ global d'action. N'indiquer que les institutions investies d'importants pouvoirs en matière de SST et menant des activités.

5.1 Mécanismes coercitifs

Présenter les types de mécanismes et de systèmes de contrôle publics garantissant le respect des règlements de SST.

Mentionner et présenter tout service ou système d'inspection jouant un rôle significatif dans l'application de la législation nationale en matière de SST. Pour chaque système d'inspection, préciser, le cas échéant, les éléments d'information suivants:

- structure et répartition géographique s'il y a lieu;
- périmètre sectoriel d'intervention (santé, produits chimiques, transport, construction, mines, matériel technique, etc.);
- étendue des pouvoirs coercitifs et lien avec la législation existante, le cas échéant;
- ministère de rattachement ou organe ou administration responsables;
- nombre total d'entreprises visées par chaque système d'inspection;
- niveau des ressources humaines (nombre d'inspecteurs) et répartition des spécialités (conditions générales de travail, SST, formation, enquête ou réalisation d'audit, etc.);
- système de sanctions en cas d'infractions à la législation en matière de SST.

Toute autre information utile, le cas échéant, permettant de rendre compte du fonctionnement de l'inspection, comme le nombre d'inspections conduites par an et par type (régulières, de suivi, enquêtes suite à des accidents ou des plaintes, etc.), le nombre de poursuites, offres de formations et de services de conseil, etc.

Mentionner toute autre organe de veille et de suivi des problèmes de SST (en dehors des inspections du travail et de SST), en précisant leur domaine d'activité (soins, substances chimiques, transport, construction, industrie extractive, matériel technique, etc.).



5.2 Ressources financières et budgétaires en matière de sécurité et de santé au travail

5.3 Informations sur la SST

Mentionner tout centre d'informations national destiné à produire et/ou diffuser des informations sur la SST, par l'intermédiaire de lettres d'informations, de fiches de données, prospectus, brochures, bases de données, etc.

Fournir des renseignements sur le niveau de capacités techniques, comme les capacités de diffusion de l'information par Internet, les niveaux de publication, etc.

Préciser les liens éventuels avec le Centre international d'informations de SST (CIS) de l'OIT ou avec d'autres réseaux internationaux le cas échéant.

5.4 Santé au travail et services consultatifs

Présenter les dispositions réglementaires (le cas échéant) concernant les obligations des entreprises en termes de services de santé au travail.

Présenter tout système, organisme ou organe national en charge de la réglementation en matière de suivi des conditions/expositions, d'examen médical et de surveillance de la santé des travailleurs et de services consultatifs aux entreprises, ou qui participe à ces actions.

Préciser si ces services sont coordonnés avec des systèmes nationaux de soins de santé primaires.

Recensement et brève présentation des organisations offrant des services consultatifs sur la SST aux entreprises; type de services proposés et bénéficiaires.

5.5 Éducation et formation à la SST

5.5.1 Présenter les dispositions réglementaires (le cas échéant) concernant les obligations de formation à la SST pour les catégories suivantes: travailleurs, employeurs, spécialistes en SST, médecins du travail, préposés à la sécurité, représentants des travailleurs sur la SST, et autres;

5.5.2 Études supérieures des spécialistes en SST. Présenter les programmes nationaux de premier, deuxième ou troisième cycle des universités et établissements d'enseignement supérieur dans le domaine de la SST (accessibilité; type de diplôme en santé publique, SST ou médecine du travail; diplômes des spécialistes techniques en SST; nombre annuel de diplômés pour chaque catégorie).



- 5.5.3 Organismes assurant les formations prévues par la loi pour les spécialistes en SST que sont par exemple les préposés à la sécurité et les membres du comité de sécurité, ou pour la délivrance de certificats de compétences, telles que la construction d'échafaudage, l'utilisation d'équipements spéciaux comme les grues ou les appareils de terrassement, etc. (nombre de séances et de personnes formées par an, etc.).

Fournir, si possible, une liste des compétences nécessitant un certificat, et des informations sur les organismes proposant ce type de formation.

- 5.5.4 Formation assurée par des associations d'employeurs et des syndicats. Présentation rapide et nombre d'organismes proposant de telles formations; type de formation dispensé et bénéficiaires; nombre de séances de formation et de personnes formées par an.

- 5.5.5 Présenter les autres formations intéressantes, publiques ou privées, ainsi que les autres ressources ou dispositifs pédagogiques accessibles dans le pays, en particulier:

- l'inscription éventuelle des questions de SST dans le cursus d'enseignement général.
- les activités des conseils nationaux de sécurité et des autres associations.
- tous les programmes de formation professionnelle complémentaire proposés par les établissements d'enseignement.

5.6 Instituts de recherche sur la SST et laboratoires de SST

Fournir des informations sur les travaux de recherche en cours ou prévus concernant la sécurité et la santé au travail.

Fournir des données sur les principaux instituts, publics ou non, spécialisés dans les questions de sécurité et de santé (sécurité chimique, toxicologie, épidémiologie, sécurité des produits, etc.).

Fournir des données sur les laboratoires chargés de l'examen ou de l'évaluation des conditions de travail qui nécessite de mesurer les incidences sur les travailleurs des différents risques liés à la production (analyses d'échantillons d'air, de prélèvements biologiques, examen de la vue, etc.).

Mentionner également les centres (ou autres établissements) chargés du contrôle des substances toxiques, et leurs liens éventuels avec la santé au travail.

Fournir, dans la mesure du possible, des informations sur le niveau de compétences techniques, ainsi que sur les ressources humaines et financières des établissements.



5.7 **Système d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles**

Présenter les éventuels régimes existants d'indemnisation ou d'assurance contre les accidents du travail, y compris l'étendue de la garantie, ainsi que les institutions et organismes chargés de la gestion de ces régimes.

Préciser les montants et les types de prestations d'invalidité ainsi que les types de prestations d'assurance relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Expliquer le rôle des organismes d'indemnisation dans la collecte et le traitement des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles; dans le soutien financier à la mise en œuvre de programmes de prévention, ou toute autre forme de participation à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.8 **Autres organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisés ayant des liens avec divers aspects de la SST**

5.8.1 Offices de normalisation.

5.8.2 Préparation aux situations d'urgence, services d'alerte et d'intervention (formation à la gestion des situations d'urgence majeure des intervenants de la protection civile, des pompiers, des intervenants en déversement de produits chimiques).

5.8.3 Organismes non gouvernementaux intervenant dans des activités liées à la SST, comme les associations professionnelles ayant des activités en lien direct avec des aspects de la SST (spécialistes en SST, médecins du travail, chimistes, ingénieurs en sécurité, etc.).

5.9 **Niveau national des ressources humaines intervenant dans le domaine de la SST**

Si les parties précédentes comportent déjà certaines de ces données, les synthétiser ci-après sous la forme d'un tableau.

5.9.1 Nombre de médecins du travail.

5.9.2 Nombre d'infirmiers du travail.

5.9.3 Nombre de spécialistes de l'hygiène au travail.

5.9.4 Nombre d'ingénieurs en sécurité.



5.9.5 Nombre de techniciens en SST (préposés à la sécurité).

5.9.6 Nombre d'inspecteurs.

5.9.7 Nombre de représentants des travailleurs sur la SST.

5.9.8 Nombre de spécialistes de la protection de l'environnement.

Ajouter le nombre de personnes de toute autre catégorie de ressources humaines ayant un rôle déterminant dans le pays.

6. Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles

- 6.1 Présenter le mécanisme de collecte et d'analyse des données concernant les lésions et maladies professionnelles et leurs causes, en précisant s'il prend en compte les instruments de l'OIT en la matière.
- 6.2 Nombre annuel de décès liés au travail enregistré au cours des cinq dernières années, avec si possible la répartition entre hommes et femmes, par secteur d'activité économique, etc.
- 6.3 Nombre annuel de lésions professionnelles enregistrée ces cinq dernières années, avec si possible la répartition entre hommes et femmes, par secteur d'activité économique, etc.
- 6.4 Nombre annuel de maladies professionnelles enregistré ces cinq dernières années, avec si possible la répartition entre hommes et femmes, par secteur d'activité économique, etc.
- 6.5 Pourcentage estimé de sous déclaration, si possible (expliquer de manière synthétique la méthode de calcul ou le raisonnement utilisé pour parvenir au chiffre proposé).
- 6.6 Estimation du nombre de lésions et de maladies professionnelles de l'année civile précédente (expliquer de manière synthétique la méthode de calcul ou le raisonnement utilisé pour parvenir au chiffre proposé).



7. Politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs

7.1 Organisations d'employeurs

- 7.1.1 Politique de SST. Présenter les principaux objectifs et principes.
- 7.1.2 Organisation interne pour la mise en œuvre de la politique (service de SST, comité de SST).
- 7.1.3 Stratégie en matière de SST. Présenter les principes directeurs relatifs à la SST dans le cadre de la participation au dialogue national tripartite, au niveau de l'entreprise, les éléments de SST dans le cadre de la négociation collective, etc.
- 7.1.4 Programmes: présenter les programmes de formation, d'information, de conseil sur la SST, etc. à destination des membres.

7.2 Organisations de travailleurs

- 7.2.1 Politique de SST. Présenter les principaux objectifs et principes.
- 7.2.2 Organisation interne pour la mise en œuvre de la politique (service de SST, comité de SST).
- 7.2.3 Stratégie en matière de SST. Présenter les principes directeurs relatifs à la SST dans le cadre de la participation au dialogue national tripartite, au niveau de l'entreprise, les éléments de SST dans le cadre de la négociation collective, etc.
- 7.2.4 Programmes: présenter les programmes de formation, d'information, de conseil sur la SST, etc. à destination des membres.

8. Actions, régulières ou permanentes, liées la SST

Cette partie devrait présenter les actions et initiatives, régulières ou permanentes, menées par les organisations gouvernementales ou non gouvernementales, les partenaires sociaux ou les organismes internationaux concernant la SST et non mentionnées dans les parties précédentes.



8.1 **Appui apporté aux microentreprises, aux petites et moyennes entreprises et dans l'économie informelle**

Présenter tout programme, mécanisme, initiative ou dispositif d'appui visant à une amélioration progressive des conditions de SST au sein des microentreprises, petites et moyennes entreprises et dans l'économie informelle.

8.2 **Activités pédagogiques, de sensibilisation ou à caractère promotionnel**

Présenter toutes les activités utiles, pédagogiques, promotionnelles ou de sensibilisation, destinées à améliorer la SST.

8.2.1 Initiatives nationales, comme des campagnes de sensibilisation (journée ou semaine de la sécurité), campagnes médiatiques, etc. (indiquer simplement si de telles actions ont lieu et leur fréquence); campagnes d'inspection de la SST; etc.

8.2.2 Initiatives sectorielles. Présenter les différents programmes et événements des entreprises concernant la SST, comme les programmes de gestion responsable ou les systèmes d'homologation, etc.

8.2.3 Activités et initiatives des syndicats. Présenter les différents programmes et événements des syndicats concernant la SST.

8.2.4 Présenter, le cas échéant, les programmes des organisations non gouvernementales liés à la SST.

8.3 **Renforcement des capacités internationales**

Présenter les activités de coopération techniques concernant directement la SST, par exemple sur l'environnement, la gestion de la sécurité des produits chimiques, la santé publique, la mise en place de technologies plus propres/sûres (préciser l'organisme international concerné, et le domaine général d'activité).

9. Données d'ordre général

9.1 **Données démographiques**

9.1.1 Population totale.

9.1.2 Population économiquement active totale (personnes employées dans chaque secteur).



9.1.2.1 Travailleurs (en millions ou en pourcentage du nombre cité en 9.1.2).

9.1.2.4 Jeunes travailleurs (âgés de 14 à 18 ans).

9.1.2.5 Travailleuses (en millions ou en pourcentage du nombre cité en 9.1.2).

9.1.2.6 Jeunes travailleuses (âgées de 14 à 18 ans).

9.1.3 Pourcentage estimé de la population économiquement active travaillant dans l'économie informelle et de ce fait pas ou mal couvertes par les mesures ou régimes de protection sociale (sécurité sociale, assurance accident, indemnisation des travailleurs, etc.).

9.2 **Catégories de secteurs d'activité économique et pourcentage de main-d'œuvre employée** (fournir dans la mesure du possible le pourcentage estimé d'hommes, de femmes et de jeunes travaillant dans chaque secteur).

9.3 **Niveaux d'instruction**

9.3.1 Population entière (pourcentage de la population ayant au moins un niveau scolaire élémentaire lui permettant de s'exprimer à l'écrit et à l'oral dans la langue nationale).

9.3.2 Population active (pourcentage de la population ayant au moins un niveau scolaire élémentaire lui permettant de s'exprimer à l'écrit et à l'oral dans la langue nationale).

9.4 **Données économiques**

9.4.1 Produit national brut (PNB).

9.4.2 Revenu annuel par habitant.

9.4.3 Poids économique de chaque secteur par rapport au PNB global.

9.4.4 Niveau global estimé des ressources (en dollars américains ou en pourcentage du PIB) consacrées aux mesures SST de prévention et de protection et à l'application de la législation¹⁹.

¹⁹ Note: Mêmes les estimations brutes établies à partir de l'ensemble des revenus moyens et approximatifs des ressources humaines et des budgets des institutions et organismes sont bienvenues. Veiller à préciser dans tous les cas la base utilisée pour le calcul.



10. Autres informations utiles

L'expert devrait ajouter toute autre information utile à la compréhension de la question de la SST au niveau national ainsi que tout rapport national pertinent rédigé par les organismes nationaux en charge de la mise en œuvre des différents aspects de la SST.

Dans la mesure du possible, fournir, dans la version électronique du profil, une copie des principaux textes de la législation relative à la SST.

11. Éléments contribuant à l'analyse de la situation

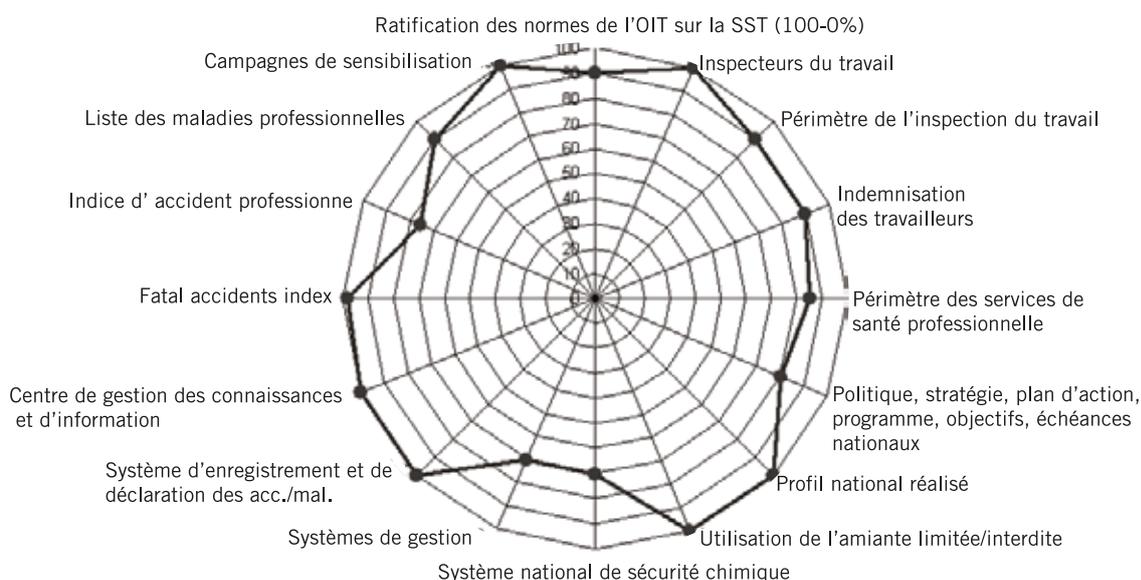
Dans cette partie, l'expert devrait proposer une première analyse des données recueillies et résumer les principaux points et éléments pouvant se révéler utiles pour procéder à une analyse de la situation, qui permettra ensuite de définir les priorités d'action à envisager dans le cadre du programme national de SST. Cette synthèse comporterait principalement les points forts, les points faibles et les lacunes concernant les systèmes, la méthodologie, les infrastructures, les qualifications, les capacités et les autres aspects nuisant à l'amélioration souhaitée de la SST dans le pays.



Annexe 2.

Indicateurs du profil national de la SST de la Finlande

Le profil national de SST de la Finlande, accompagné d'une sélection d'indicateurs, est présenté ci-dessous²⁰:



1. Ratification des normes de l'OIT en matière de SST (0-100%)
2. Nombre d'inspecteurs de la SST (0-10/100 000)
3. Périphère de l'inspection de la SST (0-100%)
4. Niveau d'indemnisation des travailleurs (0-100%)
5. Périphère des services de santé au travail (0-100%)
6. Politique, stratégie, programme nationaux, plan d'action, échéances (0-100%)
7. Profil national réalisé (0-100%)

²⁰ Figure 12.1. Le profil national de SST de la Finlande (J. Rantanen, 2006)



8. Amiante interdite (0–100%)
9. Système national de sécurité chimique inspiré de la convention n°170, du SGH, des fiches toxicologiques (CSDS), des fiches internationales de sécurité chimique (ICSC) (0–100%)
10. Systèmes de gestion, mise en œuvre des principes BIT-SST 2001 (0–100%)
11. Système d'enregistrement et de déclaration des accidents/maladies (0–100%)
12. Centre de gestion des connaissances et d'information, OIT/CIS (0–100%)
13. Indice des accidents mortels (sur la base du taux de létalité 100–AI/100 000)
14. Indice des accidents du travail (sur la base du taux d'accident (100–AI/1000))
15. Liste des maladies professionnelles et critères d'indemnisation (0–100%)
16. Campagnes de sensibilisation, comme celle du 28 avril (0–100).



Annexe 3. Analyse SWOT

L'analyse SWOT²¹ est une méthode de planification stratégique et de classification utilisée pour évaluer les forces, faiblesses, possibilités et menaces inhérentes à un projet. La méthode SWOT a d'abord été conçue pour les entreprises et industries, mais peut être utilisée dans tout processus décisionnel qui nécessite qu'une organisation ou un individu prenne une décision pour atteindre un objectif. Le but de toute analyse SWOT est de repérer les principaux facteurs internes et externes décisifs (favorables ou défavorables) pour atteindre un objectif.

Une analyse interne aide à envisager l'avenir en exposant la façon dont le système fonctionne à l'heure actuelle. Une analyse externe aide à comprendre comme le système est perçu à l'extérieur et quels facteurs sociétaux sont susceptibles d'influer sur son avenir.

L'analyse SWOT regroupe les principales informations en quatre catégories:

Forces: caractéristiques de l'organisation favorisant la réalisation de l'objectif.

Faiblesses (ou insuffisances): caractéristiques de l'organisation pénalisantes pour la réalisation de l'objectif.

Possibilités: conditions *externes* favorisant la réalisation de l'objectif.

Menaces: éléments ou conditions *externes* qui pourraient porter préjudice aux résultats.

	Positif (pour atteindre l'objectif)	Négatif (pour atteindre l'objectif)
Origine interne (organisationnelle)	Forces S Strengths	Faiblesses W Weaknesses
Origine externe (origine = environnement)	Possibilités O Opportunities	Menaces T Threats

²¹ Rédigé à partir de Wikipedia: http://en.wikipedia.org/wiki/SWOT_analysis

Il est essentiel de recenser les forces, faiblesses, possibilités et menaces: les étapes suivantes du processus permettant de planifier la réalisation des objectifs fixés peuvent en effet découler de ces éléments. La définition des objectifs devrait intervenir après la réalisation de l'analyse SWOT. Cela permettrait de fixer pour l'entreprise des objectifs et des buts réalisables.

L'analyse SWOT contribue à l'élaboration des stratégies possibles en répondant aux quatre questions suivantes:

- Comment utiliser et tirer parti de chaque force?
- Comment remédier à chaque faiblesse?
- Comment exploiter et tirer parti de chaque possibilité?
- Comment réduire chacune des menaces?

L'analyse SWOT peut aussi permettre de vérifier la concordance et/ou la conversion. La concordance sert à tirer des avantages de la mise en adéquation des forces et des possibilités. La conversion consiste à appliquer des stratégies de conversion pour transformer les menaces ou faiblesses en forces ou possibilités.



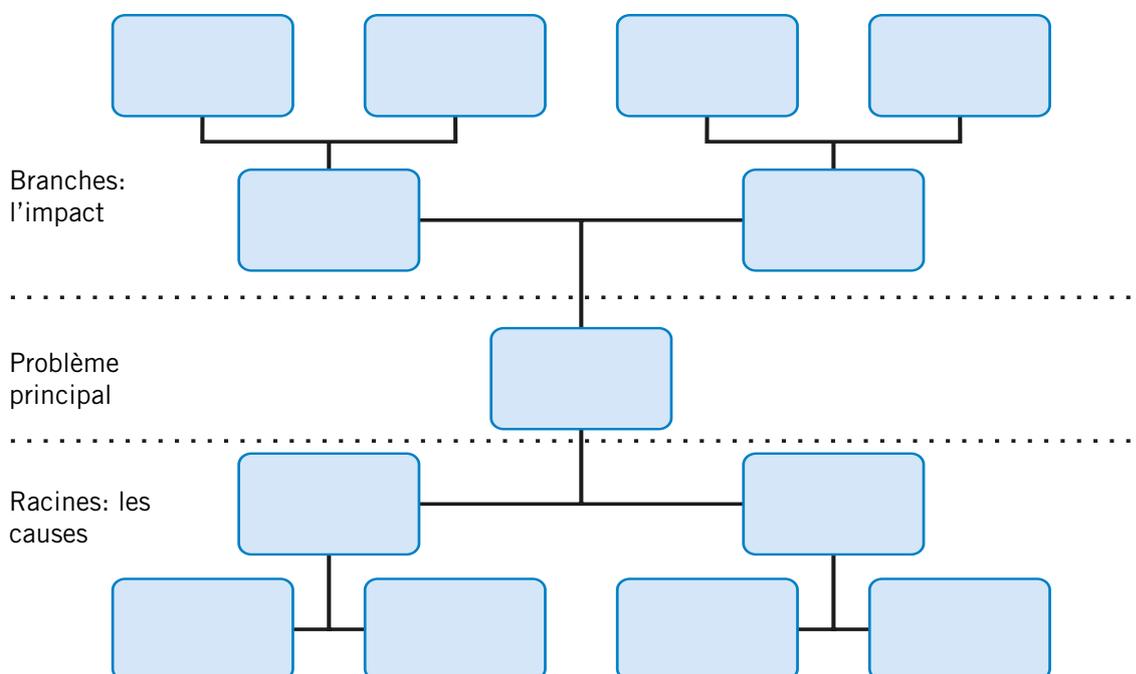
Annexe 4. Arbre des problèmes²²

Les problèmes se manifestent rarement seuls. Les relations de cause à effet constituent souvent un système que l'on peut représenter sous la forme d'un arbre. L'arbre des problèmes, également appelé arbre de cause-à-effet, est une technique employée dans divers domaines, tels que le diagnostic médical, la prévention et la recherche des causes d'accidents, et la gestion en vue d'une qualité totale.

Le degré d'importance des problèmes est variable. Il est de fait théoriquement possible d'identifier un problème principal (ou central) et d'en déduire une série de causes et d'effets. Une fois défini le problème central, le diagramme prend la forme d'un arbre complet, pourvu d'un tronc (le problème central), de racines (les causes) et de branches (les conséquences et effets).

Les diagrammes classiques placent le principal problème au centre, les causes en bas et les conséquences en haut. Le diagramme se lit de bas en haut.

Diagramme classique: l'arbre des problèmes dans son entier

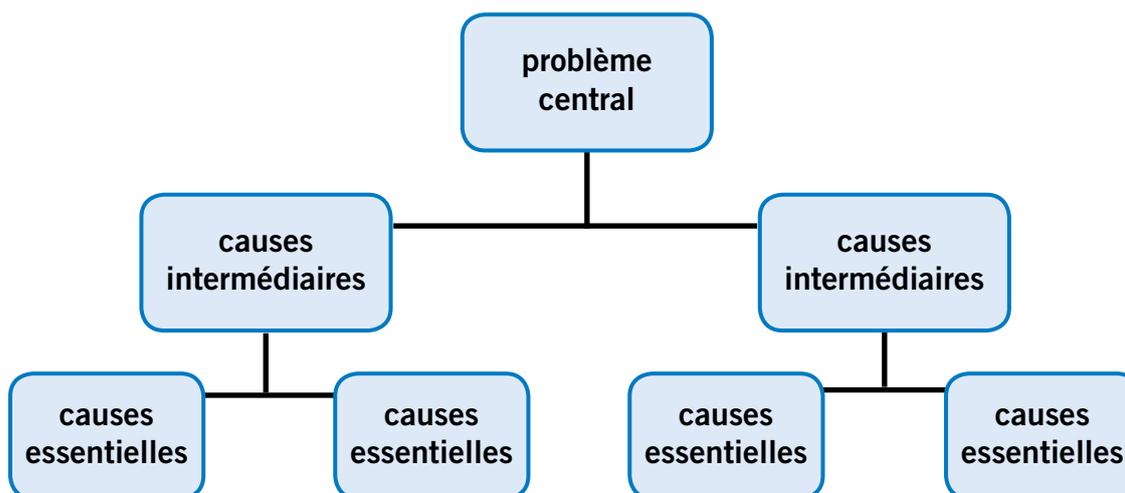


²² Elaborated from the evaluation methods of EuropeAid.
http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/egeval/tools/too_dpm_def_en.htm



Une stratégie, un programme ou un projet sera d'autant plus opérant qu'il aura étudié les causes essentielles du ou des problèmes à résoudre. Une fois le problème central défini, le diagramme ne représente que les causes et fait apparaître un arbre inversé. Le diagramme ci-dessous est un exemple de cas simple, où trois niveaux de problèmes sont définis: les causes essentielles, les causes intermédiaires et le problème central.

Arbre des problèmes simplifié



Annexe 5.

Instruments de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail

Conventions, recommandations et protocoles²³

Principes fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail

- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Protocole de 2002 relatif à la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation (no 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
- Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956 (n°102)
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002

Santé et sécurité dans des branches particulières d'activité économique

- Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerces et bureaux), 1964
- Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerces et bureaux), 1964
- Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

²³ Seuls sont mentionnés les instruments à jour. Les autres instruments de l'OIT relatifs à la SST devant faire l'objet d'une révision, ayant un statut intérimaire ou ayant déjà été retirés ou remplacés ne sont pas mentionnés.



- Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

Mesures de protection contre des risques spécifiques

- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974
- Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974
- Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986
- Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990
- Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Convention (no 119) sur la protection des machines, 1963
- Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963
- Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967
- Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967



Recueil de directives pratiques sur la SST

Titre	Publication
Exposition professionnelle à des substances nocives en suspension	1980
Prévention des accidents industriels majeurs	1991
La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert	1991
Sécurité et santé dans la construction	1992
Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs	1992
Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail	1993
Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles	1995
Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail	1996
Protection des données personnelles des travailleurs	1997
Sécurité et santé dans les travaux forestiers	1998
Sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, laine de roche et laine de laitier)	2000
Le VIH/Sida et le monde du travail	2001
Recueil de directives sur le démantèlement des navires	2001
Facteurs ambiants sur le lieu de travail	2001
Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail	2001
Gestion du handicap sur le lieu de travail	2002
Violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre de phénomène	2002
La sécurité et la santé dans les industries de métaux non ferreux	2003
Sécurité et santé dans le secteur de la démolition des navires : principes directeurs pour les pays d'Asie et la Turquie	2004
La sécurité et la santé dans l'industrie du fer et de l'acier	2005
Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie	2005
La sécurité et la santé dans les ports	2005
La sécurité et la santé dans les mines de charbon souterraines	2006
La sécurité et la santé dans l'utilisation des machines	2011

