



Organisation  
internationale  
du Travail

SECURITE  
+ SANTE  
POUR TOUS

- ▶ **Améliorer la sécurité et la santé dans les microentreprises et les petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants**





**Améliorer la sécurité et la santé  
dans les microentreprises et les  
petites et moyennes entreprises:  
une vue d'ensemble des initiatives  
et des mécanismes de mise en  
œuvre existants**

Copyright © Bureau international du Travail 2020  
Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@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. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Améliorer la sécurité et la santé dans les microentreprises et les petites et moyennes entreprises:  
Une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes d'exécution existants*

ISBN: 9789220379004 (imprimé)

9789220379011 (pdf web)

Egaleent disponible en anglais: *Improving Safety and Health in Micro-, Small and Medium-Sized Enterprises: An overview of initiatives and delivery mechanisms* ISBN 9789220318195 (imprimé), 9789220318201 (pdf web)

---

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Ce rapport a été financé par le ministère de l'emploi et du travail de la République de Corée. Sa publication en français a été financée par le gouvernement du Japon.

Photo de couverture: Laurentiu Morariu sur Unsplash©

Imprimé à Genève ( Suisse)  
Conception: Retrox à Turin (Italie)

## ► Préface

---

Depuis sa création en 1919, l'un des principaux objectifs de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a été de promouvoir un environnement de travail décent, sûr et sain. En effet, le préambule de la Constitution de l'OIT indique que «la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail» est un des domaines d'action prioritaires de l'organisation. Ce principe fondamental a été réaffirmé en 1944 dans la Déclaration de Philadelphie, qui reconnaît «l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser [...] une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations». À cette fin, au cours du siècle dernier, l'OIT a adopté plus de 40 normes internationales du travail traitant directement ou indirectement de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Parmi les normes de l'OIT qui définissent les principes de base de la sécurité et de la santé au travail, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006 appelle au développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé par l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, de systèmes et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail. Elle demande aux Membres de l'OIT d'inclure dans leur système de sécurité et de santé au travail «[...] des 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». La recommandation n° 197 qui accompagne la convention n° 187 précise que dans le cadre de la promotion d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, les Membres devraient chercher «à s'attaquer aux contraintes que connaissent les microentreprises et les petites et moyennes entreprises de même que les sous-traitants dans la mise en œuvre de politiques et de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales».

Ces dernières années, l'OIT a reconnu le rôle important que jouent les microentreprises et petites et moyennes entreprises (MPME) pour fournir des revenus et des moyens de subsistance à des millions de travailleurs qui exercent souvent leur activité dans l'économie informelle. Dans ce contexte, il convient de mentionner la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de 2015, qui exige des Membres qu'ils prennent «des mesures immédiates afin de remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres qui caractérisent souvent le travail dans l'économie informelle et [qu'ils promeuvent] la protection de la sécurité et de la santé au travail et [l'étendent] aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle».

Des cadres modernes et efficaces pour la sécurité et la santé au travail devraient être mis en place pour prévenir les maladies et les accidents professionnels, garantir de meilleures conditions de travail et assurer la productivité au sein des MPME, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle. Il est nécessaire de mieux comprendre la situation en matière de sécurité et de santé au travail dans les MPME ainsi que de mieux connaître les mécanismes et les initiatives visant à créer des environnements de travail sûrs et sains. Le présent rapport passe en revue un large éventail de mécanismes de soutien que les gouvernements nationaux, les partenaires sociaux et d'autres acteurs ont élaboré afin d'encourager à l'adoption de mesures de sécurité et de santé dans ces entreprises.

Il a été rédigé dans le cadre du programme phare Sécurité + Santé pour Tous de l'OIT et plus particulièrement d'un projet sur trois ans intitulé «Soutenir des mécanismes d'exécution durables pour promouvoir la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises (PME)» financé par la République de Corée. Ce projet réalise un état des lieux des différentes expériences de l'OIT et des autres initiatives pertinentes visant à améliorer la sécurité et la santé au travail dans les PME afin de renforcer la mise en œuvre effective de ces approches. Il vise également à aider les mandants de l'OIT à promouvoir une mise en œuvre durable et effective de la sécurité et de la santé dans les PME et, par extension, dans les MPME.

**Joaquim Paulo Pintado Nunes**

 Responsable

Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail  
et de la sécurité et de la santé au travail (LABADMIN/OSH)  
Organisation internationale du Travail



## ► Remerciements

---

Le contenu et la forme de ce rapport ainsi que la méthodologie et les outils de collecte des données utilisés ont été conçus par Manal Azzi (service LABADMIN/OSH) qui a coordonné l'élaboration de ce rapport avec Jeong Youn Kim (service LABADMIN/OSH).

La première version de ce rapport a été préparée par Giuliana De Rosa, consultante internationale, avec l'appui technique de Bjarke Refslund, professeur au département Sociologie et travail social de l'Université d'Aalborg (Danemark). Dafne Papandrea, consultante internationale en SST, a assuré la révision et la finalisation du document.

Il a été revu par le service LABADMIN/OSH du BIT dont les commentaires ont été pris en compte et hautement appréciés. Nous remercions en particulier Andrew Christian et Grace Halim qui ont contribué à l'amélioration de ce rapport de façon constructive grâce à leur expertise technique.

Enfin, nos remerciements vont également aux spécialistes et aux chercheurs internes et externes au BIT pour leurs précieuses informations et leur participation aux entretiens qui ont façonné la version finale de ce rapport (la liste de ces personnes figure à l'annexe III.).



# Résumé analytique

## Contexte

Les microentreprises et petites et moyennes entreprises (MPME) constituent la grande majorité des entreprises dans le monde. Elles se caractérisent généralement par leur nature précaire et par de faibles niveaux de sécurité et de santé au travail (SST), et exercent souvent leurs activités partiellement ou totalement en dehors du secteur formel. Ces facteurs socioéconomiques, combinés à un faible niveau de connaissance et de respect des normes en matière de SST, laissent les travailleurs de ces entreprises particulièrement exposés aux blessures et aux risques pour leur santé. La plupart des MPME doivent constamment faire face à un manque de ressources, ce qui rend extrêmement difficile pour elles d'améliorer les conditions de travail.

Les gouvernements et les partenaires sociaux sont également confrontés à d'importantes difficultés pour

fournir des services liés à la SST et pour garantir de manière efficace et durable la conformité des MPME dans ce domaine. Cela est particulièrement visible dans les pays en développement, notamment du fait de leur manque de ressources et d'inspecteurs du travail formés et de leur absence de stratégie pour cibler et atteindre un grand nombre de ces entreprises.

Un large éventail de facteurs influençant la SST dans les MPME doit être pris en compte lors de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des différents politiques, stratégies, programmes, initiatives et outils visant à améliorer la performance en matière de sécurité et de santé au travail dans ces entreprises.

## Optique et méthodologie de l'étude

La présente étude examine les MPME et leurs caractéristiques spécifiques qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur leurs résultats en matière de SST. L'examen d'une vaste littérature a permis de définir le contexte et les difficultés que les MPME et les gouvernements rencontrent dans leurs tentatives d'améliorer la sécurité et la santé au travail.

L'étude présente et analyse des exemples de mécanismes de soutien et de mesures incitatives que les gouvernements et les autres acteurs utilisent dans différents contextes pour sensibiliser les MPME et promouvoir des environnements de travail sûrs et sains. Ces exemples mettent en lumière des approches qui ont été couronnées de succès, mais présentent également certaines qui n'ont pas perduré dans le temps. En s'appuyant sur plus de 60 entretiens avec des spécialistes de la SST, l'étude a recensé un grand nombre d'outils et de programmes de l'OIT axés sur l'augmentation de la productivité au sein des

MPME, y compris des outils et des programmes dont l'objectif principal est de renforcer la SST.

La présente étude a pour but de repérer les principales leçons qui peuvent être tirées de l'utilisation de ces mécanismes afin d'améliorer la conception des futures stratégies de renforcement de la SST dans les MPME. C'est là tout l'intérêt de cet exercice: apprendre de ce que d'autres ont mis en place et repérer les initiatives qui ont été couronnées de succès. Tout cela aidera à rédiger un guide pratique pour les décideurs politiques au sujet de la sécurité et de la santé au travail.

Ces travaux de recherche sont complétés par cinq études de cas supplémentaires réalisées sur la SST dans les MPME au Cameroun, en Colombie, en Indonésie, aux Philippines et en Tunisie, qui analysent les difficultés rencontrées et les initiatives adoptées aux niveaux national, sectoriel et local.



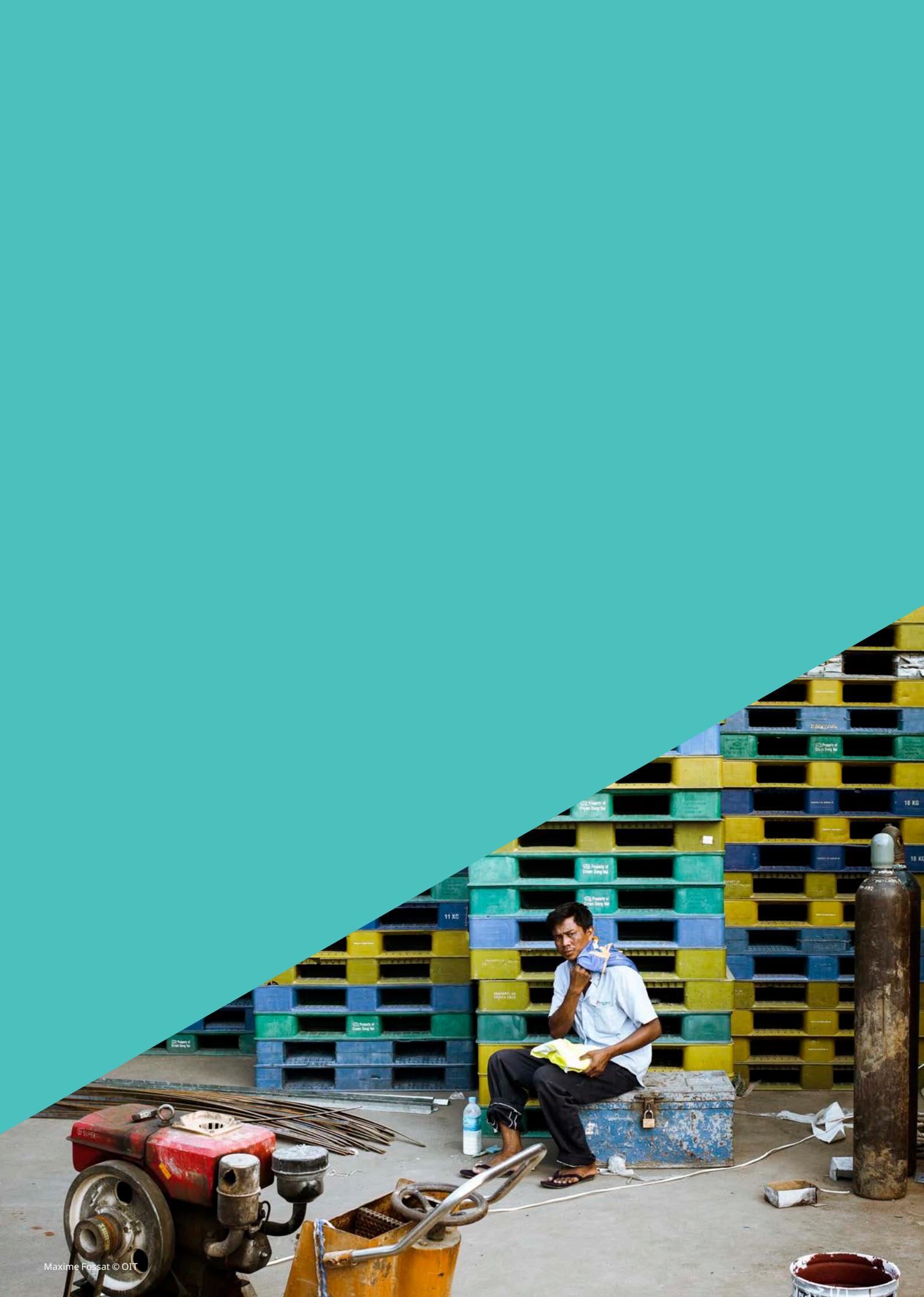
## Principales conclusions

Le présent rapport montre que pour garantir que les MPME mettent effectivement en œuvre des mesures en faveur de la SST, les initiatives nationales visant à les soutenir devraient être: peu coûteuses ou, mieux encore, gratuites; faciles d'accès; pragmatiques; et adaptées aux besoins spécifiques de ces entreprises. Ces initiatives devraient aussi intégrer la SST à d'autres objectifs de gestion ou à d'autres processus opérationnels.

En effet, les initiatives les plus réussies répondent à certains des critères suivants:

- ▶ elles ont tiré parti des intermédiaires (aussi bien des acteurs tripartites que des acteurs privés), car ils sont en contact direct avec les MPME, connaissent le contexte local et peuvent vouloir proposer aux entreprises des solutions qui ont un impact sociétal positif tout en étant avantageuses sur le plan commercial;
- ▶ elles ont obtenu le plein engagement du gouvernement, des partenaires sociaux et des partenaires de projet en investissant dans des stratégies à long terme;
- ▶ elles ont intégré le soutien à la SST dans les MPME à une stratégie existante plus large ou à un programme structuré d'aide au développement économique des MPME, ou elles ont au moins, pour des raisons de viabilité, évité d'être isolées;
- ▶ elles ont pu s'appuyer sur une bonne communication, ce qui leur a permis d'atteindre un grand nombre de MPME, même dans des régions reculées ou rurales;
- ▶ elles ont insisté sur le lien entre sécurité et productivité pour impliquer les acteurs locaux et motiver les propriétaires et les gestionnaires de MPME à améliorer la SST dans leur entreprise.

La viabilité est le plus grand défi que doivent surmonter les programmes axés sur la SST. Une fois que les initiatives initiales de soutien prennent fin, ils ont souvent du mal à survivre. Il est donc nécessaire d'assurer leur durabilité non seulement financière, mais aussi technique et institutionnelle, afin de permettre aux MPME de maintenir une gestion de la SST de haute qualité. Créer un réseau d'experts et d'intermédiaires dans le domaine de la SST qui peut se maintenir lui-même est également essentiel.



# ► Table des matières

Préface . . . . .	iii
Remerciements . . . . .	v
Contexte . . . . .	vi
Acronymes . . . . .	xi
Note méthodologique . . . . .	xiii
► <b>PARTIE 1</b>	
<b>Définition du périmètre: pourquoi la sécurité et la santé au travail dans les MPME est un sujet de préoccupation? . . . . .</b>	<b>1</b>
<b>1.1 MPME: Considérations générales . . . . .</b>	<b>2</b>
1.1.1 Définition des MPME . . . . .	2
1.1.2 Les MPME, un groupe hétérogène . . . . .	4
1.1.3 Les MPME dans l'économie mondiale . . . . .	6
<b>1.2 La sécurité et la santé dans les MPME: un défi mondial . . . . .</b>	<b>7</b>
1.2.1 La situation en matière de SST dans les MPME . . . . .	7
1.2.2 Pourquoi la gestion de la SST est-elle faible, voire inexistante, dans les MPME? . . . . .	8
► <b>PARTIE 2</b>	
<b>Mécanismes d'amélioration de la SST dans les MPME. . . . .</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Renforcer le cadre réglementaire . . . . .</b>	<b>16</b>
2.1.1 Adapter la réglementation en matière de SST et simplifier les procédures administratives pour les MPME . . . . .	16
2.1.2 Bonnes pratiques tirées d'autres types de réglementation . . . . .	18
<b>2.2 Assurer l'application et la conformité . . . . .</b>	<b>19</b>
2.2.1 Inspection du travail . . . . .	19
2.2.2 Agences de régulation non liées à la SST . . . . .	20
2.2.3 Encourager la conformité . . . . .	20



<b>2.3 Participation active des partenaires sociaux</b>	<b>.22</b>
<b>2.4 Le rôle des réseaux de SST et des intermédiaires</b>	<b>.25</b>
2.4.1 Réseaux de SST et conseils de pairs	25
2.4.2 Intermédiaires et services de conseil en matière de SST	27
<b>2.5 Renforcer les capacités et sensibiliser</b>	<b>.29</b>
2.5.1 Éducation et formation à la SST	29
2.5.2 Évaluation des risques et gestion de la SST	33
2.5.3 Sensibilisation	35
<b>2.6 Mécanismes incitatifs</b>	<b>.39</b>
2.6.1 Incitations économiques	39
2.6.2 Microfinance et SST	41
2.6.3 Bonus d'assurance	42
2.6.4 Inclusion de clauses sociales relatives à la SST dans les appels d'offres publics	43
2.6.5 Récompenses et distinctions	44
<b>2.7 Assurer la viabilité</b>	<b>.46</b>
<b>▶ PARTIE 3</b>	
<b>Aller de l'avant avec les programmes de l'OIT consacrés à la SST et aux MPME</b>	<b>.51</b>
<b>3.1 Institutionnaliser les programmes de formation existants de l'OIT axés sur la SST et les MPME</b>	<b>.52</b>
<b>3.2 Programmes plus généraux de l'OIT visant à améliorer la productivité dans les MPME: la nécessité d'une forte composante de SST</b>	<b>.61</b>
<b>▶ Points à retenir pour toute future action</b>	<b>.69</b>
<b>▶ Bibliographie</b>	<b>.78</b>
<b>▶ Annexes</b>	<b>.93</b>
<b>Annexe I. Liste d'exemples</b>	<b>.94</b>
<b>Annexe II. Exemples de stratégies nationales de SST ciblant les MPME</b>	<b>125</b>
<b>Annexe III. Liste des entretiens avec des spécialistes internes et externes à l'OIT</b>	<b>152</b>

## ► Acronymes

---

<b>ACT EMP</b>	Bureau des activités pour les employeurs (OIT)
<b>ARC</b>	Approved Risk Consulting (Singapour)
<b>ARL</b>	<i>Administradora de Riesgos Laborales</i> – Administration des risques professionnels (Colombie)
<b>BIT</b>	Bureau international du Travail
<b>BW</b>	Better Work (OIT)
<b>CTSST</b>	<i>Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho</i> – Comité tripartite sur la santé et la sécurité au travail (Brésil)
<b>DIR</b>	Ministère des relations professionnelles (Australie)
<b>DOLE</b>	Ministère du travail et de l'emploi (Philippines)
<b>DSI</b>	Direction des systèmes d'information (France)
<b>EESE</b>	Environnement propice aux entreprises durables (OIT)
<b>EOSH</b>	Essentials of Occupational Safety and Health (OIT)
<b>EPI</b>	Équipement de protection individuelle
<b>EU-OSHA</b>	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
<b>FdF</b>	Formation des formateurs
<b>GERME</b>	Gérez mieux votre entreprise (OIT)
<b>HSE</b>	Health and Safety Executive (R.U.)
<b>IAS</b>	<i>Instituto Argentino de Seguridad</i> – Institut argentin de sécurité (Argentina)
<b>IMF</b>	Institution de microfinance
<b>INAIL</b>	<i>Instituto nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro</i> – Institut national d'assurance contre les accidents du travail (Italie)
<b>ITC-ILO</b>	Centre international de formation de l'OIT
<b>KOSHA</b>	Agence coréenne de sécurité et santé au travail (République de Corée)
<b>MCN</b>	Migrant Clinicians Network (E.U.)
<b>MF4DW</b>	Microfinance pour le travail décent (OIT)
<b>MIS</b>	Système d'information et de gestion (Philippines)
<b>NIOSH</b>	Institut national pour la sécurité et la santé au travail (E.U.)
<b>NSW</b>	Nouvelle-Galles du Sud, Australie
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>OE</b>	Organisation d'employeurs
<b>OIRA</b>	Évaluation interactive des risques en ligne (UE)
<b>OIT</b>	Organisation internationale du Travail
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>OSHA</b>	Administration de la sécurité et de la santé au travail (E.U.)
<b>OSHC</b>	Conseil de la sécurité et de la santé au travail (Hong Kong, Chine)
<b>PAOT</b>	Approche de formation participative axée sur la pratique
<b>PATRIS</b>	Plan d'action participatif pour les opérateurs du secteur informel (OIT)

<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>PME</b>	Petites et moyennes entreprises
<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unies pour le développement
<b>POSITIVE</b>	Initiative en faveur de la participation des syndicats à l'amélioration de la sécurité (OIT)
<b>PPTD</b>	Programme par Pays du Travail Décent
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>RMAA</b>	Réparation, maintenance, modification et extension (Hong Kong, Chine)
<b>RRS</b>	Représentants régionaux de la sécurité (Suède)
<b>RSE</b>	Responsabilité sociale de l'entreprise
<b>RU</b>	Royaume-Uni
<b>SafeDay</b>	Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail (OIT)
<b>SCORE</b>	Soutenir les entreprises compétitives et responsables (OIT)
<b>SGSST</b>	Système de gestion de la sécurité et de la santé au travail
<b>SHAD</b>	Journées de sensibilisation à la sécurité et la santé au travail (R.U.)
<b>SIMAPRO</b>	Système de mesure et d'amélioration de la productivité (OIT)
<b>SINAN</b>	<i>Sistema de Informação de Agravos de Notificação</i> – Système d'information pour les maladies notifiables (Brésil)
<b>SST</b>	Sécurité et santé au travail
<b>SUS</b>	<i>Sistema Único de Saúde</i> – Système de santé universel (Brésil)
<b>SWA</b>	Safe Work Australia (Australie)
<b>TD</b>	Travail décent
<b>TPME</b>	Très petites, petites et moyennes entreprises
<b>UE</b>	Union européenne
<b>UMASH</b>	Upper Midwest Agricultural Safety and Health Center (E.U.)
<b>WARM</b>	Ajustement du travail pour recycler et gérer les déchets (OIT)
<b>WIND</b>	Amélioration du travail dans le cadre du développement local (OIT)
<b>WISCON</b>	Amélioration du travail dans les petites entreprises de construction (OIT)
<b>WISE</b>	Amélioration du travail dans les petites entreprises (OIT)
<b>WISH</b>	Amélioration du travail pour des maisons sûres (OIT)
<b>WSHC</b>	Work Safety and Health Council (Singapour)

## ► Note méthodologique

---

La présente revue de la littérature s'appuie sur les principales leçons et conclusions tirées d'études sur la SST dans les MPME, sur une évaluation des programmes de soutien liées à cette question, et sur des entretiens avec des spécialistes de l'OIT. Le but de cette revue est d'illustrer et de discuter des aspects importants que les décideurs politiques doivent prendre en considération pour concevoir des programmes de SST efficaces pour les MPME dans différents contextes nationaux et sectoriels.

Le tour d'horizon de la littérature sur les MPME, la SST et les mécanismes de mise en œuvre dans ce domaine a été réalisé au moyen de recherches dans des revues évaluées par des pairs qui s'intéressent à la SST et aux MPME ainsi que de recherches dans des bases de données universitaires. Il inclut aussi des listes de références tirées d'articles, de chapitres de livres et de rapports. Les conclusions du projet SESAME sur trois ans concernant la sécurité et la santé dans les microentreprises et petites entreprises de l'UE (EU-OSHA, 2018a) ont par ailleurs constitué une source importante.

Plus de 36 évaluations d'initiatives de soutien lancées à l'échelle nationale ont été réalisées, ainsi qu'une analyse approfondie des principaux moteurs de trois stratégies nationales en Australie, au Japon et à Singapour<sup>1</sup>. Ces initiatives et stratégies sont des exemples de programmes, de politiques ou de mécanismes de mise en œuvre nationaux qui ont aidé les MPME à améliorer leurs performances en matière de SST. Elles ont été sélectionnées sur la base des informations tirées de la revue de la littérature ainsi que des expériences de l'OIT. Un certain nombre de critères ont été pris en considération, tels que: la variété des mécanismes et des types de mesures incitatives, la disponibilité des informations, la diversité géographique, les différents niveaux de développement économique, et la transférabilité à d'autres secteurs ou pays. Les exemples sélectionnés sont des initiatives qui ont eu un impact manifeste, ou au contraire aucun impact, en ce qui concerne les points d'apprentissage.



Maxime Fossat © OIT

---

1 Des informations détaillées sur les 36 initiatives de soutien et les trois stratégies nationales sont fournies aux Annexes I et II.

Une série de six études de cas a été réalisée au Cameroun, en Chine, en Colombie, en Indonésie, aux Philippines et en Tunisie. Ces études décrivent les contextes nationaux, l'effet des initiatives existantes (qu'il s'agisse d'initiatives indépendantes ou d'initiatives inscrites dans le cadre de projets de l'OIT) et les difficultés rencontrées lors de leur mise en œuvre. Certaines des initiatives décrites dans les études de cas sont citées comme exemples dans le présent rapport. Cinq de ces études de cas ont été retenues pour publication sous le titre: *Safety and health in micro-, small and medium-sized enterprises: A collection of five case studies*.

Le présent rapport examine aussi les initiatives existantes de l'OIT liées à la SST dans les MPME. Plus de 60 entretiens semi-structurés ont été menés avec des spécialistes de l'OIT travaillant dans les bureaux extérieurs ou au siège<sup>2</sup>. Les documents suivants ont également été consultés: rapports de mission de spécialistes de l'OIT, profils nationaux de SST et, le cas échéant, rapports d'évaluation de projets de coopération au développement.

De plus, les informations contenues dans l'étude ont été complétées par le contenu de sites Web d'agences nationales et d'organisations internationales, des rapports concernant des initiatives pertinentes d'instituts et d'organismes publics s'intéressant à la SST et d'autres sources du monde entier accessibles au public.

Bien que le présent rapport se concentre sur les interventions et les outils visant à régler les problèmes et à répondre aux besoins des MPME, il mentionne parfois certaines interventions ou outils ayant un champ d'application plus large (y compris certains se concentrant sur des entreprises plus grandes) chaque fois qu'il est estimé qu'ils apportent des enseignements qui peuvent être pertinentes pour les MPME.

---

2 Les entretiens avec les spécialistes et les chercheurs, réalisés en face-à-face ou au téléphone, ont eu lieu entre juin et octobre 2018.



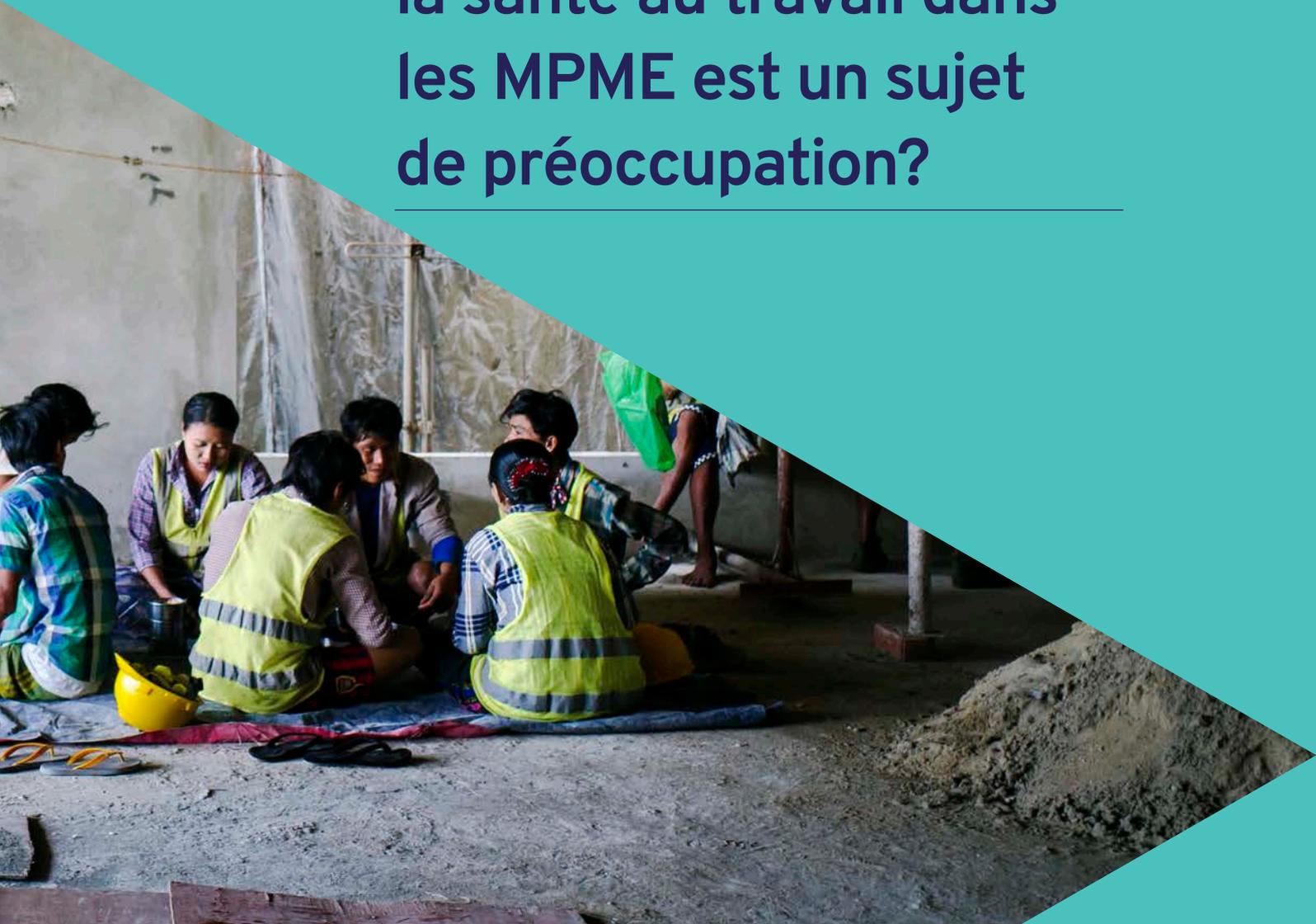


# Partie 1

---

Définition du périmètre:  
pourquoi la sécurité et  
la santé au travail dans  
les MPME est un sujet  
de préoccupation?

---



## ▶ 1.1 MPME: Considérations générales

### 1.1.1 Définition des MPME

Le présent rapport concerne tous les types de MPME, indépendamment de leur caractère formel ou informel. Les exemples présentés dans ce rapport et ses annexes reflètent les définitions nationales; dans certains cas, nous parlons de PME plutôt que de MPME, conformément à la définition nationale pertinente<sup>3</sup>. De façon générale, les MPME (et par extension les PME) sont définies comme des entités économiques indépendantes.

En 2010, la Banque mondiale a publié un recensement des différentes définitions officielles des MPME, pays par pays. Ce recensement prenait en compte de nombreux facteurs, tels que la culture des affaires, la taille de la population du pays, l'industrie locale et le niveau d'intégration économique internationale (Kushnir *et al.*, 2010).

Les définitions des PME les plus courantes sont fondées sur le nombre d'employés, le chiffre d'affaires annuel ou la valeur des actifs de l'entreprise. Une des définitions les plus répandues est celle utilisée par l'Union européenne (UE), qui combine le nombre d'employés au chiffre d'affaires ou au bilan annuel de l'entreprise (voir tableau 1).

**Tableau 1. Définition de l'UE des micro, petites et moyennes entreprises (recommandation 2003/361)**

Catégorie d'entreprise	Effectif: unité de travail annuel (UTA)	Chiffre d'affaires annuel (en millions EUR)	ou	Total du bilan annuel (en millions EUR)
<b>Micro</b>	<10	<2		<2
<b>Petite</b>	<50	<10		<10
<b>Moyenne</b>	<250	<50		<43

Cependant, l'absence de définition unique généralement acceptée rend la comparaison des MPME dans différents pays et différentes régions compliquée, en particulier au vu des énormes différences qu'il existe entre les pays ayant des niveaux de développement économique différents (Gibson et van der Vaart, 2008).

3 Dans certains pays, il n'existe pas de définition pour les microentreprises, seulement pour les petites et moyennes entreprises. Dans ces cas-là, les microentreprises sont considérées comme de petites entreprises.

Tableau 2. Quelques exemples de définitions nationales de MPME					
	MICRO		PETITE		MOYENNE
	Nombre d'employés	Chiffre d'affaires annuel	Nombre d'employés	Chiffre d'affaires annuel	Nombre d'employés
<b>Australie</b> (Bureau australien des statistiques)	<5		6 à 20		21 à 200
<b>Canada</b> (Innovation, Sciences et Développement économique Canada)	---		1 à 99		100 à 499
<b>Cameroon</b> (Loi n° 2015/010 du 16 juillet 2015)	<5	<15 millions CFA (<25 000 USD)	6 à 20	15 millions à 250 millions CFA (25 000 à 415 000 USD)	21 à 100
<b>Chine</b> (Bureau national des statistiques)	Industrie <20	<3 millions RMB (423 500 USD)	20 à 300	3 millions à 20 millions RMB (423 500 à 2 824 000 USD)	300 à 1 000
	Commerce <10	<1 million RMB (141 000 USD)	10 à 50	1 million à 5 millions RMB (141 200 à 706 000 USD)	50 à 300
	Gestion immobilière <100	<5 millions RMB (706 000 USD)	100 à 300	5 millions à 10 millions RMB (706 000 à 1 412 000 USD)	300 à 1 000
<b>Colombie</b> (Loi 590 de 2000)	< 10	<500 SMMLV* (134 000 USD)	11 à 50	501 à 5 000 SMMLV* (134 000 à 1,34 millions USD)	51 à 200
<b>Indonésie</b> (Loi n° 20 de 2008 et Bureau national des statistiques, 2017)	1 à 4	<300 millions IDR (21 000 USD)	5 à 19	300 millions à 2 500 millions IDR (21 000 à 176 500 USD)	20 à 99
<b>Malawi</b> (Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Développement du secteur privé)	1 à 4	<120 000 MWK (165 USD)	5 à 20	120 001 à 4 millions MWK (165 à 5 500 USD)	21 à 100
					4 millions à 10 millions MWK (5 500 à 13 700 USD)

\* Salaire minimum mensuel légal

### 1.1.2 Les MPME, un groupe hétérogène

Bien que les MPME partagent de nombreuses caractéristiques, leur importante hétérogénéité doit aussi être prise en considération, notamment dans le contexte de grandes différences régionales, sectorielles et nationales. Cette hétérogénéité se retrouve aussi en matière de SST (Micheli et Cagno, 2010; Eakin et MacEachen, 1998).

De plus, il existe des différences en termes de taille d'entreprise, puisqu'il y a d'importantes variations entre les microentreprises (<10 employés) et les moyennes entreprises (qui peuvent compter jusqu'à plusieurs centaines d'employés).

Les caractéristiques spécifiques des MPME doivent être prises en considération lors de la conception d'interventions, qui doivent notamment tenir compte des différences existantes en matière de gestion, de capacité en ressources et de relations sociales. Par exemple, la question de la taille est importante en ce qui concerne l'organisation du travail, la représentation des employés, la stratégie commerciale, le degré de vulnérabilité dans les chaînes d'approvisionnement et d'autres aspects encore. Par conséquent, appréhender les MPME comme un ensemble homogène peut empêcher une analyse solide des moteurs et des obstacles spécifiques aux interventions en matière de SST (Micheli et Cagno, *op.cit.*).

Malgré les différences structurelles qui existent entre les MPME, le projet SESAME de l'EU-OSHA a observé certaines caractéristiques générales qui sont partagées par la plupart de ces entreprises. Sur la base de ces observations, quatre types principaux de microentreprises et de petites entreprises ont été suggérés, en fonction (1) du secteur; (2) des pratiques commerciales; (3) de la taille de l'entreprise; et (4) des contextes nationaux (EU-OSHA, 2018b).

Une des différences les plus marquées concerne les ressources de gestion, car dans la plupart des cas le propriétaire exploitant gère seul une microentreprise et participe souvent au processus de production de celle-ci. Ainsi, au lieu d'être allouées à la gestion de la SST, les ressources peuvent être redirigées vers d'autres activités (*ibid.*). À mesure que la taille de l'entreprise augmente, les fonctions de direction se multiplient aussi, et les fonctions opérationnelles et de direction se séparent en deux entités distinctes. Il va sans dire que ce changement dépend aussi du secteur et de la structure de l'entreprise, mais de nombreuses études montrent que l'émergence d'un niveau de direction marque souvent l'évolution d'une microentreprise en une petite entreprise. Le tableau 3. propose des critères permettant de distinguer entre elles les microentreprises, les petites entreprises et les moyennes entreprises.

**Tableau 3 Différences entre les microentreprises, les petites entreprises et les moyennes entreprises: synthèse de quelques observations**

	MICRO	PETITE	MOYENNE
<b>Type de gestion</b>	Propriétaire exploitant	Propriétaires exploitants et professionnels	Gestion souvent professionnelle
<b>Niveaux de direction</b>	Un niveau de direction, le propriétaire participe souvent à l'activité	Deux niveaux de direction, le propriétaire ne participe pas à l'activité	Plusieurs niveaux de direction à temps plein
<b>Vocation économique</b>	Rarement axée sur la croissance et le profit	Parfois axée sur la croissance et le profit	Plus fortement axée sur la croissance et le profit
<b>Division du travail</b>	Division du travail très faible	Division du travail entre quelques professionnels	Division du travail entre plusieurs professions et fonctions d'appui spécialisées
<b>Niveau de formalisation</b>	Faible formalisation, rien d'écrit	Un certain niveau de formalisation, comptabilité systématique	Formalisation en matière de comptabilité, de contrats, de certification



El Clarito / Unsplash ©

Source: Hasle, 2015

Les petites entreprises sont organisées de manière moins formelle sur les questions de management telles que la gestion des ressources humaines (RH) (Cunningham et Rowley, 2010; Nguyen et Bryant, 2004; Storey *et al.*, 2010), les relations de travail et d'emploi (Edwards et Ram, 2006; Ram *et al.*, 2001), l'organisation quotidienne du travail et la gestion de la SST (Baldock *et al.* 2006; Hasle et Limborg, 2006). La proximité spatiale dans les petites entreprises a une forte incidence sur les relations sociales, car les employés et les propriétaires exploitants travaillent côte-à-côte. Souvent, le propriétaire exploitant participe même au processus de production quotidien. Cela a pour conséquence que ni les employés, ni les propriétaires exploitants ne ressentent le besoin de formaliser les activités, car ils estiment que les problèmes peuvent être résolus au cours de leurs interactions quotidiennes. Si cela peut être vrai à de nombreux égards, cela signifie aussi que la plupart des MPME, en particulier les plus petites d'entre elles, sont largement dépourvues de procédures et de processus formels (EU-OSHA 2018b).

Dans une étude de référence, Vickers et ses collègues (Vickers *et al.*, 2005) ont élaboré une typologie des réactions des MPME à la réglementation en matière de SST. Ils ont ainsi défini trois catégories principales: (1) les entreprises qui ont un comportement d'évitement; (2) les entreprises qui réagissent, avec deux sous-catégories, (a) les minimalistes et (b) les enthousiastes, et (3) les entreprises qui se forment de manière proactive. Bien que cette typologie s'applique à la manière dont les entreprises font face à la réglementation, des profils similaires ont été observés en ce qui concerne l'engagement général des MPME en faveur de la SST, comme le montre le projet SESAME. Il est important de conserver cela à l'esprit au moment de concevoir des interventions et des programmes visant à améliorer la SST. Par exemple, les initiatives basées sur une participation volontaire, telles que les listes de contrôle sur Internet, seront efficaces auprès des MPME qui ont une approche proactive

de la SST, tandis qu'elles n'auront aucun impact sur le groupe plus large des MPME entrant dans la catégorie réactive (EU-OSHA, 2018b).

### 1.1.3 Les MPME dans l'économie mondiale

Les MPME jouent un rôle central en termes d'activité économique et d'emploi dans les économies locales et l'économie mondiale. Elles représentent la majorité des entreprises dans le monde et sont responsables d'une large part de la création d'emplois dans les pays en développement et les pays développés (Ayyagari *et al.*, 2003; Beck *et al.*, 2005).

Bien que leur part d'emplois varie significativement selon les pays, les MPME emploient plus de personnes que les grandes entreprises dans les pays en développement et les pays émergents; elles représentent également une proportion importante des emplois dans les pays développés (Croucher *et al.*, 2013). Ces dernières années, la part des MPME de l'économie formelle dans l'emploi total dans le monde a augmenté pour passer de 31,2 pour cent en 2008 à 34,8 pour cent en 2016, les pourcentages correspondants dans les pays en développement étant systématiquement supérieurs (autour de 50 pour cent) à ceux des pays développés (OIT, 2018b).

Il est difficile de comparer et de calculer les chiffres exacts pour les MPME dans l'économie mondiale, car la collecte de données n'est pas harmonisée entre les pays et les définitions varient. Cependant, les études régionales confirment le rôle important que ces entreprises jouent dans l'économie dans son ensemble.

D'après une étude du Groupe de la Banque mondiale analysant des données de 132 pays, il y avait en 2010 125 millions de MPME dans l'économie formelle, dont 89 millions dans les marchés en développement (Kushnir *et al.*, 2010).

Dans les pays de l'OCDE, les MPME représentent entre 70 à 95 pour cent de toutes les entreprises (OCDE, 2000; 2014). Ces pays ont surmonté la crise de 2008 en termes de taux d'emploi et, dans la plupart d'entre eux, les MPME, qu'il s'agisse d'entreprises anciennes ou nouvellement créées, ont été les principales forces motrices de la croissance et de l'innovation. Cependant, des différences importantes persistent en matière de productivité (en particulier dans l'industrie manufacturière), de croissance de l'emploi et de participation au commerce international comparé aux entreprises plus grandes (OCDE, 2017).

Dans l'Union européenne, en 2016, 99,8 pour cent des entreprises du secteur commercial non financier étaient des MPME, représentant 66,8 pour cent de l'emploi total et 57,9 pour cent de la valeur ajoutée totale générée par ce secteur (UE, 2015). Les MPME sont souvent décrites comme étant «l'épine dorsale de l'économie de l'UE» (EU-OSHA, 2018a).

En Asie, les MPME contribuent largement au développement économique et leur nombre augmente. En Inde, les statistiques indiquent que les MSME génèrent 28 pour cent du PIB et sont responsables d'environ 45 pour cent de la production manufacturière et de 40 pour cent du total des exportations du pays (Gouvernement indien, 2018). En Indonésie, les MPME représentent 99,99 pour cent du nombre total d'entreprises, absorbent environ 97 pour cent de la population active totale et contribuent au PIB du pays à hauteur de 60 pour cent (Banque d'Indonésie, 2017).

Les MPME constituent une plus grande part de l'économie informelle dans les pays à faible revenu, où elles contribuent largement à la création d'emplois (OIT, 2015b). Selon les estimations de l'OIT, jusqu'à 90 pour cent des PME (10 à 250 employés) sont actives dans l'économie informelle. Dans certains pays en développement, le nombre de MPME informelles dépasse largement celui des entreprises formelles de même taille. L'Inde, l'un des rares pays à disposer de données fiables sur les entreprises de l'économie informelle, décomptait en 2007 17 MPME non déclarées pour chaque MPME déclarée (Kushnir *et al.*, 2010). Au Myanmar, où la grande majorité des entreprises sont des microentreprises, on estime que trois quarts de toutes les personnes occupant un emploi travaillent dans le secteur informel (OIT, 2019b). Au Cameroun, le marché du travail dans son ensemble est dominé par l'économie informelle, qui absorbait en 2010 plus de 90 pour cent de la population active.

## ► 1.2 La sécurité et la santé dans les MPME: un défi mondial

### 1.2.1 La situation en matière de SST dans les MPME

Malgré le rôle essentiel qu'elles jouent dans la croissance économique, les MPME rencontrent souvent d'importantes difficultés pour offrir un travail décent. Le travail dans ces entreprises est le plus souvent caractérisé par des conditions médiocres et dangereuses et par des emplois peu qualifiés et de faible qualité. De plus, la forte concurrence entre un nombre croissant de MPME intégrées aux chaînes d'approvisionnement mondiales et les effets économiques désastreux de la crise financière ont rajouté une pression supplémentaire sur les investissements dans la SST.

Bien qu'il n'existe aucune source fiable sur la proportion d'accidents du travail dans les MPME, certaines études empiriques montrent que les MPME ont tendance à afficher des taux de blessures et de décès professionnels élevés (Sinclair et Cunningham, 2014; Mendeloff *et al.*, 2006). Le nombre d'accidents du travail dans les microentreprises et les petites entreprises est bien supérieur à celui des accidents du travail dans les grandes entreprises, comme le montre les études mettant en lumière l'existence d'un «effet de taille» significatif: l'incidence des accidents est plus élevée dans les petites organisations que dans les grandes (EU-OSHA, 2016a).

Les chiffres provenant d'Europe montrent que le taux d'accidents mortels dans les MPME représente près du double de celui des grandes entreprises (EU-OSHA, 2005). On peut supposer, en l'absence de données comparables adéquates, que ce taux est encore plus élevé dans les pays en développement. L'ampleur du problème est mis en exergue par le fait que chaque année, près de 2,78 millions de travailleurs meurent du fait de maladies et d'accidents professionnels et 374 millions de travailleurs subissent des accidents du travail non mortels, ce qui signifie que plus d'un million de travailleurs sont blessés au travail chaque jour (Hämäläinen *et al.*, 2017).

Les MPME sont particulièrement présentes dans certains secteurs tels que l'agriculture, la construction, le commerce de gros, l'hôtellerie et la restauration, le nettoyage et le logement. Certains problèmes de sécurité et de santé au travail sont plus prévalents dans certains secteurs que dans d'autres: par exemple, le risque de chute est plus élevé dans la construction et les gestes répétitifs sont plus courants dans les secteurs du nettoyage et de la transformation alimentaire. Ces trois secteurs ainsi que le commerce de gros sont ceux les plus touchés par le travail non déclaré en Europe (Eurostat, 2016), et il y a de bonnes raisons de penser que ce schéma se retrouve aussi dans les pays en développement.

En ce qui concerne la santé psychosociale, des données récentes suggèrent que l'exposition aux risques psychosociaux dans les MPME est probablement comparable à celle dans les grandes entreprises. En effet, les MPME se caractérisent généralement par une combinaison d'un niveau relativement élevé d'emplois passifs à faible autonomie, de tâches répétitives, de pression élevée et de manque de soutien (EU-OSHA, 2016a).

Les données provenant de la littérature suggèrent que l'environnement de travail dans les petites entreprises est en moyenne moins sûr que dans les grandes entreprises (Hasle et Limborg, 2006; Sørensen *et al.*, 2007). Une étude analysant les pratiques en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement dans les petites entreprises manufacturières d'Afrique de l'Ouest indique par exemple que les mauvaises performances en matière de SST y sont répandues, seules 6,6 pour cent des entreprises étudiées étant classées comme réalisant une «bonne performance» en matière de systèmes de gestion de la SST (Meite, Baeyens et Dewil, 2009). Dans l'Union européenne, les mesures de SST préventives semblent être beaucoup moins courantes dans les MPME que dans les grandes organisations, du fait notamment d'une plus faible fréquence des évaluations des risques

sur le lieu de travail et d'un manque de documentation sur ce sujet, d'un nombre moins important d'analyses de routine et d'une offre de formation plus faible (EU-OSHA, 2016b).

Lorsqu'on s'intéresse aux MPME de l'économie informelle, des données probantes suggèrent que la nature du travail dans ces entreprises est susceptible de présenter un risque beaucoup plus élevé de problèmes de santé que dans les entreprises de l'économie formelle (Lund et Naidoo, 2016). La plus grande incidence de risques en matière de SST dans l'économie informelle peut être attribué au fait que ces entreprises ne sont ni déclarées, ni réglementées, et ne sont donc soumises à aucun cadre réglementaire protégeant les travailleurs en ce qui concerne leurs conditions de travail, leur rémunération et la SST. De plus, les économies informelles, en particulier dans les pays en développement, ne sont pas couvertes par la sécurité sociale et sont caractérisées par de faibles niveaux de compétences, d'organisation et de productivité ainsi que par des revenus faibles ou irréguliers (Benach *et al.*, 2007).

De récentes études de cas réalisées dans des pays en développement montrent qu'une large part des travailleurs informels sont employés dans des secteurs particulièrement dangereux tels que le recyclage des déchets, l'agriculture et l'exploitation minière à petite échelle en Afrique de l'Est. Ces problèmes sont renforcés par l'absence de protection sociale et de contrôle des conditions de travail (Basu *et al.*, 2016).

Les travailleurs du secteur informel sont moins susceptibles d'être syndiqués et sont généralement moins éduqués et moins informés sur leur travail, ce qui augmente leur vulnérabilité face aux risques professionnels. Les groupes particulièrement vulnérables tels que les femmes, les enfants et les personnes âgées sont représentés de manière disproportionnée dans les activités informelles (Iunes, s.d.). L'économie informelle, y compris les petites entreprises actives dans ses marges, attire également la majorité des travailleurs vulnérables exposés à des risques d'exploitation (Lamm, 2014). Ceux-ci incluent les travailleurs migrants, qui font face à des risques spécifiques liés à des problèmes culturels et linguistiques et à l'accès à la protection sociale ainsi qu'à des obstacles à l'accès aux soins de santé (Quinlan *et al.*, 2001; Moyce et Schenker, 2018).

### 1.2.2 Pourquoi la gestion de la SST est-elle faible, voire inexistante, dans les MPME?

**Les MPME ne sont souvent pas prises en compte dans les politiques et stratégies nationales**

Les politiques nationales et la recherche stratégique concernant la SST et l'environnement de travail ont fortement tendance à se concentrer principalement sur les grandes entreprises en excluant l'important groupe des MPME (Legg *et al.*, 2014). Cette exclusion s'explique notamment par la nature hétérogène des MPME, leur dispersion géographique, leur absence de représentation cohérente et leur durée de vie relativement courtes. Tous ces facteurs les rendent difficiles à cibler et donc à réglementer (*ibid.*). Il est généralement admis que les petites entreprises sont difficiles à atteindre sur le sujet de la SST, que ce soit sous forme de réglementation, de politiques, d'inspections ou d'interventions (Eakin *et al.*, 2010).

**Il n'existe pas de données exhaustives sur la SST qui se concentrent sur les MPME, y compris celles de l'économie informelle**

De nombreux pays sont toujours dépourvus d'informations et de données fiables sur le nombre de décès et de blessures de travailleurs par an en raison d'un sous-sigalement, en particulier dans les MPME (Kurppa 2015; Commission européenne, 2014a). Même lorsque des statistiques sur les maladies et les accidents professionnels sont disponibles, les données présentées sont rarement ventilées par taille d'entreprise.

De plus, les statistiques publiques ne couvrent généralement pas l'économie informelle, alors que la majorité des MPME y sont actives.

**Dans de nombreux pays, les normes de SST ne sont pas adaptées aux MPME**



Alors que les MPME sont considérées comme des moteurs de la croissance économique et de la création d'emplois, une attention croissante est accordée à la «charge» administrative potentielle que différentes réglementations, y compris en matière de SST, peuvent faire peser sur ces entreprises. Bien que la suppression de ces réglementations puisse améliorer à court terme la compétitivité (même si cette affirmation n'est pas prouvée, voir Doern, 2009; Carter *et al.*, 2009; EU-OSHA, 2018a; Kitching, 2006, 2016), ce mouvement en faveur d'une réglementation «plus intelligente» ou «plus efficace», y compris d'une réduction des inspections du travail, peut avoir une incidence négative sur la SST des travailleurs des MPME.

**Les institutions gouvernementales n'ont souvent pas les ressources appropriées pour veiller à la conformité en matière de SST des MPME**



Les administrations du travail sont souvent en sous-effectif et ne disposent pas de l'équipement, des compétences et de la formation nécessaires pour faire respecter les normes de SST et contrôler la conformité des entreprises (UE, 2015). Les pays en développement ont des capacités encore plus limitées (Croucher *et al.*, 2013) et leurs fonctionnaires peuvent aussi être plus vulnérables face à la corruption, en particulier dans le contexte des MPME (Painter-Morland et Spence, 2014).

**Les inspections du travail font généralement peu appliquer la législation en matière de SST dans les petites entreprises**



Les recherches et les données empiriques montrent que les inspecteurs du travail visitent moins souvent les MPME que les grandes entreprises, et que c'est un des principaux obstacles rencontrés par les gouvernements dans l'application de la législation en matière de SST dans les petites entreprises (EU-OSHA, 2017a). Un pays peut prendre conscience de ses besoins spécifiques en matière de SST et adopter une législation adaptée; cependant, c'est la manière dont cette législation est appliquée qui est cruciale pour veiller à la conformité des petites entreprises (Croucher *et al.*, 2013). Les gouvernements ont dû mal à assurer des inspections du travail régulières dans les MPME, et dans certains cas la probabilité qu'une MPME soit inspectée est pratiquement nulle, en particulier dans les pays en développement, où les services d'inspection du travail sont souvent plus récents et encore en cours de mise en œuvre (*ibid.*). Des données tirées d'une étude de neuf pays de l'UE montrent que la capacité des inspections du travail à atteindre les MPME est limitée par un budget restreint, associé au coût élevé que représente l'inspection d'un grand nombre d'entreprises. Cette étude révèle également que les inspections du travail donnent la priorité à certains secteurs tels que la construction. Ces facteurs contribuent tous à la faible application de la réglementation dans les MPME (EU-OSHA, 2017a).

**Les MPME ont généralement des ressources limitées et se concentrent sur les problèmes à court terme**

Les MPME souffrent d'un «manque généralisé et multidimensionnel de ressources» (Nichols, 1997) et disposent de moins de ressources financières, humaines et managériales que les grandes entreprises (Cassell *et al.*, 2002; EU-OSHA, 2016a; Thong, 2001; Walters 2001). Par conséquent, les MPME sont moins inclinées à consacrer du temps et des ressources à ces questions (Zhou *et al.*, 2015). Elles ont tendance à se concentrer sur les problèmes de gestion à court terme et souvent sur leur simple survie (et c'est d'autant plus vrai pour les plus petites d'entre elles) et n'accordent que peu ou pas d'attention aux questions de gestion complexes à long terme telles que la SST (EU-OSHA, 2018b).

Le manque de main-d'œuvre qualifiée, qui est un problème typique des MPME dans les pays en développement, a également une incidence négative sur l'amélioration de la SST sur le lieu de travail (Dainty *et al.* 2004; Mitullah et Wachira, 2003). Certaines petites entreprises qui n'ont pas les capacités internes de répondre à toutes les exigences de la gestion de la SST peuvent aussi éprouver des difficultés à recruter des conseillers externes qualifiés, ce qui affecte la sécurité de leur environnement de travail (Cotton *et al.*, 2005).

Un sondage réalisé parmi les PME (et par extension les MPME) en Australie a révélé que l'obstacle le plus important à la mise en place de contrôles des produits chimiques dangereux étaient leur coût, suivi de facteurs liés au manque de conseils pratiques sur les contrôles et leur complexité technique, à la difficulté de comprendre et d'appliquer la réglementation, et au manque d'information sur le danger posé par les substances (Pratt *et al.*, 2006). La plupart de ces défaillances peuvent être attribuées aux faibles ressources managériales des MPME qui, combinées à un manque de connaissances en matière de SST (abordé ci-après), limite sérieusement la gestion de la SST dans ces entreprises.

**On observe dans la plupart des MPME un faible niveau de connaissances en matière de SST et une faible sensibilisation à ce sujet**

Les MPME peuvent ne pas bien connaître la réglementation et la considérer comme un obstacle à cause du langage spécialisé dans laquelle elle est rédigée (Hasle et Limborg, 2006), ou parce qu'elle n'est pas adaptée aux besoins des petites entreprises (Walls et Dryson, 2002).

Une récente étude réalisée au Brésil a montré que les parties prenantes internes (propriétaires et dirigeants) et les parties prenantes externes (auditeurs et consultants) des MPME estiment que les principaux obstacles à l'amélioration de la gestion de la SST incluent un comportement inadéquat en matière de SST et une priorisation de la production avant la sécurité, ce qui traduit un manque d'efficacité des informations communiquées et de sensibilisation de la direction à la SST (Garnica et Barriga, 2018).

**Les MPME ont tendance à avoir une structure d'encadrement informelle**

L'Legg *et al.* (2014) indiquent que les facteurs qui expliquent que les MPME affichent une plus mauvaise performance en matière de

SST (comparée aux grandes entreprises) incluent leurs «structures d'encadrement informelles, leur approche non structurée de la gestion de la SST, leur manque ou leur absence d'expertise interne en matière de santé et de sécurité et l'absence d'accès à des sources externes de soutien». Tous ces facteurs sont directement liés au manque de ressources de gestion des MPME. Les structures d'encadrement ont tendance à se formaliser et s'harmoniser à mesure que la taille de l'entreprise augmente (Ram *et al.* 2001; Mallett et Wapshott, 2014).

Ces structures d'encadrement informelles, combinés à la proximité spatiale et sociale des travailleurs, rend plus difficile la mise en place de systèmes et de routines de SST formelles et systématiques (EU-OSHA, 2014; 2018a, b). Un environnement informel peut aussi rendre difficile une identification claire de la personne responsable de la gestion de la SST (Bradshaw *et al.*, 2001; MacEachen *et al.* 2010); il peut même mener à une situation dans laquelle les travailleurs sont tenus responsables de leur propre bien-être (Cassell *et al.* 2002), en violation de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981.

Une structure d'encadrement informel implique également que la culture d'entreprise et de travail reflète fortement les personnalités des propriétaires exploitants. Si un propriétaire exploitant ou la direction n'est pas favorable à des changements ou à des améliorations en matière de SST, il est peut-être très difficile d'obtenir des changements significatifs, et encore plus compliqué de faire évoluer la culture de sécurité à l'échelle de l'entreprise (EU-OSHA, 2018b).

**La plupart des MPME n'ont pas une gestion systématique de la SST**

Dans une MPME, le propriétaire exploitant doit souvent gérer toutes les questions de gestion, de la conclusion de contrats à la comptabilité et des tâches administratives à la gestion de la SST. La SST risque dans cette situation d'être considérée comme l'une des questions de gestion les moins importantes, laissée à l'appréciation des travailleurs eux-mêmes ou limitée à une gestion quotidienne ad hoc. Si cela n'est pas en soi synonyme de mauvaises conditions et de pratiques dangereuses en matière de sécurité et de santé, tout porte à croire que l'absence de gestion systématique de la SST est une des raisons pour lesquelles les petites entreprises affichent une moins bonne performance en matière de SST que les entreprises plus importantes (EU-OSHA, 2018a).

Le projet SESAME a notamment relevé que très peu de MPME avaient mis en place des mesures formelles d'évaluation des risques (EU-OSHA 2018b).

**Les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent avoir une incidence négative sur les conditions de sécurité et de santé au sein des MPME fournisseuses** ▶

Les chaînes d'approvisionnement sont souvent associées à des pressions sur le coût dues au pouvoir d'achat des distributeurs et des acheteurs, ce qui «tire vers le bas» les conditions de travail et la SST chez leurs fournisseurs (Anner *et al.*, 2013; Gereffi *et al.* 2005), dont nombre d'entre eux sont des MPME.

Peu d'informations fiables sont disponibles au-delà d'une compréhension générale des deuxième et troisième niveaux et des niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement, où les accords contractuels et de sous-traitance deviennent plus complexes et où un manque de ressources est susceptible d'entraîner une dégradation des conditions de sécurité et de santé. Face à des pressions généralisées pour réduire les coûts, de nombreux fournisseurs se trouvent coincés entre les distributeurs et les intermédiaires, qui tirent parti de la concurrence féroce pour faire des bénéfices, ce qui les pousse à réduire encore le coût de la main-d'œuvre, avec un impact évident sur la qualité des conditions de travail (OIT, 2005b). Déterminer les acteurs clés, les dynamiques et les déséquilibres de pouvoir qui influencent la situation et les résultats en matière de SST à des niveaux plus bas est une étape essentielle pour proposer des solutions et traduire des mesures en stratégies et comportement concrets (OIT, 2017a).

Bien que les MPME soient susceptibles de tirer différents bénéfices d'une participation active dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, c'est souvent l'inverse qui se produit (OCDE, 2008). Leur manque de ressources de gestion, combiné à leur vulnérabilité économique et leur faible capacité à identifier et à tirer parti de leur position, signifie qu'elles finissent souvent dans les derniers niveaux des chaînes d'approvisionnement. Cela entraîne une intensification de la pression sur le travail, et souvent une dégradation des performances en matière de SST.

Bien qu'une attention accrue soit accordée à la SST dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier depuis l'accident du Rana Plaza au Bangladesh (Anner *et al.*, 2013), la SST peut être très compliquée à gérer dans ces contextes (Nadvi et Raj-Reichert, 2015). En effet, la complexité contractuelle générée par les chaînes d'approvisionnement peut complexifier la gestion de la SST (MacEachen *et al.*, 2010). Dans les pays en développement, l'application de la réglementation est souvent défailante, de même que la gouvernance des chaînes d'approvisionnement, lorsqu'elle existe (James *et al.* 2015; Walters *et al.* 2016), et toute régulation privée requiert généralement une forme de surveillance pour être efficacement mise en place (Locke *et al.*, 2013).

---





# Partie 2

---

Mécanismes  
d'amélioration de la  
SST dans les MPME

---



## ► 2.1 Renforcer le cadre réglementaire

Le droit des travailleurs à des conditions de travail sûres et saines est un droit humain reconnu par le droit international<sup>1</sup>. Le cadre réglementaire doit donc protéger tous les travailleurs et couvrir tous les risques en matière de SST auxquels ils peuvent être exposés, indépendamment du type de travail qu'ils effectuent et du secteur ou de la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Les lois et la réglementation en matière de SST devraient aborder les questions suivantes:

- les conditions de sécurité et de santé qui doivent exister dans toutes les installations et tous les services du lieu de travail;
- l'environnement de travail physique, chimique et biologique;
- le choix, l'installation et la maintenance de l'équipement de travail;
- les méthodes de travail, en particulier pour les travailleurs effectuant des opérations potentiellement dangereuses;
- les risques psychosociaux et ergonomiques.

Un moyen efficace de traiter ces questions est d'adopter à un haut niveau un ensemble fondamental de normes réglementaires qui peuvent servir de cadre pour le reste de la réglementation en définissant les obligations générales des employeurs et les droits et les obligations des travailleurs. Un cadre juridique clair et exhaustif en matière de SST revêt une importance capitale pour les MPME, notamment car les petites entreprises ont souvent une approche réactive de la conformité législative et réglementaire (Vickers, 2003). Les exigences réglementaires peuvent fournir des repères en matière de SST non seulement aux propriétaires exploitants, mais aussi à d'autres acteurs tels que les associations d'employeurs et les syndicats (EU-OSHA, 2017a).

### 2.1.1 Adapter la réglementation en matière de SST et simplifier les procédures administratives pour les MPMPE

Un bon moyen de renforcer l'efficacité de la réglementation, même dans des domaines autres que la SST, est de simplifier la législation lorsque cela est pertinent (EU, 2015). Une telle simplification permettrait de tenir compte du fait que les MPME peuvent avoir du mal à respecter de nombreuses lois pour lesquelles elles ne possèdent ni l'expertise juridique, ni la structure managériale nécessaire.



Fran hogan on Unsplash ©

1 Article 7, alinéa b du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

## France

## ► Encadré 1. Simplification de la réglementation pour les MPME en France

En France, le Plan santé au travail (PST) 2016-2020 vise à simplifier les normes en matière de SST pour les MPME afin d'aider les entreprises à mieux comprendre leurs obligations, et par conséquent, à améliorer leur performance. Le plan actuel s'appuie sur des stratégies antérieures qui ont mené à la création de comités régionaux tripartites chargés de transmettre aux autorités nationales des informations sur la sécurité et la santé au travail (PST1 2005-2009). Une analyse des plans précédents a mis en évidence le fait que le manque de compétences de gestion dans les petites entreprises a pour conséquence que les MPME sont contraintes de faire appel à des consultants externes pour produire la documentation nécessaire. Cela contribue à la perception de la SST comme une charge administrative et réglementaire. Le PST actuel vise donc à réviser en profondeur le corpus réglementaire en vue de simplifier les normes et d'améliorer la conformité en matière de SST dans les MPME. L'analyse des stratégies précédentes a également montré qu'il était important de définir des indicateurs d'évaluation et de créer des outils de suivi des activités pour compenser l'absence de mécanisme d'évaluation ex post extérieur qui avait caractérisé les stratégies précédentes. Pour relever ces défis, un Code du travail numérique a été lancé pour permettre aux utilisateurs, qu'ils soient employés ou employeurs, d'accéder de manière autonome en ligne à des réponses aux questions juridiques les concernant. Le projet a été mis en œuvre par la Direction de services numériques (DSI) des ministères sociaux en collaboration avec des experts partenaires externes, en gardant les besoins des utilisateurs au cœur du processus de conception. Les livrables sont en cours de test.

(Pour plus d'informations, voir l'exemple 1 à l'Annexe I).

## Colombie

## ► Encadré 2. Adaptation des exigences en matière de SST aux MPME en Colombie

À partir du milieu de l'année 2018, l'association colombienne des microentreprises et petites et moyennes entreprises (ACOPI) a travaillé avec le ministère du Travail sur la simplification de la Résolution 1111 de 2017, qui fixe des normes minimales en matière de SST dans les entreprises. À la suite de ce travail, le règlement 312 a été publié en février 2019. Il permet une modification des normes minimales exigées, qui doivent être «adaptées et harmonisées à chaque type d'entreprise ou d'entité, en fonction du nombre de travailleurs, de l'activité économique, de la catégorie de risques, et du type de travail ou de transactions réalisées».

(Pour plus d'informations, voir: *Sécurité et santé dans les micro, petites et moyennes entreprises : Recueil de cinq études de cas*, Le cas de la Colombie)

Consciente de l'importance et des besoins spécifiques des MPME, l'Australie a mis en place une stratégie nationale qui inclut plusieurs activités stratégiques visant à renforcer la capacité des petites entreprises à bien gérer les risques en matière de SST. L'*Australian Work Health and Safety Strategy 2012-2022* (Stratégie australienne pour la santé et la sécurité au travail, voir la stratégie 1 à l'Annexe II) a contribué, directement ou indirectement, à la création de programmes et de stratégies pour les différentes juridictions australiennes (SWA, 2017). Parmi ceux-ci, la *Work Health Safety and Workers' Compensation Small Business Strategy 2017-2019* (la stratégie pour la santé et la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs) de la Nouvelle-Galles du Sud (NGS) a été conçue pour fournir un cadre aidant les petites entreprises à remplir leurs obligations en matière de SST, et inclut des initiatives visant à renforcer le cadre réglementaire. Le *Small Employer Incentive Package* (Ensemble d'incitations pour les petits employeurs), décrit dans l'encadré 3, est lui aussi un bon exemple de simplification de la charge administrative ayant un impact positif aussi bien sur l'administration publique que sur les entreprises.

► Encadré 3. Réduire les procédures administratives: le Small Employer Incentive Package en NGS, Australie

Parmi les initiatives élaborées dans le cadre de la stratégie pour les petites entreprises de la Nouvelle-Galles du Sud, le *Small Employer Incentive Package* (2013) proposait des incitations financières ainsi qu'une plus grande sécurité concernant les primes d'assurance et une réduction des processus administratifs en cas d'amélioration de la SST et du taux de retour au travail de travailleurs blessés. Il s'appliquait automatiquement à toutes les entreprises déclarées, ce qui a permis d'optimiser le champ d'application de l'intervention et d'atteindre 260 000 employeurs. Le renforcement de la sécurité des procédures au moyen de primes plus simples et faciles à comprendre a permis de réduire de moitié les coûts administratifs et les démarches, aussi bien pour l'employeur que pour l'administration. Cependant, un tel programme d'incitations et de réglementation suppose que la majorité, voire la totalité des entreprises, est déclarée, ce qui exclut les entreprises informelles. Bien que cette intervention puisse encourager les employeurs à déclarer leur entreprise, notamment car cela simplifie les procédures, sa transférabilité à des contextes nationaux caractérisés par un haut pourcentage de MPME informelles est probablement faible. (Pour plus d'informations, voir la stratégie 1 à l'Annexe II.)

## 2.1.2 Bonnes pratiques tirées d'autres types de réglementation

Bien qu'une législation et une réglementation officielle en matière de SST soient nécessaires, d'importantes bonnes pratiques peuvent être tirées d'autres lois tels que, par exemple, la législation en matière de protection de l'environnement et de sécurité alimentaire.

Une étude sur la gestion des risques posés par les produits chimiques chez les producteurs de pommes en Nouvelle-Zélande (EU-OSHA, 2016a) offre un exemple de ces bonnes pratiques. Dans le cadre d'un programme de protection de l'environnement, les gérants ont adopté des routines pour l'utilisation sûre de pesticides. Ils ont appris à travailler en toute sécurité et à suivre les routines exigées, sans connaître en détail les risques liés aux produits chimiques qu'ils utilisaient ou la législation applicable.

Un autre exemple est le règlement REACH (enregistrement, évaluation et autorisation des substances chimiques et restrictions applicables à ces substances). Il s'agit d'un règlement contraignant de l'Union européenne, qui a eu un impact positif depuis son adoption en 2006. Cependant, des données récentes montrent que les MPME ont des difficultés à respecter ce règlement, car elles ont apparemment du mal avec les procédures administratives et les coûts élevés associés à l'enregistrement des substances qu'elles utilisent. Par conséquent, les MPME ont tendance à laisser leurs fournisseurs en amont demander les autorisations nécessaires, qui les couvrent également (Commission européenne, 2017).



## ► 2.2 Assurer l'application et la conformité

### 2.2.1 Inspection du travail

D'après la convention (n° 81) sur l'inspection du travail de 1947, les fonctions du système d'inspection du travail devraient être:

- d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

L'importance de trouver un équilibre entre ces trois fonctions est également soulignée dans le projet SESAME, qui conclut que des inspections (ou la probabilité d'inspections) exhaustives et perdurant dans le temps sont essentielles pour protéger la SST et l'environnement de travail dans les MPME. Cela avait déjà été signalé par Vickers *et al.* (2003), qui recommandaient un «équilibre entre l'application de la réglementation, y compris des mesures plus punitives, et d'autres formes d'intervention, notamment une plus grande participation des intermédiaires économiques».

Les inspecteurs du travail ont la difficile mission de promouvoir la SST et d'assurer son respect dans des lieux de travail qui sont difficiles à atteindre, tels que les MPME, l'économie informelle et l'agriculture. Le problème du manque de ressources à disposition des inspections du travail est chronique dans les pays développés comme dans les pays en développement. Comme il ressort des entretiens réalisés avec des spécialistes de l'OIT, le manque d'inspecteurs et les faibles ressources allouées aux inspections du travail rend souvent l'objectif d'assurer la conformité impossible à atteindre, en particulier dans les microentreprises et les petites et moyennes entreprises des pays en développement.

#### Estonie, Danemark

##### ► Encadré 4. Projets de conseil aux entreprises par les inspecteurs en Estonie et au Danemark

Au Danemark, des méthodes d'inspection ciblées ont été élaborées pour les microentreprises comptant moins de cinq employés. Ces méthodes sont basées sur le dialogue et incluent des conseils en matière de SST, en contraste avec la méthode traditionnellement employée au Danemark. Elles ont été combinées avec un plan pour augmenter la fréquence des inspections pour chaque microentreprise, ce qui représente aussi une nouveauté dans la méthodologie.

De même, l'inspection du travail en Estonie est équipée depuis 2016 d'un centre d'appels, et dispose aussi de plusieurs consultants réalisant des visites sur invitation des employeurs ou sous l'impulsion des inspecteurs spécialisés en SST. Le service téléphonique et les consultants offrent gratuitement des conseils, principalement à des microentreprises et petites entreprises, ce qui a apparemment eu un impact positif sur les entreprises visitées.

(Pour plus d'informations, voir l'exemple 2 à l'Annexe I.)

Aux Philippines, dans le cadre du système national de conformité au droit du travail, un système d'information sur la gestion de l'inspection du travail (LI MIS) a été lancé sous la forme d'un site Web et d'une application à destination des inspecteurs du travail en février 2018. Il est conçu pour permettre une analyse plus précise des données et, dans le même temps, garantir la responsabilité, la transparence et une gestion plus efficace des dossiers (OIT, 2018a).

Le Brésil offre un exemple d'une stratégie qui pourrait, si sa mise en œuvre se poursuit, être réalisable et donc recommandée dans les pays comptant un grand nombre de travailleurs informels, qui sont exclus des statistiques sur la santé au travail (Alfers *et al.*, 2016).

## Brésil

### ► Encadré 5. Le système brésilien d'information pour les maladies à déclaration obligatoire

Au Brésil, le système unifié de santé (SUS), qui est l'organisme chargé de fournir à tous les citoyens des soins de santé, a créé un système contraignant d'information pour les maladies à déclaration obligatoire (*Sistema de Informação de Agravos de Notificação*, SINAN) qui regroupe les dossiers médicaux liés aux maladies et aux accidents professionnels. Bien que ce système nécessite encore des améliorations pour devenir pleinement opérationnel (et ainsi fournir des soins de santé universels dans le secteur public brésilien), il représente une avancée vers la collecte et l'analyse de données plus précises sur la santé au travail, y compris celle des travailleurs informels, qui sont habituellement exclus des ensembles de données officiels (les données du système social). Le SINAN collecte des données quelle que soit la couverture sociale ou l'éligibilité des travailleurs à une indemnisation, et apparaît donc comme une source importante d'informations. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 3 à l'Annexe I.)

## 2.2.2 Agences de régulation non liées à la SST

Des recherches récentes réalisées dans l'Union européenne ont montré l'impact positif que peuvent avoir les agences de régulation non liées à la SST, notamment par l'intermédiaire d'inspections portant sur des questions telles que la sécurité incendie, la sécurité alimentaire, les produits chimiques, la machinerie et la protection de l'environnement (EU-OSHA, 2017a). Bien que ces inspections ne concernent pas directement la SST, elles peuvent améliorer de façon générale la sécurité et la santé et réduire les risques de blessures en promouvant une manipulation plus sûre des produits chimiques ou des machines et des processus de production plus ordonnés. Les organismes de formation peuvent aussi contribuer à améliorer la SST (en fournissant des services de formation, des outils, etc.), mais ils doivent disposer des compétences requises (*ibid.*). Par ailleurs, les fournisseurs peuvent proposer des solutions et des idées qui peuvent aider à renforcer la SST tout en augmentant la productivité; il y a donc une synergie entre la fonction de base des intermédiaires et les bénéficiaires en matière de SST qu'ils peuvent apporter.

## 2.2.3 Encourager la conformité

Étant donné les ressources (humaines et financières) limitées des services d'inspection du travail, certains pays ont adopté des stratégies complémentaires pour inciter les entreprises à appliquer la législation nationale et à promouvoir la SST ainsi que les droits fondamentaux.

► Encadré 6. Nouveau système de conformité au droit du travail aux Philippines

Aux Philippines, grâce au soutien technique de l'OIT, le ministère du Travail et de l'Emploi a fait évoluer le système national d'application d'une approche purement réglementaire à une approche qui combine application de la réglementation et incitation à la conformité. Le nouveau système de conformité au droit du travail (2016) du pays promeut ainsi au sein des entreprises une culture de conformité aux normes générales de travail et aux normes en matière de SST en faisant participer les travailleurs et les employeurs à des évaluations conjointes et à la mise en œuvre de plans d'action correctifs.

Entre autres initiatives, le système permet de renforcer les capacités des employeurs et des travailleurs et de leurs associations en adoptant une approche axée sur les besoins et en proposant un soutien technique gratuit sur les questions de productivité et de respect de la réglementation en matière de SST. Depuis l'adoption de la loi, plusieurs ateliers ont été organisés avec les différentes parties prenantes et les différents partenaires sociaux, dont 281 inspecteurs du travail, conciliateurs et médiateurs ainsi que des arbitres du travail nationaux et régionaux participant aux inspections du travail et à la gestion des affaires de contrats de travail limités à la main-d'œuvre. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 4 à l'Annexe I).



## ► 2.3 Participation active des partenaires sociaux

L'approche tripartite encouragée par l'OIT garantit la participation des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs à tous les niveaux, y compris sectoriel et local, pour l'élaboration des politiques, des stratégies et des programmes nationaux en matière de SST.

À l'échelle nationale, de nombreux pays ont créé un organe consultatif tripartite national pour la SST (généralement appelé conseil ou comité) qui structure la participation du gouvernement, des travailleurs et des employeurs dans la gouvernance nationale de la SST. Cet organe assure aussi souvent la coordination des différentes autorités publiques actives dans le domaine de la SST. Les rôles et les fonctions des organes tripartites nationaux pour la SST varient de pays en pays, allant d'un rôle consultatif pour les activités et projets des institutions principales à un rôle décisionnel dans la définition des politiques et des priorités nationales et dans l'élaboration des lois et de la réglementation, assorti de responsabilités dans le développement et la mise en œuvre de stratégies.

### Brésil

#### ► Encadré 7. Le comité tripartite brésilien sur la santé et la sécurité au travail

En ce qui concerne les pays émergents, le comité tripartite sur la santé et la sécurité au travail (CTSST) du Brésil est un parfait exemple de dialogue social. Créé en 2008, le CTSST a élaboré en 2012 un programme national de SST incluant dans les objectifs de sa stratégie une action coordonnée avec les entités représentant les microentreprises et les petites entreprises. Malgré une dynamique favorable ces dernières années, avec des discussions menées en parallèle entre le service brésilien pour les microentreprises et les petites entreprises (SEBRAE) et l'agence gouvernementale spécialisée Fundacentro en vue de promouvoir une politique nationale en matière de SST ciblant les MPME, aucune mesure stratégique spécifique n'a encore été annoncée. Cependant, le CTSST est sur la bonne voie pour créer une politique de SST axée sur les MPME. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 5 à l'Annexe I).

### Tunisie

#### ► Encadré 8. L'accord avec les partenaires sociaux pour une stratégie de prévention en matière de SST en Tunisie

Un autre bon exemple de dialogue social peut être trouvé en Tunisie, où le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé en 2013 un Contrat social servant de cadre juridique pour tout travail ultérieur sur la SST. Un partenariat avec l'UE en soutien à un plan national a entraîné l'adoption d'une nouvelle approche promouvant la collaboration et le dialogue social à l'échelle nationale et au niveau des entreprises. La création d'une stratégie nationale de prévention des risques professionnels dans le secteur de la construction (qui compte un grand nombre de MPME) a été l'occasion de réunir toutes les parties prenantes concernées, en particulier les partenaires sociaux, afin d'élaborer une stratégie de prévention multiforme. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 6 à l'Annexe I).

Dans certains pays, des organes tripartites sur la SST existent également au niveau régional ou sectoriel.

Le dialogue social est reconnu comme une condition préalable à toute action réussie en matière de SST, en particulier à l'échelle de l'entreprise (EU, 2015). Comme l'indique la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981: «la coopération des employeurs et des travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines» en application des accords en matière de SST.

**► Encadré 9. Le système de représentants régionaux pour la sécurité en Suède**

En Suède, le système des représentants régionaux pour la sécurité (RRS) est en place depuis plus de 40 ans. Ces représentants sont des spécialistes de la SST formés par les syndicats qui aident les travailleurs et les employeurs dans les microentreprises et les petites entreprises qui n'ont pas de comité de sécurité, mais dont au moins un employé est membre d'un syndicat. Leur mission est d'ouvrir un dialogue avec le propriétaire exploitant concernant les risques liés au travail, de sensibiliser les employés à la SST et de signaler les problèmes de SST au syndicat concerné. Traitant différents types de questions et de situations liées à la SST, ils sont considérés comme «des diffuseurs d'informations et de connaissances, des catalyseurs, des médiateurs, des mentors, des conseillers et des consultants» (Wiklund 2011), et les propriétaires exploitants jugent généralement leur action positive. Grâce à leur rôle de catalyseurs, les représentants pour la sécurité peuvent nouer un dialogue constructif pour aider à la mise en place d'une gestion de la SST et prévenir les conflits avec les travailleurs. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 7 à l'Annexe I).

Le dialogue social est reconnu comme une condition préalable à toute action réussie en matière de SST, en particulier à l'échelle de l'entreprise (EU, 2015). Comme l'indique la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981: «la coopération des employeurs et des travailleurs et/ ou leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines» en application des accords en matière de SST.

Les données montrent que le dialogue social améliore les conditions de travail et contribue ainsi à la performance des entreprises et à la satisfaction professionnelle, ce qui est particulièrement important dans les MPME, où le travail est susceptible d'être dangereux et les ressources disponibles sont généralement limitées. Une étude se concentrant spécifiquement sur l'utilisation du dialogue social dans les politiques européennes ciblant les microentreprises et les petites entreprises et incluant la SST à l'échelle de l'entreprise montre que le dialogue social joue généralement un rôle important dans l'application des normes de SST dans cette catégorie d'entreprise. Cette étude cite comme exemple l'Italie et la Norvège, où les partenaires sociaux ont élargi le champ d'intervention des représentants des travailleurs spécialistes de la SST au niveau territorial sans imposer de charge administrative supplémentaire sur les entreprises (Eurofound, 2014).

La participation active des travailleurs peut renforcer les obligations et la responsabilité sociales inhérente à leur participation aux améliorations de la SST dans les MPME et à leur impulsion de celles-ci. Dans le même temps, elle peut aussi augmenter leur autonomie, ce qui peut potentiellement réduire les effets négatifs de toute modification de l'environnement psychosocial de travail (Knudsen *et al.*, 2011). Il existe des situations dans lesquelles la participation des travailleurs est essentielle: ils devraient par exemple être impliqués dans les discussions sur la reconstruction des ateliers et la refonte de l'organisation du travail afin de pouvoir s'impliquer et s'approprier les changements (Kvorning *et al.*, 2015).

Une étude réalisée dans le cadre de l'ancien programme Gestion et citoyenneté d'entreprise de l'OIT a étudié l'effet de la coopération entre les travailleurs et la direction sur la productivité dans les MPME et a conclu que la coopération sociale pouvait contribuer à augmenter la productivité et la compétitivité de ces entreprises, en particulier dans les pays en développement. Les conclusions de cette étude soulignaient l'importance d'une réelle communication entre les employeurs (la direction) et les travailleurs ou leurs représentants. Le consentement des employés reste fondamental pour obtenir leur plein soutien à un processus de changement (voir aussi OIT, 2017). Les faibles niveaux de coopération observés dans les MPME sont principalement dus aux capacités restreintes des propriétaires exploitants et non à une quelconque réticence de leur part. Renforcer les capacités des travailleurs et des propriétaires exploitants est donc essentiel pour augmenter la coopération, encourager un partenariat et respecter le droit des travailleurs à se syndiquer.

En Thaïlande, des normes spécifiques de SST ont été définies pour les microentreprises et les petites entreprises. La nomination obligatoire pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, d'un responsable de la sécurité formé a eu des résultats positifs (voir l'exemple ci-après). Soutenir cette catégorie spécifique d'entreprises a permis de remédier aux failles de conformité qui permettaient aux entreprises de se soustraire à leurs responsabilités en cas de non-conformité et de négliger les travailleurs qui ne correspondaient pas aux catégories définies dans la loi. Cette intervention est également un bon exemple d'inclusion des travailleurs dans le processus d'amélioration de la SST, ce qui est essentiel pour assurer leur participation à tous les niveaux et les tenir informés des questions de sécurité.

## Thaïlande

## ► Encadré 10. Le système de responsables de la sécurité en Thaïlande

Comme l'exige le règlement ministériel relatif à la définition de normes pour l'administration et la gestion de la sécurité et de la santé des travailleurs et de l'environnement de travail (2006), un professionnel de la SST (appelé «responsable de la sécurité») doit être nommé dans chaque entreprise pour exercer des fonctions liées à la SST et à l'environnement de travail. Un représentant des travailleurs ou de la direction peut être nommé à ce poste et recevoir une formation de base en SST afin de pouvoir agir en qualité de spécialiste de cette question sur le lieu de travail. Le niveau de compétences techniques exigé du responsable de la SST varie en fonction de la taille de l'entreprise. Dans le cas des MPME, les tâches du responsable incluent la réalisation d'évaluations des risques et la présentation de mesures préventives à l'employeur, la promotion de comportements sûrs auprès des employés, la recherche des causes des accidents et des maladies et la proposition de solutions. Grâce à une bonne campagne de diffusion et à l'utilisation de la méthodologie de formation WISE de l'OIT, en 2015, le nombre total de responsables de la sécurité de tous niveaux s'élevait à 743 956, dont 14 509 responsables d'un niveau technique élevé (spécifiquement pour les PME). Depuis 2006, le système a été consolidé et est maintenant considéré comme une base sur laquelle s'appuient toutes les activités volontaires en matière de SST sur le lieu de travail. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 8 à l'Annexe I.)



## ► 2.4 Le rôle des réseaux de SST et des intermédiaires

### 2.4.1 Réseaux de SST et conseils de pairs

Les services fournis par les réseaux de SST et les conseils de pairs sont un moyen efficace de diffuser les bonnes pratiques par l'apprentissage et la promotion de l'échange des informations disponibles sur la SST.

La littérature sur le sujet indique clairement que les propriétaires exploitants de MPME sont particulièrement friands de conseils et d'orientations provenant de leurs collègues et de leurs pairs, qui font face aux mêmes problèmes et peuvent leur proposer des solutions concrètes et réalistes (Morgaine *et al.*, 2006; Kines *et al.*, 2013; EU-OSHA, 2017a, 2018a).

Les conseils de pairs pourraient être formalisés sous la forme de réseaux de MPME aux niveaux local, infranational ou régional ainsi qu'au niveau sectoriel. Les réseaux permettent généralement de partager des bonnes pratiques et des informations et fournissent des services de formation, d'apprentissage et de recherche ainsi que des conseils (Lehtinen, 2018).

Les initiatives locales peuvent être organisées en réponse à une politique en matière de SST centralisée ou à une orientation du gouvernement, ou au contraire, indépendamment du gouvernement; dans ce dernier cas, elles ne sont pas toujours soutenues par un financement adapté accordé par l'administration publique.

Ces initiatives sont par ailleurs adaptées aux besoins de la région concernée. Elles peuvent par exemple se concentrer sur un secteur à haut risque spécifique où de nombreux accidents sont survenus. Reconnaître l'importance des initiatives locales dans l'organisation de la SST et l'amélioration des lieux de travail constitue une étape vers la diffusion de ces bonnes pratiques et leur adaptation à des contextes spécifiques.

#### Indonésie

##### ► Encadré 11. Les forums MPME en Indonésie

Les forums MPME sont des associations de propriétaires de MPME créées à l'échelle des districts par le bureau régional du ministère des Coopératives et des PME. Elles servent d'organe de coordination entre le gouvernement et les MPME.

Ces Forums proposent des formations et une assistance aux propriétaires de MPME, sans demander de cotisation, et offrent une occasion à ces propriétaires d'échanger des informations et d'apprendre de leurs pairs.

Bien qu'il soit principalement axé sur le développement commercial, ce type de soutien aux MPME, qui est peu coûteux (pas de frais pour les membres participants) et simple, pourrait servir de médium pour offrir des formations et des conseils sur les questions de SST.

L'étude SESAME de l'EU-OSHA sur la sécurité et la santé dans les «microentreprises et les petites entreprises» dans l'UE a conclu que la diffusion des bonnes pratiques parmi les pairs, par exemple par l'intermédiaire de réseaux, pouvait aider ces entreprises à trouver et à mettre en place des solutions efficaces en matière de SST (EU-OSHA, 2018a).

## Allemagne

## ► Encadré 12. L'initiative allemande pour une nouvelle qualité de travail (INQA)

Cette initiative a été co-créée en 2002 par le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, les États fédérés, les partenaires sociaux et d'autres institutions économiques et sociales. Depuis 2002, différents réseaux à portée nationale et régionale se sont inspirés de l'INQA pour cibler les petites entreprises de construction et collaborer avec les partenaires sociaux, les associations professionnelles, les prestataires de services, les associations de protection des consommateurs, les ministères et d'autres institutions concernées. Ces réseaux se coordonnent pour fournir une aide pratique à la mise en œuvre de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, encourager les entreprises qui adoptent des bonnes pratiques et leur proposer des outils pour les aider à évaluer les risques. Un de leurs outils les plus efficaces est le *Gutes Bauen Unternehmenscheck* («test de la bonne entreprise de construction»), un instrument d'auto-évaluation, de développement organisationnel et de gestion des ressources prêt à l'emploi. Cet exemple montre comment les parties prenantes peuvent collaborer efficacement pour créer un réseau solide qui permet aux experts et aux conseillers en SST de développer et d'améliorer constamment des outils répondant aux besoins des petites entreprises. Des initiatives de réseau similaires ont été lancées dans d'autres secteurs, par exemple celui des soins de santé. Le transfert de cette approche à d'autres pays nécessiterait des efforts de coordination entre différentes parties prenantes et de bons canaux de communication pour garantir la durabilité des partenariats. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 9 à l'Annexe I).

Certains programmes se concentrent sur le mentorat et le coaching pour développer une culture de la sécurité et encourager les échanges entre pairs. Singapour offre un exemple d'entreprises servant d'intermédiaires pour leurs pairs: le programme de certification bizSAFE (voir la stratégie 3 à l'Annexe II) permet en effet à des entreprises de fournir des conseils en SST à leurs pairs. L'objectif de ce programme est de créer une communauté nationale autour de la SST impliquant les entreprises, les prestataires de services et d'autres acteurs. Les mentors sont des entreprises qui réalisent d'excellentes performances en matière de SST et font preuve de leadership; elles aident les autres entreprises participant à bizSAFE en leur présentant leurs bonnes pratiques et les systèmes qu'elles ont mis en place. Le principe sous-tendant ce type d'initiative est que la participation entraîne la sensibilisation et que l'échange d'informations la renforce.

## Australie

## ► Encadré 13. Le programme de mentorat en Nouvelle-Galles du Sud, Australie

En Nouvelle-Galles du Sud, le programme de mentorat s'inscrit dans la stratégie de l'État pour les petites entreprises, au côté d'incitations financières, d'une simplification des procédures et de la diffusion d'informations. Il lie des petites entreprises avec des experts en sécurité d'autres entreprises qui assument un rôle d'intermédiaire et acceptent de partager gratuitement leurs connaissances et leurs bonnes pratiques en matière de SST. De cette manière, les mentors et les mentorés sont encouragés à renforcer leurs compétences en communication et en affaires, améliorant ainsi la réputation de leur entreprise respective. L'expert en sécurité conclut un accord avec une MPME (jusqu'à 20 employés) dont la durée varie de trois à six mois. Ensemble, l'expert et la MPME élaborent un plan d'action afin de trouver des solutions en matière de SST pour l'entreprise du mentoré. Les MPME participant au programme de mentorat peuvent demander une aide financière pour mettre en œuvre des améliorations de la SST; leur participation leur donne donc accès à des avantages et des privilèges. Depuis la création du programme, des mentors ont gratuitement accordé de leur temps à plus de 300 petites entreprises, et les participants ont indiqué qu'ils avaient apprécié l'expérience. (Pour plus d'informations, voir la stratégie 1 à l'Annexe II.)

## 2.4.2 Intermédiaires et services de conseil en matière de SST

La littérature souligne le rôle important que peuvent jouer différents acteurs agissant en tant qu'«intermédiaires» pour atteindre les MPME et y améliorer la SST (Cunningham et Sinclair, 2015; Haslam *et al.*, 1998; Hasle et Refslund, 2018; Walters, 2001; EU-OSHA, 2017a, 2018a). Ces intermédiaires peuvent par exemple fournir aux MPME des informations sur la réglementation, les outils et les initiatives existantes en matière de SST, ainsi que des conseils pratiques, et diffuser les connaissances générales émanant des autorités et d'autres acteurs de la SST. Un large éventail d'intermédiaires a été suggéré au fil du temps, en s'appuyant sur des expériences pratiques: il inclut des acteurs tripartites tels que des inspecteurs spécialisés en SST servant de conseillers (James *et al.*, 2004); des représentants d'organisations de travailleurs (Okun *et al.*, 2017); des organisations d'employeurs et des associations professionnelles (Cunningham et Sinclair, 2015); des conseillers en SST (Lamm, 1997); des comptables (Hasle *et al.*, 2010); des consultants (Cagno *et al.*, 2016); et des conseillers agricoles (Olsen et Hasle, 2015).

### États-Unis

#### ► Encadré 14. La nomination de spécialistes de l'aide à la conformité au sein de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA)

Des actions visant à encourager la conformité et une gestion efficace de la SST dans les entreprises ciblées ont été mis en place aux États-Unis, où les spécialistes de l'aide à la conformité et d'autres agents de terrains vont au contact d'employeurs et de travailleurs de petites entreprises dans tout le pays. En 2017, les spécialistes de l'aide à la conformité et les autres agents de terrain de l'OSHA ont réalisé plus de 5 200 activités de sensibilisation et atteint plus de trois millions de personnes. Par ailleurs, les petites entreprises des États-Unis sont protégées contre les représailles d'agents de l'OSHA réalisant des activités de mise en conformité ou d'application de la réglementation. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 10 à l'Annexe I).

Les services de conseil, qu'ils soient fournis par le gouvernement (par l'intermédiaire de consultants de l'inspection du travail ou de services de SST) ou par des entreprises indépendantes, fournissent efficacement de l'aide aux MPME, car leurs offres de services, en particulier d'assistance sur site et de suivi, sont personnalisées. Dans le cas des inspecteurs du travail, l'éventuel scepticisme des propriétaires exploitants peut être surmonté en soulignant la différence entre leur rôle de conseillers et leurs missions d'inspection.

Étant donné que de nombreuses MPME ont des ressources limitées, les services de conseil devraient être proposés gratuitement ou à faible coût.

### Australie

#### ► Encadré 15. Offre de consultants dans le cadre de la stratégie australienne pour la santé et la sécurité au travail

L'*Australian Work Health and Safety Strategy 2012-2022* (Stratégie australienne pour la santé et la sécurité au travail 2012-2022) sert de cadre à une large gamme d'actions nationales et étatiques visant à améliorer la situation en matière de SST des travailleurs et à mieux prévenir et gérer les risques sur le lieu de travail. En Australie, la SST dans les petites entreprises est reconnue comme un domaine stratégique national essentiel, et plusieurs États et territoires, notamment le Territoire du Nord, Queensland et Victoria, encouragent la fourniture de services de SST par des consultants spécialisés. En Nouvelle-Galles du Sud et en Tasmanie, les autorités responsables de la SST ont aussi activé des lignes d'assistance téléphonique dédiées qui fournissent gratuitement des conseils aux MPME. Ces appels téléphoniques peuvent être complétés par une inscription à des programmes de conseil offrant gratuitement des conseils en face-à-face et liant des mentors de grandes entreprises à des mentorés de petites entreprises. Pendant la présentation du programme aux entreprises, il est souligné que les conseillers ne sont pas des inspecteurs et n'ont donc pas de pouvoir en vertu de la législation en matière de SST. Ces initiatives ont reçu des retours positifs de la part des entreprises qui en bénéficient. (Pour plus d'informations, voir la stratégie 1 à l'Annexe II.)

**► Encadré 16. Le programme de conseil sur site de l'OSHA aux États-Unis**

Le programme de conseil sur site de l'OSHA offre un autre bon exemple de fourniture de services confidentiels à destination des petites entreprises. Dans le cadre de cette initiative, les MPME reçoivent des conseils pour mettre en place ou améliorer leur gestion de la SST. Les MPME sont vivement encouragées à rejoindre le programme, qui est volontaire et gratuit. Grâce à la «politique de non-représailles» de l'OSHA, les participants ont l'assurance que les demandes d'informations techniques ne déclencheront pas d'inspection de l'OSHA, car les services de conseil sont distincts des services de mise en application et ne peuvent pas imposer de sanctions ou d'avertissement. Le nom du propriétaire, le nom de l'entreprise et toute information fournie à propos du lieu de travail, ainsi que toute situation de travail dangereuse ou insalubre portée à la connaissance du consultant, ne sont généralement pas communiquées au personnel d'inspection de l'OSHA. La seule obligation imposée par le programme est d'éliminer les risques graves en matière SST, un engagement que l'entreprise doit prendre avant la visite de conseil et honorer en temps opportun. Ce genre d'initiatives est intéressante, car elle peut encourager les employeurs de petites entreprises à demander des informations auprès de l'autorité compétente sans craindre que cette demande entraîne une inspection et donc des sanctions. La participation au programme est gratuite pour les entreprises et se fait sur la base du volontariat. Cet exemple est également intéressant du fait de la stratégie de communication adoptée. En effet, la communication autour du programme est en anglais et en espagnol afin d'atteindre des minorités linguistiques qui représentent une part importante des MPME aux États-Unis. En outre, les entreprises participant au programme peuvent obtenir une distinction qui leur octroie un statut de modèles en matière de sécurité et de santé au travail si elles participent en même temps au Safety and Health Achievement Recognition Program (SHARP, programme de reconnaissance de l'excellence en matière de sécurité et de santé). En 2016, les consultants du programme de consultation sur site avaient déjà effectué plus de 29 000 visites par an dans des petites entreprises, ce qui représente 1,5 million de travailleurs dans tout le pays. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 11 à l'Annexe I).

**► Encadré 17. Les services de conseil pour les MPME bizSAFE et startSAFE à Singapour**

Ces dernières années, Singapour a entrepris une importante réforme de son système de SST afin d'améliorer sa situation en la matière. S'inscrivant dans cette stratégie nationale, le programme bizSAFE est un système de certification créé pour accélérer la mise en place d'une gestion des risques et d'un système de gestion de la SST dans les MPME. Une des principales caractéristiques du programme est la fourniture de services de SST par des consultants. Depuis sa création en 2007, le Work Safety and Health Council (WSHC, Conseil pour la sécurité et la santé au travail) a réuni un vivier de 18 000 consultants en SST accrédités qui organisent les ateliers et les formations à l'évaluation des risques auxquels les entreprises doivent participer pour obtenir leur certification. Certaines entreprises de conseil privées aident aussi les entreprises à obtenir la certification bizSAFE. Les consultants fournissent par exemple des conseils aux entreprises avant qu'elles fassent l'objet d'un audit de la gestion des risques (niveau 3) ou les aident à mettre en place un système de gestion de la SST (niveau 5, Star). Afin de tenir compte du fait que les MPME peuvent ne pas avoir les capacités et les ressources nécessaires pour mettre en place une gestion appropriée des risques, le Risk Management Assistance Fund (RMAF, fonds d'aide à la gestion des risques) a été créé en 2006 et a ensuite été intégré dans la stratégie bizSAFE afin d'aider les PME à amortir les coûts liés au recrutement d'un consultant en risques agréé pour le renforcement de leurs capacités internes. À ce jour, aucune analyse d'impact digne de ce nom n'a été réalisée pour constater un lien entre la certification et une potentielle baisse du nombre d'accidents. Cependant, une enquête réalisée par des propriétaires d'entreprises et des organismes d'achat a montré que ce processus avait des effets bénéfiques.

Le programme StartSafe complète l'initiative nationale singapourienne en s'adressant aux très petites entreprises, comptant entre 10 et 15 employés, qui ne font pas partie du champ d'application de bizSAFE. Ces entreprises sont contactées sur la base de leurs rapports d'accidents. Elles reçoivent deux visites de consultants en sécurité: la première est gratuite et la deuxième est optionnelle, et jusqu'à 90 pour cent de son coût est couvert par le WSHC. Pendant la première visite, le consultant réalise une inspection de sécurité et fournit à l'employeur et aux employés une formation de base sur la SST ainsi que des conseils pour remédier aux problèmes identifiés. Les petites entreprises sont encouragées à participer à la fois par une pression à la conformité avec la réglementation et par une importante réduction sur les services de conseil. En outre, ces visites leur permettent d'atteindre le même niveau que les entreprises certifiées bizSAFE niveau 2 et ainsi d'être plus compétitives. (Pour plus d'informations, voir la stratégie 3 à l'Annexe II).

## ► 2.5 Renforcer les capacités et sensibiliser

### 2.5.1 Éducation et formation à la SST

La convention n° 155 de l'OIT exige des États membres qu'ils adoptent des mesures pour encourager l'inclusion des questions de SST à tous les niveaux d'éducation et de formation. Intégrer la SST à l'éducation générale et professionnelle est un moyen très efficace d'améliorer les connaissances et les compétences des travailleurs et des employeurs et de sensibiliser la population générale à ce sujet.

Conformément aux dispositions de la convention n° 155, de nombreux pays obligent les employeurs à fournir aux travailleurs et à leurs représentants une formation adaptée sur la SST et la législation applicable dans ce domaine. La Commission mondiale sur l'avenir du travail (OIT, 2019a) a également demandé la reconnaissance officielle d'un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie et la mise en place d'un écosystème efficace d'apprentissage tout au long de la vie.

Une étude sur l'efficacité de la formation obligatoire auprès de 300 travailleurs récoltants employés par une entreprise forestière en Afrique du Sud a révélé que l'association de cette formation à des connaissances, des pratiques et des attitudes appropriées en matière de SST avait entraîné une réduction du nombre d'accidents (Nkomo *et al.*, 2018). Cependant, les obligations de participation à une formation sur la SST sont habituellement liées à un nombre minimal d'employés. Par conséquent, les petites entreprises, où les besoins de formation sont généralement très pressants, sont souvent dispensées de formation obligatoire sur la SST (EU-OSHA, 2017a). Des études analysant des données tirées de lieux de travail montrent que les MPME considèrent une formation pertinente à la SST comme une question de sécurité importante, et soulignent les bénéfices à long terme que les entreprises en tirent en termes psychologiques (motivation des employés), comportementaux (volonté de participer à des activités liées à la sécurité) et situationnels (changements dans l'environnement de travail) (Clarke et Flitcroft, 2013). À l'inverse, un manque de formation ou une formation de mauvaise qualité est un obstacle à l'amélioration de la SST (Champoux et Brun, 2003; Ma et Yuan, 2009).

Le succès d'une formation dépend de plusieurs facteurs, y compris du soutien général accordé et des actions de suivi mises en place. La disponibilité est une question clé, car la portée des programmes de formation dépend fortement de leur facilité d'accès par les utilisateurs. Elle est particulièrement importante pour les MPME exerçant leurs activités dans des zones rurales ou dans l'économie informelle, où peu ou pas de formations à la SST sont proposées par le système éducatif, où beaucoup de travailleurs et d'employeurs ont un faible niveau d'instruction et où une grande part des travailleurs est peu ou pas qualifiée.

Le coût réel des formations et le temps nécessaire pour les suivre sont d'autres obstacles importants à leur accessibilité. Les MPME (en particulier les microentreprises et les petites entreprises) se caractérisent généralement par des ressources financières limitées et une surcharge de travail (EU-OSHA, 2017a, 2017b). L'intégration dans les processus et les procédures de l'entreprise ainsi que la cohérence avec les objectifs et la stratégie globale de celle-ci sont des éléments importants pour garantir que la formation est bien accueillie et la plus efficace possible (Clarke et Flitcroft, 2013).

---

#### ► **Les méthodes d'apprentissage doivent être adaptées aux MPME.**

Afin d'être efficace, la formation, en particulier sur le lieu de travail, doit: trouver un équilibre entre théorie et pratique; suivre des méthodes d'apprentissage participatives; utiliser un langage facilement compréhensible par le public ciblé; donner des exemples tirés d'entreprises similaires (en termes de taille et de secteur), être organisée à des moments qui la rendent facilement accessible; et bénéficier de la présence de travailleurs expérimentés servant de mentors.

Lorsque les travailleurs et les employeurs réfléchissent ensemble aux questions et problèmes courants dans l'entreprise, cela rajoute de la valeur aux programmes de formation à la SST (Kines *et al.*, 2013; Knudsen *et al.*, 2011).

En 1995, le Département des Relations industrielles australien (DIR, 1995), a présenté une série d'études de cas réalisées dans les secteurs de la métallurgie et de l'exploitation minière, des services et de l'alimentation ainsi que dans les industries automobile et manufacturière. Ces études soulignaient à quel point la détermination de la direction à améliorer le lieu de travail et l'adoption de bonnes pratiques dans le cadre d'une vision stratégique étaient essentielles pour le succès à long terme de l'entreprise. Les conclusions principales des études de cas présentaient comme avantages une approche flexible de la gestion de projets et la participation des travailleurs sur la base d'une communication ouverte, au lieu d'une structure de direction rigide et d'une communication limitée. Elles révélaient également que la coopération entre les cadres, les syndicats et les travailleurs était essentielle, montrant ainsi que les travailleurs pouvaient s'impliquer directement ou indirectement via leurs organisations collectives et leurs représentants (*ibid.*).

Si une organisation formelle et des routines sont les moyens les plus efficaces d'améliorer la SST, pour les petites entreprises, un engagement informel ou indirect peut aussi être encouragé (Pinder *et al.* 2016). Une étude sur les petites entreprises de construction au Ghana a montré une corrélation positive entre l'âge des MPME et l'adoption de mesures en faveur de la sécurité et de la santé. Les entreprises plus anciennes sont plus susceptibles de s'appuyer sur leur expérience acquise au fil des années pour organiser des formations sur site et définir des orientations en matière de sécurité et de santé (Kheni, Dainty et Gibb, 2008). Ces exemples montrent que la participation active des travailleurs est bénéfique, car elle leur permet d'adopter des bonnes pratiques et de trouver des solutions en s'appuyant sur leur expérience.

Les formations doivent utiliser les méthodes et les moyens les plus adaptés pour atteindre les populations qu'elles ciblent; si une formation s'adresse à des personnes ayant un faible niveau d'instruction ou une connaissance limitée de la langue nationale (comme les travailleurs migrants), il convient d'éviter d'utiliser trop de documentation écrite et de privilégier des éléments visuels tels que des pictogrammes (EU-OSHA, 2018b) et des aides visuelles.

Des exemples de cette approche peuvent être trouvés dans les nombreuses déclinaisons des outils de formation participative axée sur la pratique (PAOT, participatory action-oriented training) de l'OIT, qui incluent des images claires adaptées au secteur et au contexte géographique concerné et utilisent peu de mots (pour plus d'informations sur les outils et les programmes PAOT, voir la partie 3.1). L'approche participative suivie par ces outils, qui s'appuie sur l'aspect pratique des mesures adoptées par les personnes concernées au niveau local, s'est montrée particulièrement efficace pour motiver les employeurs à agir pour améliorer les conditions de travail dans l'économie informelle ainsi que dans les MPME. En outre, les outils PAOT contribuent à l'application progressive des exigences juridiques, encouragent une participation active des employeurs et des travailleurs dans la prise de décisions et aident à concrétiser le droit des travailleurs à disposer d'un environnement de travail sûr et sain (Khai *et al.*, 2011).

Un bon exemple d'utilisation de supports visuels peut être observé dans la sylviculture, un secteur dans lequel les taux d'accidents sont toujours à des niveaux inacceptables malgré d'importantes améliorations techniques et une conscience généralement accrue de l'importance de la sécurité et de la santé (Kastenholz *et al.*, 2016). En Suède, l'organisation à but non lucratif «Prevent»<sup>2</sup> a élaboré dans le cadre d'une initiative des supports de formation ne contenant que des images afin d'aider les travailleurs à adopter les bons comportements lorsqu'ils font leur travail. Ces supports prenant la forme de pictogrammes sont faciles à comprendre, même pour les migrants qui maîtrisent mal la langue locale et n'ont aucune formation antérieure en ce qui concerne les mesures et l'équipement de SST (voir l'exemple 12 à l'Annexe I).

---

2 L'organisation à but non lucratif «Prevent» agit pour le compte des principales associations du marché du travail suédois: la Confédération de l'entreprise suédoise (*Svenskt Näringsliv*); la Confédération des syndicats suédois (*Landsorganisationen*, LO); et la Fédération des employés salariés de l'industrie et des services (*Privattjänstemannakartellen*, PTK).

► **Les formations doivent être adaptées au contexte sectoriel et local**

Les activités de formation doivent tenir compte des risques spécifiques au secteur, de l'organisation du travail et d'autres facteurs tels que le contexte social.

**Estonie et Roumanie**

► **Encadré 18. Programmes de formation à la SST financés par le Fonds social européen**

Plusieurs initiatives de formation à la SST axées sur les MPME ont été soutenues par le Fonds social européen (FSE) et étudiées dans le cadre du projet SESAME de l'EU-OSHA.

En Estonie, un programme complet de formation à la SST sur 120 heures a été conçu en tenant compte des différentes langues parlées par les travailleurs dans le pays. Il a été lancé en réponse aux faibles connaissances en SST qui caractérisent généralement les MPME. Afin de remédier à cette situation, le programme de formation s'adressait aux responsables de la sécurité des MPME. La formation était dispensée par l'Inspection du travail estonienne. Afin d'atteindre les nombreux travailleurs russophones employés dans les MPME estoniennes, la formation était aussi proposée en Russe. En outre, elle était organisée aussi bien dans les grandes villes estoniennes que dans des zones rurales. La participation à ce programme était gratuite. Le programme est largement considéré comme un succès: d'après l'Inspection du travail, il a touché directement ou indirectement près de 30 pour cent de la population active totale d'Estonie. Il a aussi donné l'occasion aux responsables de la sécurité des MPME de discuter de leurs expériences avec leurs pairs.

Un autre programme financé par le FSE a été mis sur pied en Roumanie. Il fournissait une formation à la SST aux travailleurs et aux cadres des secteurs du nettoyage et de la construction afin de leur permettre de gérer la SST dans leur entreprise et de diffuser les connaissances ainsi acquises à leurs collègues. Bien que ce programme n'ait pas été conçu spécifiquement pour les MPME, il ciblait deux secteurs, le nettoyage et la construction, affichant une forte concentration de MPME. (Pour plus d'informations, voir les exemples 13 et 14 à l'Annexe I)



## États-Unis

## ► Encadré 19. Programme de formation à la SST pour les travailleurs migrants de l'industrie laitière aux États-Unis

Le programme *Seguridad en las Lecherias* (sécurité dans l'industrie laitière) était une intervention pilote de cinq ans en matière de SST conçue aux États-Unis par le Migrant Clinicians Network et le National Farm Medicine Center (NFMC) avec le soutien de l'Upper Midwest Agricultural Safety and Health Center (UMASH), financé par le National Institute for OSH (NIOSH). Le NIOSH a financé le projet et les études réalisées sur son impact. L'objectif était d'élaborer un modèle d'éducation populaire culturellement approprié afin de combler les lacunes en matière de SST observées parmi les travailleurs migrants hispaniques de l'industrie laitière des États-Unis. L'intervention prévoyait la formation d'«ambassadeurs de la sécurité», des personnes-ressources actives au niveau local et ayant des connaissances en SST ainsi qu'une expérience pratique du secteur laitier. Le NFMC et les éleveurs convenaient ensemble de la nomination de ces ambassadeurs qui, une fois leur formation achevée, étaient en mesure de former leurs collègues, d'aider à l'identification des risques et de diffuser des messages sur la santé et la sécurité. Ce programme a été couronné de succès: au mois de décembre 2015, environ 850 travailleurs de 68 fermes avaient été formés pour un total de plus de 3 450 heures. Les résultats préliminaires ont indiqué un taux élevé d'acceptation des ambassadeurs par leurs collègues, ainsi qu'une meilleure connaissance des risques associés à la production laitière et au maniement du bétail ainsi que des droits des travailleurs (Liebman *et al.*, 2014). Le succès du programme est dû à plusieurs facteurs. Des recherches préliminaires ont été réalisées pour comprendre les points de vue et les besoins des travailleurs et des producteurs de lait au Wisconsin, notamment pour déterminer les approches d'éducation populaire appropriées. Les activités de formation ont été conçues pour être attrayantes, adaptées aux travailleurs ayant un faible niveau d'instruction et d'alphabétisation, et faciles à répliquer. Du fait de leur maîtrise de l'anglais et de l'espagnol, les ambassadeurs de la sécurité servaient également de médiateurs linguistiques et culturels, ce qui leur a valu le respect de leurs collègues. Le programme a été mené en partenariat avec différentes parties prenantes (par ex. l'association des producteurs professionnels de produits laitiers du Wisconsin et le consulat du Mexique à Saint Paul) qui ont une connaissance et une expérience approfondies des travailleurs hispaniques, dont beaucoup travaillent dans l'industrie laitière. Grâce à ce programme, les travailleurs de l'industrie laitière ont pu apprendre de leurs pairs selon une approche qui valorisait les différences culturelles, favorisait l'éducation populaire et était spécifiquement conçue pour les travailleurs de ce secteur. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 15 à l'Annexe I).

## Australie

► Encadré 20. Le programme *Mates in Construction* en Australie

Géré par une association caritative créée en 2008, le programme *Mates in Construction* est déployé dans plusieurs États d'Australie (Nouvelle-Galles du Sud, Queensland, Australie-Occidentale et Australie-Méridionale). Il a été lancé pour réduire le taux élevé de suicides parmi les travailleurs du secteur australien de la construction.

Le programme a l'avantage d'être intégré aux stratégies de certains États, comme c'est le cas au Queensland, où un budget lui a été alloué dans le cadre de la stratégie nationale sur les troubles prioritaires, avec une attention particulière portée aux petites entreprises. Il combine des formations et une aide aux entreprises, car l'un sans l'autre est insuffisant. Les activités de formation sont utilisées pour sensibiliser au suicide et aux facteurs de risque qui y contribuent. Une aide est ensuite proposée sous la forme de voies d'accès claires à une assistance, des processus bien définis de gestion des cas et des visites sur site. Cette initiative est menée en partenariat avec des entreprises de rang 1 et 3 ainsi qu'avec des groupes d'entreprises afin d'élargir l'offre de services et mieux atteindre son objectif.

Au total, le programme a pour l'instant formé plus de 140 000 personnes et géré plus de 7 200 cas. Une analyse d'impact qualitative sur l'efficacité du programme a révélé des résultats positifs sur les participants à la formation, tels qu'une conscience accrue de la magnitude des risques, la non-stigmatisation des problèmes psychologiques et une meilleure confiance en eux. Les participants ont aussi pu créer des liens entre eux et s'entraider.

(Pour plus d'informations, voir la stratégie 1 à l'Annexe II.)

Les résultats d'une récente formation pilote proposée à des commerçants de l'économie informelle en Afrique du Sud a montré la nécessité d'une collaboration plus étroite entre les professionnels de la SST à différents niveaux ainsi que l'importance de prendre en considération le contexte entourant l'environnement de travail formel et de mobiliser les décideurs politiques locaux lors de la planification d'une intervention. Comme l'ont souligné les bénéficiaires de la formation: «il est très difficile de vraiment réfléchir à la santé et à la sécurité dans vos propres habitudes de travail lorsque l'environnement dans lequel vous êtes est si défavorable à la santé et à la sécurité» (Alfers *et al.*, 2016).

Certaines initiatives innovantes, qui apportent directement une aide et des formations en matière de SST aux MPME à l'aide d'un véhicule, se sont révélées simples et efficaces pour diffuser une formation à la SST, notamment dans les zones rurales, où il peut être très difficile d'accéder à des formations. Le coût de ces initiatives peut être maintenu relativement bas, par exemple en optimisant les trajets et en organisant périodiquement des visites de suivi. Les exemples ci-dessous présentent des initiatives de ce type au Myanmar et au Pakistan.

## Pakistan

### ► Encadré 21. Cars de la sécurité au Pakistan

Depuis sa création en 1998, l'unité mobile de formation du Pakistan a visité des entreprises industrielles à bord d'une camionnette équipée et est même allée jusqu'aux confins de la province du Pendjab. Cette unité propose des services mobiles et sur site de formation et de tests en matière de SST. Elle a organisé 435 ateliers d'une journée et formé plus de 9 000 travailleurs, superviseurs et directeurs dans tout le pays.  
(Pour plus d'informations, voir l'exemple 16 à l'Annexe I).

Des unités mobiles de formation et d'information en matière de SST sont aussi utilisées dans les pays industrialisés: au Danemark, un bus promouvant la SST dans le secteur de la construction (BAMBUS) s'est révélé d'une grande efficacité, notamment auprès des MPME (voir l'exemple 17 à l'Annexe I).

## 2.5.2. Évaluation des risques et gestion de la SST

Un large éventail d'outils a été élaboré par des acteurs internationaux, nationaux, locaux, sectoriels, publics ou privés pour aider les MPME à mieux évaluer les risques en matière de SST et à mettre en place des mesures de contrôle sur le lieu de travail.

Les recherches et les études de cas soulignent que pour être efficaces, ces outils doivent être adaptés, pragmatiques, opportuns et peu coûteux. Ils doivent aussi intégrer la SST à d'autres objectifs de gestion (EU-OSHA, 2017a, 2017b; UE, 2015). Les propriétaires exploitants de MPME apprécient particulièrement les outils qui proposent des solutions claires et faciles à mettre en œuvre. Ils préfèrent également les outils qui sont associés à un soutien en face-à-face et à des conseils sur leur utilisation (EU-OSHA, 2017a, 2018a) dans le cadre d'une approche intégrée.

L'OIT et d'autres organisations utilisent des listes de contrôle et des lignes directrices qui donnent aux propriétaires exploitants et aux travailleurs des pistes concrètes et des solutions peu coûteuses à mettre en place sur leur lieu de travail (Thurman, Louzine et Kogi, 1988)<sup>3</sup>. Différents intermédiaires en contact avec les MPME peuvent contribuer à la diffusion de ces outils et créer ainsi un effet multiplicateur.

3 L'OIT a élaboré plusieurs outils de formation participative axée sur la pratique (PAOT) afin de mettre en œuvre dans les MPME des solutions simples et peu coûteuses permettant d'améliorer la SST. Ces outils sont décrits au tableau 6.

Les outils en ligne tels que les réseaux sociaux, les jeux, les questionnaires et les applications mobiles sont aussi un moyen efficace de diffuser des informations et de sensibiliser à la SST. En Lettonie, des outils en ligne ont été utilisés pour sensibiliser les employés et les jeunes dans le cadre de leurs programmes de formation et d'éducation (UE, 2015). Les exemples tirés des inventaires de bonnes pratiques montrent que ces outils peuvent être facilement adaptés au contexte local, ce qui augmente la transférabilité de leurs résultats (EU-OSHA, 2017b).

L'OIT a développé une série d'applications «Checkpoints» s'adressant à toute personne s'intéressant aux questions de prévention du stress et d'ergonomie en agriculture, des autorités nationales aux dirigeants d'entreprise en passant par les syndicats, les employés des RH et les professionnels de la SST. Ces applications contiennent des listes de vérification interactives, recommandent de bonnes pratiques et donnent des conseils sur la manière d'apporter des améliorations réelles dans différents environnements de travail.

## Japon

### ► Encadré 22. Le programme de l'association japonaise pour la sécurité et la santé dans l'industrie

Le programme (2006) de la Japan Industrial Safety and Health Association (JISHA) proposait une aide et des outils de soutien concrets aux MPME de tout le pays par l'intermédiaire d'une collaboration avec les bureaux locaux du ministère du Travail. En plus de services de consultation, tels que des analyses des lacunes, le programme fournissait également les fonds nécessaires pour des activités de groupe, des formations à la SST et une évaluation de l'environnement de travail dans les entreprises de moins de 50 employés (projet Tampopo).

Une enquête menée auprès des MPME participantes a montré que leur principale motivation pour rejoindre le programme était d'augmenter leur visibilité auprès des grandes entreprises contractantes en maintenant de bonnes performances en matière de SST. Leur deuxième motivation, qui contraste avec la première, était d'être indépendantes du système ou des orientations en matière de SST de leur société mère et de développer leur propre système de gestion de la SST. Sans surprise, une autre de leur motivation était de garantir leur conformité avec la législation. Comme le programme était lié à des formes de distinctions et à un système de certification, il a aussi incité les MPME exportatrices à faire connaître leurs efforts d'amélioration de la SST aux entreprises internationales achetant leurs produits.

(Pour plus d'informations, voir la stratégie 2 à l'Annexe II).

## Union européenne

### ► Encadré 23. L'outil en ligne interactif d'évaluation des risques de l'EU-OSHA

L'Online interactive Risk Assessment (OiRA) est une plateforme Web développée et gérée par l'EU-OSHA afin d'aider les MPME à réaliser une évaluation des risques et ainsi à devenir plus sûres et plus compétitives en réduisant les coûts entraînés par les accidents et les maladies sur le lieu de travail. Elle est constituée d'un environnement de programmation d'outils en ligne, fourni gratuitement aux autorités nationales de SST et à d'autres partenaires sectoriels pour qu'ils puissent créer une plateforme personnalisée, et d'outils sectoriels en ligne accessibles aux MPME de différents secteurs et conçus pour les aider à réaliser directement leur évaluation des risques, de l'identification à l'évaluation jusqu'à l'adoption d'actions préventives en passant par la surveillance et la création de rapports. La plateforme en ligne accueille actuellement près de 150 outils OiRA dans différentes langues de l'UE et créés par 18 États membres ainsi que par des organismes européens. Le programme est financé par les États membres de l'UE et vise à mettre gratuitement à disposition des utilisateurs finaux des informations faciles d'accès et constamment mises à jour sur la SST afin d'aider les MPME dans différents domaines, de l'identification des risques à l'élaboration et l'application de plans d'action. Cette plateforme est également un bon exemple d'initiative à l'échelle régionale, qui rassemble un grand nombre d'autorités régionales et nationales (ministères, Inspections du travail, organismes de SST) et de partenaires sociaux et encourage un travail collaboratif par l'échange interactif de connaissances et de bonnes pratiques afin de guider les MPME dans leur processus d'évaluation des risques. Elle permet ainsi de renforcer les liens existants entre les différents acteurs et d'en créer de nouveaux.

(Pour plus d'informations, voir l'exemple 18 à l'Annexe II).

### 2.5.3 Sensibilisation

L'information, la communication et la sensibilisation peuvent être d'importants vecteurs d'amélioration de la SST (Lehtinen, 2006). À cette fin, une stratégie de diffusion appropriée est nécessaire pour atteindre les MPME et s'assurer qu'elles participent activement et savent que des informations sont disponibles.

Par exemple, la diffusion d'informations via Internet ne peut pas être la seule stratégie de sensibilisation utilisée auprès des MPME, car la majorité de ces entreprises sont interdépendantes et ne cherchent pas d'elles-mêmes des informations. Les données issues de la recherche comportementale montrent par ailleurs que la simple fourniture d'informations sur les risques, sans conseils précis sur la manière de les contrôler, favorise souvent une attitude passive, voire de déni, face à ces risques (Hasle 2012, cité dans EU-OSHA, 2016a). Sensibiliser et travailler sur les comportements de manière purement théorique peut aussi poser problème, comme le montre l'exemple de l'atelier «FarmSafe Awareness» en Nouvelle-Zélande (Morgaine *et al.* 2006; Olsen et Hasle, 2015), qui était un programme purement théorique: il n'y avait aucun exercice pratique et certains participants ont eu du mal à comprendre comment mettre en place de nouvelles pratiques en matière de sécurité.

La plupart des MPME préfèrent que les informations leur soient fournies dans le cadre d'un contact personnel, par exemple en face-à-face sur le lieu de travail, et que ces informations soient directement liées aux problèmes de SST auxquels elles font face. Il est également préférable de fournir en même temps les outils nécessaires pour apporter les modifications requises. Cependant, si elle est efficace, la communication directe est aussi gourmande en ressources (EU-OSHA, 2017a).

D'après Pratt (2006), les MPME de l'industrie chimique australienne considèrent que la fourniture d'informations, notamment de fiches de données de sécurité (FDS) contenant des informations provenant des fournisseurs de produits chimiques et d'associations professionnelles, est l'élément le plus utile pour mettre en place des contrôles. Elles apprécient également les informations provenant des organismes de réglementation et de l'Inspection du travail. Cependant, les MPME attribuent moins d'importance aux programmes généraux de sensibilisation à la SST en tant que facteurs dans la mise en place de contrôle et préfèrent des programmes plus ciblés se concentrant sur des substances ou des risques spécifiques. Une action plus ciblée a néanmoins des limites, comme le montre le nombre relativement bas de secteurs industriels qu'elles ciblent et leur moindre diffusion dans les petites entreprises. La même enquête auprès des MPME de l'industrie chimique australienne a également souligné que les informations reçues des fournisseurs étaient un obstacle à la mise en place de contrôles, car elles étaient trop génériques, impraticables et inutilisables dans le contexte concerné, et donc inadaptées. Face à de telles informations, les MPME estiment avoir besoin de conseils supplémentaires venant de sources externes, telles que des consultants en SST, pour déterminer les caractéristiques spécifiques de leur lieu de travail. Mais l'enquête a révélé que les petites entreprises n'emploient généralement pas de consultants à cette fin, ce qui entraîne des situations de non-conformité (ibid.).

Il est également essentiel de renforcer les liens entre les entreprises et les autorités de contrôle compétentes ou les fournisseurs. Cela pourrait être un important moteur de la diffusion de mesures, de pratiques et de stratégies en matière de SST dans les petites entreprises. Une étude transversale réalisée au Liban (Azzi, 2009) décrit en détail un exemple de mauvaise gestion de la communication en s'appuyant sur de longs entretiens avec des employeurs de MPME dans les plus grands secteurs industriels du Liban (minerais, métaux, produits chimiques, papier et transformation alimentaire). Elle révèle que les dispositions des conventions de l'OIT et des décrets nationaux concernant la SST n'ont pas été diffusées aux entreprises, alors que ces dernières devraient être les principales bénéficiaires de la législation en la matière. La plupart des entreprises n'avait donc pas connaissance de l'existence de décrets nationaux concernant la SST: ni le gouvernement, ni son organisme d'inspection n'avaient communiqué à leur sujet. Les employeurs n'y avaient donc pas accès, ou les ignoraient car ils ne comprenaient pas leur importance.

Même si des outils potentiellement efficaces sont créés, ils n'ont que peu d'utilité si les MPME ne sont pas informées de leur existence ou de leur mise en place. Les stratégies de communication

devraient tenir compte des sources et des canaux de communication formels et informels que les MPME utilisent pour échanger des informations entre pairs et au sein d'organisations, y compris la communication verbale en face-à-face et les forums en ligne (IOSH, 2016).

Les deux émissions de radio décrites aux encadrés 24 et 25 se sont révélées très durables. Elles sont vite devenues très populaires et rentables et ont été imitées par d'autres stations de radio dans les pays concernés. Les auditeurs définissent eux-mêmes le contenu de ces émissions, et les stations accordent une grande attention à leur public, car atteindre une large audience est crucial pour attirer des annonceurs. Le fait que ces initiatives ont été répliquées par d'autres montre le potentiel de transférabilité de ce type d'interventions, qui tirent parti de la récente libéralisation des ondes dans plusieurs pays d'Afrique pour soutenir le développement économique et démocratique et apporter un changement systémique en reliant les entrepreneurs marginalisés à l'économie dominante et aux processus démocratiques émergeant dans toute l'Afrique.

### Ouganda

#### ► Encadré 24. L'émission de radio «Nekolera Gyange» en Ouganda

Au lancement d'un nouvel outil ou d'une nouvelle politique, les stratégies de communication et d'engagement doivent être soigneusement réfléchies. Il est essentiel de choisir le bon canal de communication, comme le montre le lancement au début des années 2000 d'émissions de radio dédiées aux microentreprises, aux petites entreprises et aux entreprises informelles en Ouganda et dans d'autres pays africains dans le cadre du projet Small Enterprise Media in Africa (SEMA) de l'OIT. Ce projet repose sur un partenariat avec certains des plus importants réseaux radio commerciaux de ces pays afin de renforcer la fourniture d'informations et la communication avec les MPME et d'améliorer la représentation de ces dernières en Afrique.

En Ouganda, l'émission de radio «Nekolera Gyange» aborde régulièrement des sujets tels que la sécurité sur le lieu de travail ou les conditions de travail. Les différentes émissions lancées dans le cadre du projet ont rencontré un franc succès, avec une programmation hebdomadaire sur les principales chaînes de radio nationales et une audience de plus de 9 000 personnes. Les propriétaires d'entreprise interrogés dans le contexte de l'évaluation du projet ont déclaré qu'il avait eu un impact positif sur leurs activités. Le projet a aussi montré aux annonceurs commerciaux et aux décideurs politiques l'importance du secteur des petites entreprises, et a aidé les petites entreprises à participer pour la première fois à un processus politique constructif. Son succès est aussi dû à une bonne analyse d'impact et aux solides mécanismes de mise en œuvre. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 19 à l'Annexe I.)

### Argentine

#### ► Encadré 25. La radio IAS en Argentine

La radio en ligne créée par l'Institut argentin pour la sécurité (IAS), une organisation de la société civile visant à promouvoir une culture de la SST et à diffuser les connaissances en la matière en Argentine, est une initiative privée similaire à d'autres émissions de radio existantes (voir encadré précédent). Les émissions de cette radio en ligne diffusent des informations utiles sur la prévention des risques, des conseils, des recommandations, des rapports, des anecdotes intéressantes et du contenu technique ainsi que des actualités et du divertissement.

(Pour plus d'informations, voir l'exemple 20 à l'Annexe I.)

Les nouvelles technologies peuvent aider les petites entreprises à prendre conscience de l'importance de la SST, à promouvoir une culture de la prévention par une évaluation des risques et des dangers et à mettre en place de bonnes pratiques. Par exemple, les sites Web publics et les applications spécifiquement conçus pour promouvoir la SST dans les MPME peuvent faciliter l'accès à des outils, à la législation applicable, à des services de conseil, à des lignes directrices et à d'autres informations. Les initiatives qui s'inscrivent dans le cadre de campagnes plus larges utilisant au mieux les

médias peuvent réussir à faire changer l'attitude générale du public, notamment en matière de santé (Wakefield *et al.*, 2010). Elles peuvent aussi attirer l'attention de personnes qui sont imperméables aux méthodes traditionnelles de diffusion de messages au sujet de la formation à la SST et atteindre des segments de la population qui ont un faible niveau d'instruction (Tabassum *et al.*, 2018).

## Royaume-Uni

## ► Encadré 26. La documentation promotionnelle et les guides en ligne du Health and Safety Executive (HSE)

Conformément à sa stratégie 2015-2020, le Health and Safety Executive (HSE, l'autorité britannique compétente en matière de sécurité et de santé au travail) met l'accent sur l'approfondissement des connaissances dans les PME, et par extension dans les MPME. Il a notamment donné la priorité à un examen de l'efficacité de la communication avec ces entreprises et à l'utilisation des données ainsi recueillies comme points d'appui de toute future action de promotion de la gestion des risques. En adéquation avec ces priorités, le HSE a créé un éventail d'outils et de lignes directrices pour aider les MPME à mieux comprendre l'importance de la santé et de la sécurité. Il inclut des manuels classiques pour l'évaluation des risques, la fourniture d'informations de base ainsi que des outils et des modèles simples qui aident les MPME à comprendre les bonnes pratiques à adopter et les erreurs à ne pas commettre pour éviter une charge administrative et des efforts superflus. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 21 à l'Annexe I.)

Une autre manière innovante de sensibiliser à la SST est d'utiliser des petites vidéos (comme la série de vidéos «Worksmart») qui montrent des exemples d'accidents, de quasi-accidents et de risques à la santé et à la sécurité qui peuvent survenir sur le lieu de travail. Mettre l'accent dans ce contexte sur l'impact humain des accidents professionnels peut être un vecteur efficace de changement. Les données tirées de la littérature montrent les limites d'une approche restrictive axée sur la rentabilité et la nécessité de prendre en considération les caractéristiques et les contraintes des MPME. Il a également été observé que mettre en lumière l'«impact humain» des accidents et des problèmes de santé au travail peut être une manière efficace de sensibiliser à la SST (Croucher *et al.*, 2013). Les *Safety and Health Awareness Days* (SHAD, journées de sensibilisation à la santé et à la sécurité) organisés par le HSE sont un exemple de cette approche. Il s'agit d'événements organisés sur une demi-journée qui incluent des démonstrations pratiques réalisées par différentes organisations. Ils traitent des dangers quotidiens qui existent dans un secteur donné, de l'agriculture aux ateliers de réparation de véhicules, et sont destinés aux microentreprises.

## États-Unis

## ► Encadré 27. Le blog de science du National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)

Aux États-Unis, le National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, l'institut national pour la sécurité et la santé au travail) a créé des outils de communications dédiés aux petites entreprises, comme le *Science Blog*. Ce blog offre un moyen aux parties prenantes d'échanger sur différents sujets liés à la sécurité et à la santé au travail avec les plus grands chercheurs de l'institut tout en participant à un débat scientifique rigoureux sur la protection des travailleurs. Depuis son lancement en 2007, le blog a été alimenté de centaines d'articles. Les sujets abordés sont très variés et s'intéressent à différents problèmes de santé, à la prévention et à d'autres aspects de la SST (comme le genre et les politiques gouvernementales en matière de SST). Le contenu est rédigé de manière «conviviale» et les articles contiennent toujours des liens vers des informations supplémentaires. Le blog offre aussi la possibilité de publier des commentaires et de poser des questions à des experts; il renforce ainsi les interactions entre les utilisateurs eux-mêmes ainsi qu'entre les utilisateurs et le NIOSH. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 22 à l'Annexe I.)

**► Encadré 28. Le *Safe Build Forum* en Afrique du Sud**

Le *Safe Build Forum* (forum pour une construction sûre) est une plateforme en ligne qui existe en Afrique du Sud depuis 2009. Elle propose des informations détaillées ainsi que des espaces de discussion et d'échange de connaissances avec des experts de la sécurité et de la santé dans le secteur de la construction. Le forum est divisé en plusieurs sections et sous-sections. Son objectif est de fournir des informations pratiques et faciles à comprendre qui peuvent être utilisées dans différents secteurs ou métiers par des travailleurs ou des employeurs ayant peu ou pas d'expertise en matière de SST. Le succès de la plateforme a entraîné une demande constante de réponses à des questions stratégiques, par ex. concernant les exigences s'appliquant aux professionnels de la SST réalisant des inspections du travail, ainsi que des demandes d'informations provenant de non-spécialistes de la SST tels que les employeurs et les travailleurs. Ces évolutions ont conduit à une réduction de la spécialisation formelle et à une plus large diffusion des connaissances générales en matière de SST. Dans le même temps, les petites entreprises d'Afrique du Sud éprouvent également moins le besoin d'obtenir à grands frais une expertise certifiée en SST. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 23 à l'Annexe I.)

## ► 2.6 Mécanismes incitatifs

### 2.6.1 Incitations économiques

Les incitations économiques sont souvent considérées comme un outil stratégique prometteur pour la promotion de la SST, notamment pour les MPME, qui ont des ressources limitées et peu de capacités d'investissement dans ce domaine. Ces incitations peuvent être proposées pour l'amélioration ou l'achat d'équipement lié à la SST. C'est ce que fait par exemple le programme d'assurance en SST géré par INAIL (l'organisme italien d'indemnisation des travailleurs): il aide les MPME à améliorer leur équipement, ce qu'elles auraient beaucoup de mal à faire sans aide (voir l'exemple 24 à l'Annexe I). Le fait que le programme est financé par les cotisations sociales des entreprises assure sa viabilité financière à long terme (EU-OSHA, 2017b).

Bien que le recours à des programmes d'incitations économiques puisse être facilement quantifié en calculant les fonds alloués dans le cadre de ceux-ci, la viabilité à long terme de ces interventions est bien plus incertaine. Dans le cas d'au moins certaines initiatives, l'effet à long terme peut être mis en doute, de même que la motivation des propriétaires exploitants pour solliciter des financements (Kvorning *et al.*, 2015). Comme le suggèrent certains exemples européens (voir les exemples 24 et 25 à l'Annexe I), les incitatives économiques peuvent être rendues financièrement viables en affectant une partie des cotisations sociales à des améliorations et à des investissements dans la SST dans les entreprises cotisantes (EU-OSHA, 2017a). Cela peut constituer une solution économiquement viable à long terme, car elle réoriente des fonds vers l'amélioration de la SST, ce qui augmente potentiellement l'attention portée aux questions de SST (Cagno *et al.*, 2016).

Les financements peuvent également être réservés à des modifications du lieu de travail, comme c'est le cas du kit danois de prévention ciblant différentes microentreprises. Ce type de kits combinent un soutien économique à des changements concrets, tels que la réorganisation des processus métiers, et à la fourniture d'informations et de conseils (EU-OSHA, 2017b). D'autres mécanismes d'incitation économique peuvent être utilisés pour allouer des fonds gouvernementaux à l'achat de matériel ou d'équipement dans certains secteurs spécifiques (voir les encadrés 29 à 33).

#### Inde

##### ► Encadré 29. Le programme indien de subvention en capital liée à un crédit pour la modernisation technologique

Depuis 2000 en Inde, des aides pour modernisation technologique sont accordées au secteur du vêtement sous forme de subventions en capital liées à un crédit. L'objectif est d'améliorer l'équipement en fournissant une subvention en capital de 15 pour cent versée à l'avance aux MPME des sous-secteurs du vêtement (y compris de petites entreprises de confection de vêtements traditionnels). Ce mécanisme est régi par la demande et cible principalement les femmes chefs d'entreprise. La modernisation réalisée doit permettre d'améliorer les technologies utilisées, la qualité du produit et l'environnement de travail. Elle peut par exemple inclure la mise en place de meilleures techniques de conditionnement, de mesures anti-pollution, de machines de stockage d'énergie, de tests en interne ou d'un contrôle de la qualité en direct. Le programme s'appuie sur une collaboration avec 12 banques (principaux établissements de prêt, PEP) agréées par l'autorité gouvernementale compétente. Les PEP demandent les subventions au nom des MPME, qui reçoivent les fonds nécessaires à la modernisation sous forme d'un prêt. Le PEP est ensuite remboursé par l'autorité gouvernementale qui agit par l'intermédiaire d'une agence de coordination (une banque publique). Depuis sa création en 2000, le programme a alloué des subventions à plus de 50 000 MPME dans 51 sous-secteurs. Au fur et à mesure du développement du programme, la liste de produits et sous-secteurs éligibles a été allongée pour inclure d'autres technologies, produits et sous-secteurs. Depuis le lancement du programme, le nombre de subventions accordées a augmenté de 220 pour cent et le plafond de subvention est passé de 12 à 15 pour cent.

Le ministère des Microentreprises et des petites et moyennes entreprises s'occupe de l'information au public par l'intermédiaire de médias imprimés et électroniques, y compris des réseaux sociaux. Tous les bureaux dépendants du ministère et ses services subalternes contribuent aussi à faire de la publicité pour le programme en diffusant des informations et en organisant des événements. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 26 à l'Annexe I.)

## Chine

## ► Encadré 30. Le programme de parrainage des MPME à Hong Kong (Chine)

Le Conseil pour la sécurité et la santé au travail (OSHC) de Hong Kong (Chine) a lancé plusieurs programmes de financement de la SST à destination des MPME, qui offrent à ces dernières des incitations économiques pour acheter de l'équipement ou réaliser une évaluation des risques. Les secteurs concernés par le programme de parrainage (en cours depuis 2013) sont la construction, la rénovation et la maintenance, les métiers électriques et mécaniques, la gestion de la maintenance de biens immobiliers, et l'entretien et la réparation de voitures et de motos.

Ce programme est unique en son genre, car il vise à fournir directement aux entreprises de l'équipement et des appareils afin de réduire les risques communs en matière de SST recensés par l'OSHC sur la base d'accidents antérieurs. Aucune information sur les résultats de ce programme n'est disponible. Cependant, le fait que l'OSHC recense les risques communs et importants dans des secteurs précis afin de fournir rapidement de l'équipement aux entreprises concernés est assez intéressant.

Les entreprises peuvent accéder à ce programme en remplissant un formulaire qui est disponible en ligne. Ce processus simple encourage les MPME à mettre en place des programmes d'amélioration de la SST avec l'aide du gouvernement afin d'augmenter leur productivité et leur compétitivité. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 27 à l'Annexe I.)

## Tunisie

## ► Encadré 31. Des microcrédits pour les microentreprises en Tunisie

En 2009, le ministère tunisien du Travail a créé une ligne de microcrédit spécifique grâce à laquelle les petites entreprises pouvaient recevoir jusqu'à 50 pour cent du coût de leur investissement dans des équipements de protection, des formations et des mesures de prévention des risques. Dans le cadre de ce microcrédit, chaque entreprise pouvait obtenir jusqu'à 1 800 dollars des États-Unis. Cependant, la diffusion d'informations sur ce programme a été inadaptée, ce qui en a fait une occasion manquée, non seulement pour les entreprises qui n'ont pas pu bénéficier de financements pour leurs investissements, mais aussi pour le gouvernement, qui n'a pas atteint son objectif d'amélioration des conditions de travail dans les MPME.

Cet exemple d'échec souligne l'importance d'une bonne stratégie de communication et de déploiement dans la conception d'incitations économiques.

(Pour plus d'informations, voir l'exemple 28 à l'Annexe I.)

## Australie

## ► Encadré 32. Le programme de remise pour les petites entreprises en Nouvelle-Galles du Sud, Australie

Le programme de remise intégré à la stratégie pour les petites entreprises de la Nouvelle-Galles du Sud en Australie est un bon exemple d'incitation simple mais efficace. Il consiste à encourager les petites entreprises à acheter et à installer des équipements de sécurité éligibles pour remédier à un problème de sécurité dans leurs locaux en leur offrant une remise de 500 dollars australiens. Afin d'obtenir cette remise, le propriétaire d'une entreprise doit participer à un atelier, un webinar, un programme ou un événement organisé par SafeWork NSW ou recevoir une visite de consultation d'un agent de sécurité de SafeWork NSW. Tous les services et événements proposés sont gratuits, et l'entreprise doit seulement s'engager à participer à une formation. Cette initiative a enregistré une hausse du nombre de demandeurs depuis la numérisation de la procédure, qui sera bientôt complétée par un outil de suivi des progrès, permettant ainsi un transfert facile de l'infrastructure du programme à toute autre initiative de remise.

(Pour plus d'informations, voir la stratégie 1 à l'Annexe II.)

**► Encadré 33. Le *Small Employer Incentive Package* en Nouvelle-Galles du Sud, Australie**

La stratégie pour les petites entreprises de la Nouvelle-Galles du Sud inclut des initiatives visant à renforcer la réglementation, à fournir des informations et à proposer des programmes de mentorat et des incitations financières. Parmi ces initiatives, le *Small Employer Incentive Package* (2013) proposait des incitations financières ainsi qu'une plus grande sécurité concernant les primes d'assurance et une réduction des processus administratifs en cas d'amélioration de la SST et du taux de retour au travail de travailleurs blessés. Il s'appliquait automatiquement à toutes les entreprises déclarées, ce qui a permis d'optimiser le champ d'application de l'intervention et d'atteindre 260 000 employeurs. Les incitations offertes ont entraîné une accélération de l'amélioration de la SST dans les entreprises et ainsi une baisse du nombre d'accidents du travail. En outre, le renforcement de la sécurité des procédures au moyen de primes plus simples et faciles à comprendre a permis de réduire de moitié les coûts administratifs et les démarches, aussi bien pour l'employeur que pour l'administration. Le succès de l'initiative a même entraîné l'extension des incitations aux employeurs de moyennes et grandes entreprises, comme l'a annoncé le gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud. Cependant, un tel programme d'incitations et de réglementation suppose que la majorité, voire la totalité des entreprises, est déclarée, ce qui exclut les entreprises informelles. Bien que cette intervention puisse encourager les employeurs à déclarer leur entreprise, notamment car cela simplifie les procédures, sa transférabilité à des contextes nationaux caractérisés par un haut pourcentage de MPME informelles est probablement faible. (Pour plus d'informations, voir la stratégie 1 à l'Annexe II.)

## 2.6.2 Microfinance et SST

Dans de nombreux marchés émergents, les institutions de microfinance (IMF) ont un rayonnement important et fournissent des services financiers à des milliers, si ce n'est des millions, de microentreprises et de petites entreprises. Comme leurs relations avec ces entreprises impliquent souvent un prêt, elles peuvent utiliser ce moyen de pression pour favoriser l'amélioration des conditions de travail.

De 2008 à 2012, dans le cadre du programme «La Microfinance pour le travail décent», l'OIT a collaboré avec 16 institutions de microfinance. L'idée était de tester différentes approches pour favoriser le développement social par la fourniture de services financiers et non financiers innovants. Les problèmes les plus importants recensés dans les entreprises ciblées étaient le travail des enfants; des mesures de SST inadaptées; un manque de formalisation, de création d'emplois et d'emplois productifs; une mauvaise gestion des risques; le surendettement et le manque d'autonomisation des femmes.

Le programme a travaillé avec deux institutions spécifiquement sur l'amélioration des conditions de travail. BASIX (Inde) et Tamweelcom (Jordanie) se sont concentrés sur l'environnement de travail de leurs clients. L'hypothèse fondamentale était que grâce à une formation à la SST, les clients amélioreraient leur productivité et leurs performances commerciales. Une formation des formateurs pour une meilleure productivité et une plus grande sécurité au travail a ainsi été mise en place. Les activités de formation s'appuyaient sur la méthodologie WIND (nommée localement SWASTH) de l'OIT en Inde et sur l'outil de formation de l'OIT Other-WISE en Jordanie<sup>4</sup> et s'accompagnaient d'une campagne de sensibilisation à la SST et d'une formation des agents de crédit sur la SST et la productivité. La formation des agents de crédit était une innovation aussi bien pour les entreprises que pour eux-mêmes. Les résultats positifs suivants ont été observés: une sensibilisation des bénéficiaires aux conditions de travail; une amélioration des performances commerciales; une réduction des accidents et du temps de travail; et une augmentation du revenu mensuel net. Ce programme a clairement montré la nécessité d'améliorer les conditions en matière de sécurité et de santé au travail (OIT, 2015f).

4 Voir le tableau 6 pour une description d'ILO WIND et d'Other-WISE.

L'incidence positive initiale du programme a semblé se traduire en une amélioration des performances commerciales, mais les effets à long terme restent incertains. Les études sur l'impact du programme ont montré que toutes les innovations introduites ont eu un effet sur les objectifs visés, mais pas toutes avec la même intensité et pas toujours dans la direction souhaitée. De plus, certaines améliorations n'ont pas été mises en place en raison de leur coût élevé. Quoiqu'il en soit, les résultats des études ont montré que les clients qui avaient suivi une formation à la SST affichaient un bien meilleur taux de remboursement, révélant ainsi les importants bénéfices commerciaux de l'initiative.

### 2.6.3 Bonus d'assurance

Une réduction des primes d'assurance peut être un moyen efficace pour motiver les MPME à améliorer leur situation en matière de SST (voir l'encadré 34). Les entreprises apprécient d'obtenir des réductions à long terme lorsqu'elles réalisent des investissements, et peuvent être encouragées à améliorer la SST si elles reçoivent une récompense directe. Des données provenant de programmes d'assurance subordonnant les primes d'assurance à la SST montrent que les entreprises qui investissent dans des améliorations en tirent des avantages importants, tandis qu'un manque d'actions en faveur de la SST peut entraîner une hausse des primes d'assurance pour les entreprises, ce qui a des conséquences négatives, notamment pour les petites entreprises aux ressources limitées (EU-OSHA, 2009, 2017a; SWA, 2014). Certains organismes d'assurance proposent un soutien important, notamment en termes de financement et de formation, dans le cadre d'interventions de SST ciblant particulièrement les MPME (comme en Italie: voir les exemples 24 et 29 à l'Annexe I), ainsi que des services de contrôle et de consultation préventive pour la mise en place de systèmes de gestion de la SST (comme en Allemagne: voir l'exemple 30 à l'Annexe I).

#### ► Encadré 34. Le programme *Microseguros* en Colombie

En 1994, le ministère colombien du Travail a créé un système de sécurité sociale fondé sur l'assurance privée des employeurs et des travailleurs. Toutes les entreprises et tous les travailleurs doivent être assurés en s'affiliant à l'un des administrateurs de risques professionnels (ARL). En Colombie, une part importante de la population (entre 10 et 12,5 pour cent) bénéficie de micro-crédits, mais un récent rapport a révélé qu'environ 72 pour cent des microentreprises n'étaient toujours pas couvertes par une assurance obligatoire. Les principaux obstacles à cette couverture sont l'auto-exclusion, des revenus insuffisants et un manque de connaissances financières. Afin de soutenir les microentreprises, notamment celles de l'économie informelle, le gouvernement a lancé un programme spécial, «Microseguros», qui offre une protection en cas d'invalidité ou de décès, toutes causes confondues. Bien que ce programme ne concerne pas spécifiquement les risques professionnels, il offre un moyen de couvrir ces risques à une population qui travaille à son compte dans l'économie informelle et n'est pas protégée par le système de sécurité sociale ordinaire. Géré par des entreprises de crédit privées qui ont conçu des systèmes de microcrédit conformes aux dispositions du gouvernement et qui jouent un rôle d'intermédiaire, *Microseguros* a couvert plus de 60 000 microentreprises en 2017. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 31 à l'Annexe I.)

**► Encadré 35. Un bonus d'assurance en l'échange de mesures préventives en matière de SST en République de Corée**

En République de Corée, le régime d'indemnisation des travailleurs est un système de sécurité social public. Des mesures ad hoc ont été adoptées pour cibler les petites entreprises de moins de 50 employés, notamment un bonus d'assurance en cas d'adoption de mesures préventives en matière de SST. Ce bonus s'applique aux entreprises qui souhaitent réaliser une évaluation des risques ainsi qu'aux entreprises qui planifient leur gestion de la SST. L'agence coréenne pour la sécurité et la santé au travail (KOSHA) offre des services gratuits de consultation et de formation à la demande des entreprises. En 2018, le gouvernement prévoyait de former au moins 30 000 employeurs dans des microentreprises et des petites entreprises. Ce programme combine des consultations gratuites à l'octroi d'un bonus, ce qui peut être intéressant pour les petites entreprises qui n'ont pas les ressources techniques nécessaires pour mettre en place un système de gestion de la SST. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 32 à l'Annexe I.)

### 2.6.4 Inclusion de clauses sociales relatives à la SST dans les appels d'offres publics

Une manière pour les autorités nationales d'améliorer la SST dans les MPME est d'inclure des clauses sociales relatives à la SST dans les appels d'offres publics. Même si les MPME ne peuvent peut-être pas répondre à ces appels d'offres, elles sont souvent les principaux sous-traitants des grandes entreprises qui y répondent. Il est ainsi possible d'améliorer les pratiques en matière de SST en définissant pour un projet des normes qui s'appliquent à l'ensemble du secteur concerné. De cette manière, les autorités assument un rôle plus actif dans la gestion et la coordination de la SST. L'exemple le plus frappant de cette approche active est la construction du parc et des installations olympiques à Londres au Royaume-Uni (voir l'exemple 33 à l'Annexe I). Du point de vue de la SST, ce projet a été un succès, avec des conséquences durables sur le secteur de la construction local (EU-OSHA, 2017a).

À Singapour, la certification après avoir suivi le programme en cinq étapes «bizSAFE» est particulièrement encouragée, car un certificat bizSAFE de niveau 3 est le minimum requis pour conclure des contrats avec des partenaires bizSAFE (grandes entreprises de construction, services gouvernementaux, etc.) ou répondre à leurs appels d'offres. Les entreprises ont là une bonne motivation pour obtenir au moins la certification de niveau 3 afin de pouvoir participer à des appels d'offres et d'augmenter leur compétitivité et ainsi être reconnues par les partenaires bizSAFE et le reste de l'industrie (voir la stratégie 3 à l'Annexe II).



## 2.6.5 Récompenses et distinctions

Les récompenses et les distinctions peuvent aider à renforcer la prise de conscience générale en matière de SST dans les MPME et dans les secteurs où elles sont fortement représentées. Un système de distinction ciblant principalement les MPME est attrayant pour celles-ci, car il assure que leurs efforts et leurs améliorations en matière de SST ne seront pas éclipsés par des entreprises plus grandes et disposant de plus de ressources.

### Singapour

#### ► Encadré 36. Le programme de certification bizSAFE à Singapour

Dans le cadre de la stratégie nationale singapourienne pour la SST, bizSAFE est une initiative complexe qui allie reconnaissance publique et renforcement des capacités dans les entreprises. Elle consiste en un programme en cinq étapes ciblant les petites entreprises, comptant généralement moins de 50 employés, principalement dans des secteurs à haut risque comme la construction, les industries maritimes (y compris la réparation et la construction de bateaux), la métallurgie, les industries pétrolières et gazières et l'industrie chimique. Le programme est conçu de manière à exiger un engagement progressif de l'entreprise à tous les niveaux, de la haute direction aux travailleurs. Un jalon marque l'achèvement de chaque étape du programme. Les entreprises ont la possibilité d'afficher le logo bizSAFE afin de montrer qu'elles sont officiellement reconnues par le gouvernement et ainsi améliorer leur image. Elles sont également encouragées à participer au programme par le fait que de nombreuses grandes entreprises (des partenaires du programme) exigent que leurs sous-traitants aient une certification bizSAFE. Elles sont incitées à suivre le programme jusqu'à obtenir au moins une certification de niveau 3 afin de pouvoir participer à des appels d'offres et d'être reconnues par les entreprises partenaires et leur industrie, et ainsi améliorer leur compétitivité. L'adhésion effective au programme est vérifiée par un mécanisme de contrôle: à la fin de la troisième et de la cinquième étape, les entreprises se soumettent à des audits évaluant respectivement la gestion des risques et le système de gestion de la SST. Au cours de ces audits, la familiarité des cadres et des employés avec le système de SST et leur connaissance des activités de SST réalisées sur leur lieu de travail est également évaluée. Ces audits assurent le sérieux des efforts réalisés au niveau de l'entreprise pour prévenir les accidents. Le programme s'est bien développé depuis son lancement en 2007 et aide les entreprises qui ont peu de connaissances en SST à mettre en place un système complet de gestion de la SST. (Pour plus d'informations, voir la stratégie 3 à l'Annexe II.)

### Indonésie

#### ► Encadré 37. Le système indonésien de certification des systèmes de gestion de la SST des MPME

Il existe en Indonésie un système de certification relatif aux systèmes de gestion de la SST similaire à bizSAFE. La législation exige que toute grande entreprise ou toute entreprise affichant un risque élevé d'accidents professionnels (ce qui est le cas de nombreuses MPME) doit mettre en place un système de gestion de la SST. En 2014, le ministère de la Main-d'œuvre a créé un mécanisme de certification pour les entreprises qui suivent une formation sur la mise en place d'un système de gestion de la SST et passent l'examen correspondant. Les entreprises qui réussissent l'examen reçoivent un certificat de reconnaissance signé par le ministère de la Main-d'œuvre qui atteste de l'existence de leur système de gestion de la SST et de la réussite de leur audit. Cependant, à la différence de bizSAFE, ce mécanisme de récompense ne s'accompagne pas d'une stratégie globale engageant les entreprises à tous les niveaux, ce qui limite probablement son efficacité. Aucune information n'est disponible sur la capacité de ce programme de certification à atteindre les petites entreprises confrontées à des risques élevés. (Pour plus d'informations, voir l'exemple 34 à l'Annexe I.)

## Chine

## ► Encadré 38. Le programme d'amélioration des MPME à Hong Kong, Chine

Le programme d'accréditation de sécurité «OSH Star Enterprise – RMAA» (réparation, maintenance, modification et extension) ciblant les MPME du secteur de la construction a été lancé dans le cadre du programme de parrainage des PME (2013) de Hong Kong (Chine). Comme c'est le cas à Singapour, les entreprises participantes reçoivent une formation gratuite à la sécurité ainsi que des subventions pour acheter de l'équipement de sécurité ou des appareils conformes aux normes de sécurité et font l'objet d'un audit de sécurité gratuit réalisé par le Conseil pour la sécurité et la santé au travail (OSHC). Pour être reconnue comme une «entreprise star de la SST», une MPME doit de préférence avoir mis en place un système efficace de gestion de la SST et avoir passé un audit de sécurité rigoureux réalisé par l'OSHC. Ce mécanisme aide non seulement à réduire le risque d'accidents, mais encourage aussi les entreprises de RMAA à mettre en place un système efficace de gestion de la SST afin d'améliorer les performances de sécurité du secteur, ce qui crée une situation avantageuse pour tous, que ce soit les entreprises, les bénéficiaires des services qu'elles fournissent ou les travailleurs.

(Pour plus d'informations, voir l'exemple 35 à l'Annexe I.)

Les prix nationaux sont souvent remis à l'occasion de cérémonies publiques, ce qui donne l'occasion aux gouvernements de promouvoir une culture de la sécurité en saluant publiquement de bons exemples. Ces remises de prix coïncident parfois avec une semaine nationale de la SST, comme en Jordanie où le Conseil pour la sécurité remet des prix nationaux d'excellence en matière de SST pendant cette semaine, ou avec un mois national de la SST, organisé par exemple en février en Indonésie et en octobre en Australie. Par ailleurs, dans de nombreux pays, la célébration de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail instaurée par l'OIT le 28 avril constitue l'élément central de l'année pour la sensibilisation à la SST.

## Singapour et Hong Kong (Chine)

## ► Encadré 39. Compétitions promouvant la SST dans les MPME

Dans certains pays, les entreprises qui participent à un programme soutenu par l'autorité nationale compétente en matière de SST peuvent recevoir des prix. À Singapour par exemple, les MPME sont particulièrement encouragés à prendre part aux compétitions organisées par le ministère de la Main-d'œuvre dans le cadre de la stratégie nationale de promotion des avantages de la SST et de reconnaissance des meilleures pratiques en la matière. Le programme bizSAFE prévoit une remise de prix lors de la convention bizSAFE annuelle. Ces prix reconnaissent les entreprises participantes comme des «Championnes» pour leur détermination à rendre leurs locaux plus sûrs et plus sains. En 2017, la convention bizSAFE, qui a gagné en popularité, a réuni 800 participations et remis 23 prix. À Hong Kong (Chine), le concours de conception de systèmes de sécurité pour les PME est une initiative s'adressant aux jeunes talents de l'enseignement secondaire et supérieur. Organisé chaque année, le concours s'appuie sur de jeunes talents créatifs pour promouvoir une culture de la sécurité et diffuser des messages relatifs à la SST auprès des jeunes. En 2016, le lauréat de la catégorie des élèves du secondaire avait conçu un «absorbeur d'eau automatique» visant à réduire les tensions musculaires des travailleurs du nettoyage lorsqu'ils essuient le sol.

(Pour plus d'informations, voir l'exemple 36 à l'Annexe I et la stratégie 3 à l'Annexe II.)

## ► 2.7 Assurer la viabilité

De nombreuses initiatives échouent parce qu'elles n'entraînent que des changements de comportement à court terme qui ne se confirment pas une fois que les initiatives prennent fin (Kvorning *et al.*, 2015). Un examen de la littérature de l'OIT relative aux programmes et aux études liées à la promotion de bonnes conditions de travail et d'emploi pour les travailleurs des MPME et de l'économie informelle (Rinehart, 2004) a révélé que de nombreuses interventions n'arrivaient pas à assurer leur viabilité financière, technique et institutionnelle à long terme.

Le projet SESAME de l'EU-OSHA a formulé des recommandations pour la conception d'initiatives ciblant les microentreprises et les petites entreprises en Europe. Ces recommandations sont présentées au tableau 4. Pour résumer, afin d'être viables à long terme, les initiatives de soutien doivent être pragmatiques, intégrées à d'autres tâches de gestion, peu coûteuses et axées sur la résolution de problèmes (EU-OSHA, 2018a).

**Tableau 4. Recommandations tirées du projet SESAME pour la conception d'initiatives ciblant les microentreprises et petites entreprises**

Caractéristiques	Recommandations pour la conception
Ressources de gestion limitée	Utilisation minimale du temps du propriétaire exploitant
Identité en tant qu'entrepreneur	Application de méthodes qui n'incluent pas de critiques directes ou indirectes du propriétaire exploitant
Faibles ambitions de croissance	Le retour sur investissement des améliorations de l'environnement de travail n'est pas nécessairement l'argument le plus efficace. Les coûts directs doivent être réduits au minimum
Contacts externes personnalisés	L'aide est apportée personnellement par des interlocuteurs de confiance
Organisation informelle du travail	Peu de procédures et de politiques écrites dans les programmes de soutien et prise rapide de décisions
Obligations sociales	Accent sur le dialogue personnel et la préoccupation des uns pour les autres
SST vue comme une question secondaire	Intégration de l'environnement de travail dans d'autres objectifs de gestion et limitation du temps devant être consacré à cette question
Sous-estimation des risques et sur-estimation des connaissances	Risques déjà acceptés pris comme point de départ et transfert de connaissances par des partenaires de confiance
<i>Approche ad hoc et rétrospective</i>	Nouvelles pratiques plus systématiques s'appuyant sur les approches existantes avec peu d'ambitions de formalisation

Source: Hasle *et al.*, 2015

D'après Fixsen *et al.* (2005), trois facteurs importants contribuent au succès d'une intervention: la conception du programme, le processus de changement et l'amélioration de l'environnement de travail (voir aussi Legg *et al.*, 2010; Hasle *et al.*, 2012a). Ces trois facteurs sont présentés succinctement dans le tableau 5.

Tableau 5. Facteurs importants pour le succès des interventions en matière de SST		
Programme	→ Processus de changement	→ Amélioration de l'environnement de travail
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le <b>contenu</b> de l'intervention doit être adapté aux besoins et à la situation du groupe cible.</li> <li>▶ La <b>conception</b> de l'intervention et l'aide proposée doivent être adaptées à la situation du groupe cible et au contexte.</li> <li>▶ - Une stratégie de <b>diffusion</b> doit permettre de toucher efficacement le groupe cible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une motivation et des <b>moteurs</b> doivent encourager ou inciter les entreprises à adopter le changement visé par l'intervention.</li> <li>▶ <b>L'organisation</b> de l'intervention est importante, notamment la définition des acteurs devant intervenir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le groupe cible qui utilise l'aide proposée doit pouvoir décider quoi faire et comment le faire et <b>mettre en œuvre des changements</b>.</li> </ul>

Source: Fixsen *et al.*, 2005

De nombreux pays reconnaissent l'importante contribution que les MPME apportent à l'économie nationale. Ils élaborent par conséquent des services et des programmes pour aider ces entreprises à, entre autres, augmenter leur productivité, obtenir des crédits et pénétrer sur le marché mondial. Intégrer des éléments de SST dans ces initiatives serait une manière durable de fournir des informations utiles à ce sujet, mais aussi de susciter des changements de comportement en vue d'inclure une bonne gestion de la SST dans la gestion générale des entreprises.

Les services de SST pourraient également s'inscrire dans le cadre d'initiatives et de services plus généraux s'adressant aux MPME. Aux Philippines, plusieurs initiatives pilotes ont été axées sur la fourniture de services de SST sous forme de services intégrés à une opération d'achat ou de vente (dans laquelle les coûts de la fourniture de services faisaient partie du coût global de l'opération).

Quelques exemples de pratiques viables peuvent être trouvés dans des programmes intégrés aux chaînes d'approvisionnement mondiales, dans le cadre desquels les grandes entreprises offrent une aide et des services à leurs petits fournisseurs. L'encadré 40 donne l'exemple d'un tel programme.

**► Encadré 40. Le registre harmonisé colombien pour l'évaluation des systèmes de gestion de la sécurité, de la santé et de l'environnement au travail des entités contractantes (RUC®)**

Ce système a été créé en Colombie en 1998 à l'initiative de l'industrie du pétrole (hydrocarbures); il a été adopté par des entreprises contractantes d'autres secteurs en 2006.

Le RUC® est mis en place au moyen d'un système d'évaluation et de suivi de la gestion des risques et de la conformité à la législation et aux autres exigences en matière de SST. Il inclut aussi la surveillance des fournisseurs et des sous-traitants. Il s'appuie sur une approche tripartite faisant participer la partie contractante, ses sous-traitants et le Conseil colombien pour la sécurité (Consejo Colombiano de Seguridad, CCS), l'organisme technique gérant le système.

Le CCS met à disposition des sous-traitants un système d'information grâce auquel ils ont accès aux outils dont ils ont besoin ainsi qu'à une aide pour mettre en place leurs systèmes de gestion. Les conseils qu'ils reçoivent ne précisent pas seulement les exigences qu'ils doivent respecter, mais également la manière dont ils peuvent le faire. Les entreprises contractantes reçoivent également un logiciel contenant toute la législation applicable et des informations sur les obligations qu'elles doivent respecter<sup>5</sup>.

Chaque partie contractante reçoit un rapport contenant son profil de conformité et son évolution, ce qui permet à cette entreprise ou à un tiers s'intéressant à sa performance d'observer son évolution et de prendre des décisions concernant ses projets de développement. Le profil de conformité sert de fondement aux plans d'amélioration, qui incluent des projets de formation en fonction des possibilités d'amélioration détectées.

Près de 6 200 entreprises, pour la plupart des MPME, ont participé au RUC®. Celui-ci se caractérise par un taux élevé de rotation des entreprises, car la majorité d'entre elles ne participent au programme que pour la durée de leurs contrats avec de grandes entreprises.

La viabilité du système nécessite de convaincre les entreprises contractantes d'améliorer la sécurité et la santé au travail dans leur chaîne de valeur et de maintenir des performances élevées dans ce domaine.

(Pour plus d'informations, voir: *Safety and health in micro-, small and medium-sized enterprises: A collection of five case studies, The Case of Colombia*)

5 La documentation du RUC® est accessible à l'adresse [www.ccs.org.co](http://www.ccs.org.co), sous la rubrique Soluciones/RUC®.



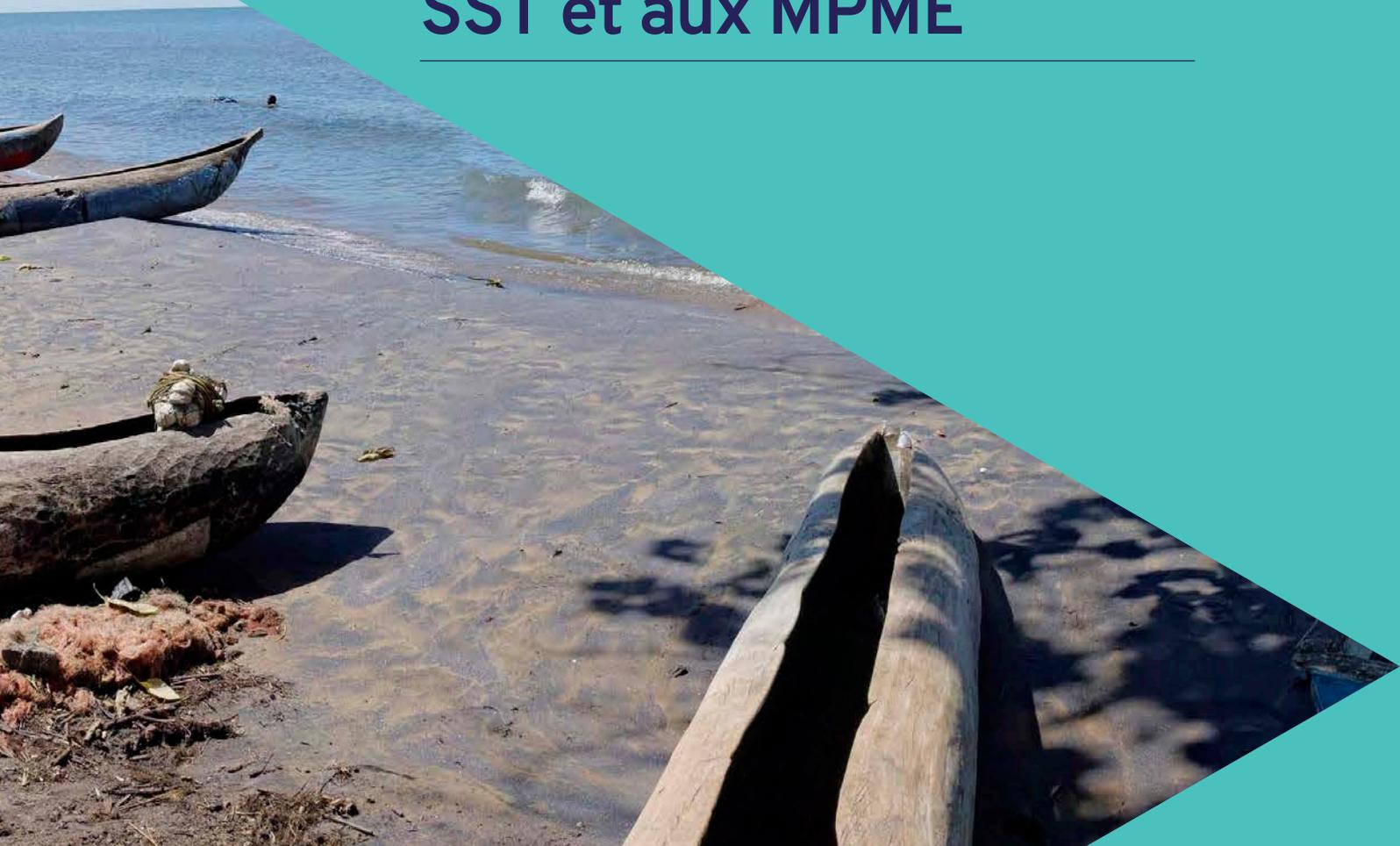


# Partie 3

---

Aller de l'avant avec  
les programmes de  
l'OIT consacrés à la  
SST et aux MPME

---



## ► 3.1 Institutionnaliser les programmes de formation existants de l'OIT axés sur la SST et les MPME

---

Ces 30 dernières années, l'OIT a élaboré un certain nombre de programmes de formation visant à améliorer la SST et les conditions de travail dans les MPME, y compris celles de l'économie informelle.

L'organisation a observé que plusieurs facteurs contribuent au succès de ces programmes dans un pays donné, tels que: la mobilisation des ressources appropriées et la coordination avec d'autres programmes internationaux et nationaux; une coopération active et constante avec les partenaires sociaux; et un soutien et une médiation actives apportées par les formateurs et les organisations partenaires.

La viabilité reste la principale difficulté rencontrée par de nombreux programmes: peu de projets ont réussi à avoir un effet durable au-delà de l'intervention initiale. Les partenaires nationaux poursuivent rarement le travail une fois que le financement s'arrête, même si des données et des études montrent les effets positifs à court terme du programme concerné.

Des plans et des stratégies visant à assurer la continuité (et la portée) du programme concerné devraient être débattues et élaborées au moment de sa phase initiale de conception. Ils doivent s'appuyer sur un engagement (notamment financier) des gouvernements, des partenaires sociaux et des organisations participantes en vue d'intégrer à long terme des outils de formation dans leurs pratiques, leurs politiques et leurs structures et inclure un plan pour renforcer les capacités des partenaires et des bénéficiaires.

L'OIT a observé que les mesures suivantes augmentent la viabilité d'une initiative: (i) le renforcement des systèmes institutionnels par des efforts concertés à long terme utilisant différentes expertises pour soutenir les initiatives de collecte de données et de connaissances, les systèmes juridiques et réglementaires, les capacités stratégiques et de gestion, et la formation des formateurs; (ii) des projets pilotes intégrés aux priorités ou aux systèmes gouvernementaux; (iii) une aide technique soutenant un large éventail de politiques et de réglementations; (iv) l'intégration de supports de connaissances conçus par l'OIT dans les systèmes nationaux; (v) la participation active du gouvernement, qui se traduit par l'allocation de moyens matériels et parfois financiers (encore limités), la poursuite des enquêtes nationales et l'utilisation du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour la planification gouvernementale; et (vi) la maîtrise du PPTD grâce à la pleine participation des instances tripartites dans sa planification, son examen et son amélioration annuelle.<sup>6</sup>

### ***Participatory action-oriented training (PAOT) en matière de SST***

Les MPME ont besoin de méthodes pratiques et faciles à appliquer afin d'identifier leurs problèmes et de prendre les mesures nécessaires pour apporter des améliorations. L'OIT est consciente du fait que les savoirs des communautés locales sont des ressources précieuses, car ils encouragent le développement de nouvelles idées et solutions en matière de SST (Khai *et al.*, 2011).

En s'appuyant sur ce principe, l'OIT a élaboré une série de programmes de formation utilisant une approche participative axée sur la pratique (PAOT, *participatory action-oriented training*) dans le cadre desquels les entrepreneurs, les cadres et les travailleurs, y compris les agriculteurs, sont

---

<sup>6</sup> Le document intitulé «*The independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and actions in the Mekong subregion, 2012-2017*» est un bon exemple de cela. Voir: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---eval/documents/publication/wcms\\_583706.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_583706.pdf)

responsabilisés et soutenus afin d'améliorer la SST, les conditions de travail et la productivité. Des méthodologies spécifiques initialement définies dans les années 1980 et toujours utilisées aujourd'hui permettent de diffuser les bonnes pratiques et les solutions afin de surmonter les obstacles généralement rencontrés par les petites entreprises dans des contextes informels, tels qu'un budget, des capacités de gestion et des moyens logistiques limités (Kogi *et al.*, 1988).

La méthodologie PAOT repose sur les six principes suivants:

1. S'appuyer sur les pratiques locales;
2. Utiliser l'apprentissage par la pratique;
3. Encourager l'échange d'expériences;
4. Associer les conditions de travail à d'autres objectifs de gestion;
5. Se concentrer sur les résultats obtenus;
6. Encourager la participation active des travailleurs.

Afin de mesurer les résultats, les améliorations sont généralement recensées à l'aide de photographies «avant-après», qui servent aussi d'exemples dans des formations ultérieures, encourageant ainsi l'apprentissage auprès de pairs qui ont déjà bénéficié de l'approche PAOT.

Une étude dans plusieurs pays d'Asie a montré que les efforts d'apprentissage auprès de pairs et la création de réseaux locaux sont des atouts précieux pour la mise en place réussie d'améliorations en matière de SST. Ces deux éléments ont aussi entraîné un changement de mentalité dans les petites industries et dans l'économie informelle (Kawakami, 2016).

Le tableau 6 résume la méthode PAOT et donne des exemples de son application dans le monde entier.



Tableau 6. Description des différents outils PAOT de l'OIT et exemples d'application

Outils PAOT	Date	Description	Exemples d'application
<b>Programme d'amélioration du travail dans les petites entreprises (WISE et WISE+)</b>	1988	<p>Les programmes WISE et WISE+ concernent la SST, les conditions de travail générales et la productivité dans les microentreprises et les petites et moyennes entreprises. Ils s'intéressent aux questions de stockage et de manutention des matériaux, de postes et d'outils de travail, de sécurité des machines, d'environnement de travail, de contrôle des substances dangereuses et de services sociaux.</p> <p>Un guide de mise en œuvre et un manuel général pour WISE ainsi qu'une série de présentations de formation ont été élaborés pour faciliter l'organisation de formations suivant cette méthodologie.</p>	Plus de 20 pays en Asie, dans le Pacifique, en Amérique latine et en Afrique.
<b>Amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND)</b>	1992	<p>La méthodologie WIND est conçue pour aider les petits exploitants agricoles et leurs familles à améliorer la sécurité et la santé au travail et dans leur vie quotidienne. Le Manuel général de WIND contient une liste de mesures à prendre spécifiques à l'agriculture ainsi que des points de vérification au niveau du stockage et de la manutention des matériaux, des postes et des outils de travail, de la sécurité des machines, de l'environnement de travail, du contrôle des substances dangereuses, des services sociaux, de l'organisation du travail, de la coopération communautaire et de la protection de l'environnement.</p> <p>L'originalité de l'approche WIND réside dans la participation active des agriculteurs, de leurs familles et des membres de leur communauté. Le mécanisme d'exécution en trois étapes de WIND prend la forme de formations proposées à différentes cibles:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les candidats formateurs afin de former des formateurs WIND</li> <li>2. des agriculteurs volontaires et d'autres acteurs locaux formés par des formateurs WIND pour devenir des agriculteurs formateurs</li> <li>3. des agriculteurs du voisinage, formés par des agriculteurs formateurs et qui deviennent ainsi des participants à WIND.</li> </ol>	Viet Nam, Thaïlande, Philippines, Sri Lanka, Indonésie, Myanmar, Kirghizistan et plusieurs pays d'Afrique et d'Amérique latine.
<b>Initiative syndicale pour une amélioration de la sécurité axée sur la participation (POSITIVE)</b>	1995	<p>POSITIVE est une initiative conjointe soutenue par la Japan International Labour Fondation (JILAF) et l'Institute for Science of Labour (ISL), deux organismes japonais. Elle est spécifiquement conçue pour soutenir les initiatives d'auto-assistance de travailleurs et de syndicats visant à améliorer la SST dans les pays en développement. Les listes de vérification POSITIVE couvrent six domaines techniques: la manutention des matériaux, les modifications des postes de travail, la sécurité des machines, l'environnement physique, les services sociaux et la protection de l'environnement.</p>	Plusieurs pays d'Asie: Bangladesh, Chine, Mongolie, Pakistan, Philippines, Thaïlande et Viet Nam

<b>Formation participative axée sur la pratique pour les opérateurs du secteur informel (PATRIS)</b>	2002	La méthode de formation PATRIS encourage les propriétaires et les opérateurs du secteur informel à apporter des améliorations concrètes au niveau de l'atelier. Le manuel PATRIS contient des idées utiles et pratiques sur des sujets clés comme l'exposition aux poussières, l'utilisation de produits chimiques, la prévention des incendies, les postures de travail, les locaux, les premiers secours, etc. La formation conseille aussi la création de comités de SST en vue de promouvoir des améliorations qui se renforcent mutuellement, et la prise en compte à des fins préventives des retours d'expériences relatifs aux dangers sous forme d'un système de registre.	Pilote en République-Unie de Tanzanie et au Nigéria
<b>Amélioration du travail dans les petites entreprises de construction (WISCON)</b>	2003	La méthode WISCON adopte une approche systémique pour l'amélioration simultanée des conditions de travail et de la productivité sur les petits chantiers de construction. L'outil s'intéresse aux risques spécifiques inhérents à ces chantiers et inclut un volet sur le «travail en hauteur», en plus des domaines techniques déjà couverts par le programme WISE.	Thaïlande, Cambodge, République démocratique populaire lao, Mongolie, Viet Nam
<b>Amélioration du travail pour des maisons sûres (WISH)</b>	2006	Le manuel de formation WISH simplifie le contenu technique du programme WISE pour permettre son application directe par des travailleurs à domicile qui fabriquent des produits chez eux.	Cambodge, Mongolie, Thaïlande, Viet Nam
<b>Ajustement du travail pour recycler et gérer les déchets (WARM)</b>	2009	Le projet WARM soutient l'amélioration de la SST pour les ramasseurs de déchets et les systèmes de gestion des déchets, notamment dans sept pays insulaires du Pacifique. Il prend la forme d'un manuel de formation, d'un exercice de liste de contrôle et de six sessions techniques: (1) coopération communautaire pour la manipulation sans risque des déchets; (2) sécurité dans la collecte, le transport et l'élimination des déchets; (3) environnement de travail, services sociaux et organisation du travail; (4) conception des postes de travail et contrôle des agents physiques; (5) conditions de travail dans un environnement en plein air, services sociaux et promotion de la santé; et (6) mise en œuvre d'améliorations. Le manuel et une extension du programme spécifiquement conçue pour les travailleurs employés pour le tri et le recyclage des déchets municipaux (WARM2) ont été élaborés dans le cadre du projet de promotion des initiatives régionales pour la gestion des déchets solides dans les pays insulaires du Pacifique (J-PRISM), selon un accord conclu entre l'agence japonaise de coopération internationale (JICA) et l'OIT.	Fidji, Nauru, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Îles Salomon, Vanuatu et Sri Lanka

<b>Amélioration du travail dans les services de santé (HealthWISE)</b>	2010	HealthWISE est un outil pratique et participatif d'amélioration de la qualité pour les établissements de soin et les services de santé élaboré conjointement par l'OIT et l'OMS. L'ensemble (un manuel d'action et guide pour les formateurs) couvre huit domaines liés à la SST, à la gestion des ressources humaines et aux questions de santé environnementale et met l'accent sur les trois principaux facteurs de risques pour les professionnels de santé: les risques biologiques, l'ergonomie et la violence.	Pilote en République-Unie de Tanzanie, appliqué au Kenya et en Chine
<b>Modules d'action Other-WISE</b>	2013	Les modules d'action Other-WISE étendent la portée de la méthode WISE pour aborder des problèmes spécifiques et suggérer des solutions plus adaptées aux microentreprises dans les économies en développement. Le programme et les documents de formation ont été élaborés et mis à l'épreuve dans le cadre du programme d'action-recherche «La Microfinance pour le travail décent (MF4DW)». Afin de prendre en considération les contraintes de temps et de ressources de la plupart des microentrepreneurs, la méthodologie WISE a été adaptée sous forme de sessions individuelles se concentrant sur des modules spécifiques en fonction des besoins des participants.	Tunisie et Jordanie
<b>Adaptations de WISE dans d'autres secteurs</b>	2013	La méthodologie WISE a aussi été adaptée aux secteurs des carrières à petite échelle (WIQ) et de l'extraction minière artisanale (WISEMA).	Viet Nam

La mise en place d'une formation selon la méthode PAOT n'est pas une action isolée. Les activités de formation sont souvent proposées dans le cadre de projets de coopération technique plus larges, généralement en association avec des gouvernements et/ou des partenaires sociaux. Elles bénéficient directement aux formateurs, aux employeurs, aux associations professionnelles et aux institutions gouvernementales qui suivent une formation des formateurs, suivie par des exercices pratiques sur le lieu de travail. Les participants à la formation sont alors capables, en principe, de former les cadres et les travailleurs dans les MPME.



Maxime Fossat © OIT

L'objectif d'une formation PAOT est triple:

1. sensibiliser les institutions partenaires aux questions de SST dans les lieux de travail de petite taille et informels et leur présenter les solutions simples et peu coûteuses existantes;
2. tirer parti des infrastructures gouvernementales chargées de la SST pour étendre la portée du projet en intégrant une formation ad hoc dans les politiques et les programmes nationaux en matière de SST;
3. créer un réseau de formateurs reconnus par les parties prenantes clés et les partenaires locaux afin de proposer des services d'aide aux entreprises.

## Philippines

### ► Encadré 41. Le programme Kapatiran de formation WISE et de visites de consultation aux Philippines

En 1994, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'OIT, en collaboration avec le ministère philippin du Travail et de l'Emploi (DOLE), ont mis en œuvre pour la première fois le programme WISE aux Philippines. Pour poursuivre et maintenir ce programme, le DOLE a lancé en 2007 le programme Kapatiran de formation WISE et de visites de consultation (Kapatiran WISE-TAV), dans le cadre duquel des entreprises de premier plan ou de grandes entreprises aidaient les MPME (en particulier leurs sous-traitants et/ou leurs prestataires) à respecter les normes de travail et de SST à l'aide de la méthodologie WISE.

Le programme Kapatiran visait à favoriser l'amélioration de la SST dans les MPME grâce au soutien de grandes entreprises qui:

- mobilisaient leurs ressources de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour aider leurs sous-traitants et/ou leurs prestataires à répondre à leurs besoins généraux en matière de travail et de SST;
- donnaient à leurs sous-traitants et/ou prestataires les moyens d'améliorer leurs conditions de travail et donc de gagner en productivité;
- aidaient leurs prestataires à respecter la législation en matière de travail et de SST.

De quatre grandes entreprises et 59 MPME en 2010, le nombre de participantes au programme est passé à 59 grandes entreprises et 601 petites entreprises affiliées en 2011. En 2012, le programme comptait 80 grandes entreprises et 840 MPME pour un total de 209 243 travailleurs.

## Thaïlande

### ► Encadré 42. L'adoption de WISE dans les activités de formation des responsables de la sécurité en Thaïlande

En Thaïlande, le système de responsables de la sécurité prévoit une formation pour les travailleurs et les cadres qui sont nommés responsables de la SST au sein d'une entreprise. Des organismes de formation à la SST agréés sont chargés de cette formation, qui s'appuie sur un curriculum approuvé par le Département pour la protection des travailleurs et la sécurité sociale.

La méthodologie de formation WISE de l'OIT a été intégrée aux formations des responsables de la sécurité dans le cadre d'un module de 30 heures consacré à l'ergonomie et à l'amélioration du travail. À la fin 2015, un total de 86 organismes de formation à la SST avaient été agréés dans tout le pays et 743 956 responsables de la sécurité avaient été formés, dont 14 509 à un niveau technique de base ou à un niveau technique élevé (spécifiquement pour les PME).

Le facteur clé de l'adoption de ce système a été l'influence des clients et des acheteurs, qui ont encouragé les PME et, par extension, les MPME, à améliorer leurs performances en matière de SST, car elles faisaient partie de chaînes d'approvisionnement internationales et réalisaient une grande quantité d'exportations, comme l'indique cette citation tirée d'un article de recherche (Kongtip *et al.* 2008): «Il est évident que les PME couvertes par la présente étude avaient une meilleure gestion de la santé et de la sécurité qu'attendu, probablement parce que leurs produits faisaient partie des 24 marchandises de Thaïlande les plus exportées (en valeur) ou qu'elles y avaient été contraintes par leurs clients.»

(Pour plus d'informations, voir l'exemple 8 à l'Annexe I.)

Une des clés du succès de la méthodologie PAOT est le fait que les outils peuvent toujours être adaptés au contexte: les adaptations et les traductions sont encouragées afin que les outils de formation tiennent compte des caractéristiques des différents bénéficiaires. Les sessions de formation sont interactives et présentent aux responsables et aux cadres une variété d'outils et de techniques tels que des listes de mesures à prendre et des bons exemples.

## Tunisie

### ► Encadré 43. Exemple d'adaptation de l'outil PAOT en Tunisie

L'OIT a introduit les modules d'action Other-WISE en Tunisie en les traduisant en arabe et en adaptant leur format aux différents groupes cibles. Le guide *Chater and Chatra* par exemple s'adresse aux jeunes travailleurs et présente les modules Other-WISE de manière amusante et conviviale.

L'approche participative utilisée dans ces programmes crée un environnement favorable dans lequel les travailleurs, les employeurs et les stagiaires peuvent aborder les problèmes et proposer immédiatement des solutions. Elle encourage également un haut niveau d'attention pendant la formation, favorisant ainsi une observation plus précise et critique du lieu de travail. Au fil des ans, cette méthodologie a fait ses preuves et a contribué à la bonne réputation du système de formation PAOT.

Cependant, les programmes de formation fondés sur la méthodologie PAOT demandent beaucoup de ressources. Il est donc important de s'assurer que leur application, y compris la phase d'initiation et le soutien continu, est efficace et efficiente, tant d'un point de vue technique que d'un point de vue budgétaire. Les exemples de réussite, c'est-à-dire d'utilisation poursuivie au-delà de la durée du programme et donc d'impact renforcé, sont le résultat de l'intégration de ces formations dans un programme d'action national ou sectoriel. La viabilité des formations PAOT est mise à mal par les possibilités limitées de recouvrement des coûts. En effet, bien qu'il s'agisse d'activités de formation peu coûteuses, dans certains pays, les tentatives de maintenir le programme en prélevant des cotisations de formation se sont révélées compliquées. Par conséquent, intégrer ces outils dans des programmes gouvernementaux, créer des réseaux d'experts et faire participer de nombreux acteurs, dont la société civile et le secteur privé (sur le modèle d'autres programmes de l'OIT) semble crucial pour renforcer les capacités des parties prenantes clés et des partenaires locaux et fournir un soutien continu aux entreprises une fois que le soutien de l'OIT prend fin.

## SOLVE: intégrer la promotion de la santé dans les politiques des entreprises

Le programme de formation SOLVE prend la forme d'une formation des formateurs en vue de renforcer les capacités des institutions, des organisations et des entreprises à concevoir des politiques de promotion de la santé au travail, leur permettant ainsi de prendre des mesures immédiates pour réduire ou éliminer les risques psychosociaux émergents sur le lieu de travail. Il est conçu selon une approche participative et propose une réponse intégrée couvrant les domaines suivants et leurs interactions:

- la santé psychosociale (le stress, la violence psychologique et physique, le stress économique);

- ▶ les addictions potentielles et leurs effets sur le lieu de travail (consommation de tabac et tabagisme passif, consommation d'alcool et de drogues); et
- ▶ les habitudes de vie (nutrition adaptée, exercice ou activité physique, sommeil de qualité, prévention du VIH et du SIDA).

Le cycle d'amélioration continu proposé par SOLVE permet l'autofinancement du programme, car les entreprises sont encouragées à prendre des mesures qui peuvent être maintenues facilement et de manière rentable.

La participation active des gouvernements nationaux et des organisations d'employeurs et de travailleurs permet de créer une forte dynamique dans les entreprises et au niveau national. Le dialogue social encouragé par le programme SOLVE est un moyen efficace de nouer des partenariats étroits et mutuellement bénéfiques qui peuvent être utiles dans de nombreux autres domaines de la vie professionnelle (Forastieri, 2014).

SOLVE est un bon exemple de viabilité institutionnelle et technique. Il a permis de renforcer les capacités de professionnels et de cadres de différents milieux et organisations, tels que des directeurs et agents d'institutions et de ministères chargés de la promotion de la SST; des cadres et des employés d'entreprises ou d'organisations aidant les entreprises; des entreprises privées de conseil offrant des services de SST; et des chercheurs universitaires. Grâce à son format axé sur la formation de formateurs, SOLVE a créé un réseau de plus de 300 formateurs reconnus par les parties prenantes clés et les partenaires locaux et capables de proposer des services de soutien aux entreprises et des orientations stratégiques aux gouvernements. L'impact positif du programme en termes de portée et de création de réseaux montre qu'il est considéré comme un bon instrument de développement social et économique stimulé par un soutien institutionnel continu. Par ailleurs, le cycle d'amélioration continu proposé par SOLVE permet l'autofinancement du programme, car les entreprises sont encouragées à prendre des mesures qui peuvent être maintenues facilement et de manière rentable.

Pour conclure, SOLVE reconnaît que la prévention des maladies et des accidents professionnels, la promotion d'une vie professionnelle en bonne santé et l'adoption d'une culture de la prévention constituent une responsabilité que doivent se partager les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, les professionnels de santé et la société dans son ensemble. C'est pourquoi il promeut dans son application le renforcement du dialogue social et implique la société dans ses différents composants. L'utilisation du programme SOLVE constitue donc un moyen efficace de favoriser un environnement de travail sûr et stimulant et est essentielle pour créer des lieux de travail plus agréables et plus sains, adaptés aux personnes qui y travaillent et à la culture organisationnelle qui y est appliquée.

## Les fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail (EOSH)

Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT) a élaboré un kit de formation modulaire intitulé «Essentials of Occupational Safety and Health» (EOSH Fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail) visant à aider les organisations d'employeurs à mettre en place et à fournir à leurs membres des services de formation à la SST de haute qualité. La formation EOSH reprend les principales caractéristiques de la méthodologie PAOT, telles que l'approche participative, l'accent mis sur la communauté locale et la création de supports adaptés.

Afin d'aider les organisations d'employeurs et d'entreprises (OEE) à créer de nouveaux services de formation à la SST au moyen du kit EOSH, le Bureau des activités pour les employeurs du CIT-OIT propose un service complet de formation étape par étape et de conseil qui prévoit:

- ▶ la participation des futurs formateurs locaux à un cours hybride: 50 heures à distance et quatre jours de formation des formateurs pour se familiariser avec la méthodologie EOSH;
- ▶ une aide à l'élaboration du plan opérationnel pour la mise en œuvre de la formation EOSH;
- ▶ une aide aux efforts de publicité pour les premières éditions de la formation;
- ▶ l'accès à une communauté de pratiques pour observer comment d'autres OEE organisent et gèrent les formations et en font la publicité.

Une fois qu'elles sont formées à fournir des services en matière de SST, qui vont de l'information et des conseils aux audits préalables et à la formation, les organisations d'employeurs aident les entreprises à assurer leur conformité réglementaire et à améliorer leurs performances en matière de sécurité, ce qui contribue à la viabilité et à la croissance de leurs activités.

La formation EOSH cible principalement les entreprises moyennes et un public spécifique, à savoir les superviseurs ou les responsables opérationnels. La méthodologie employée est hautement participative. La formation EOSH a été adoptée et est actuellement utilisée par plus de 25 organisations d'employeurs à travers le monde.



## ► 3.2 Programmes plus généraux de l'OIT visant à améliorer la productivité dans les MPME: la nécessité d'une forte composante de SST

L'OIT a un long historique d'interventions majeures qui ont contribué à générer des situations avantageuses pour tous, dans lesquelles les entreprises optimisent leurs performances et la création d'emplois et adoptent en même temps des pratiques de travail responsables qui bénéficient à leurs travailleurs et à la société au sens large.

Dans ce contexte, l'OIT a élaboré des programmes de formation reconnus en matière de développement commercial des MPME ainsi que des initiatives relatives à l'accès à des financements. **Tout cela a encouragé les entreprises à utiliser des outils de gestion pour mettre en place des pratiques de travail décentes et stimuler la productivité. Des composantes spécifiques de SST ont été incluses dans certains de ces programmes, soulignant ainsi le lien entre des lieux de travail plus sains et plus sûrs et une meilleure productivité.**

### SCORE - Des entreprises durables, compétitives et responsables

Le programme SCORE a été lancé en 2009 et a été mis en place dans dix pays et différents secteurs. Il permet à des associations professionnelles et à des services publics et privés de formation d'organiser des activités de formation SCORE auprès de PME (50 à 250 employés), qui incluent aussi un grand nombre de microentreprises.

Le programme a été déployé en trois phases: La phase I (2009-2014) a marqué les premiers pas du programme et s'est caractérisée par des partenariats clés avec des institutions publiques nationales; la phase II (2014-2017) s'est conclue par une hausse significative du nombre de partenaires privés participants et par un meilleur recouvrement des coûts; la phase III (2017-2020) devrait encore renforcer la viabilité et la portée du programme.

#### Indonésie

##### ► Encadré 44. Mise en œuvre de SCORE en Indonésie

En 2010, le Bureau de pays de l'OIT pour l'Indonésie (BP-Jakarta) a commencé à mettre en œuvre le projet SCORE en collaboration avec le ministère de la Main-d'œuvre (MMO).

Dans le cadre de la phase I, le MMO a intégré en 2013 la formation SCORE à son programme de formation de base sur la productivité, puis en 2015, a alloué une partie de son budget à l'organisation de cette formation dans dix provinces.

Pendant la phase II, d'autres ministères (par ex. le ministère des Coopératives et des PME et le ministère du Travail), des organismes et des entreprises ont rejoint le projet. La question du financement étant le principal obstacle au maintien du programme SCORE en Indonésie, des agences de formation privées ont également été invitées à participer.

À la fin de l'année 2018, plus de 261 entreprises et 2 000 cadres et employés auraient été formés. Cependant, de nombreux propriétaires de MPME ont estimé que le coût des formations SCORE était trop élevé, et plusieurs entreprises n'ont pas participé. Une meilleure collaboration est nécessaire pour trouver d'autres sponsors et continuer de proposer la formation.

Afin de surveiller et d'évaluer le succès du programme SCORE en Indonésie, le MMO et l'OIT ont créé un système de récompense (*Paramakarya*) qui prévoit la remise chaque année d'un prix de productivité et de qualité à des MPME.

Le programme SCORE combine une formation en classe et un service de conseil aux entreprises sur site sous la forme d'une évaluation initiale sur une demi-journée, d'un atelier de deux jours et de trois visites de suivi pour aider à la mise en œuvre du plan d'action. La formation est assurée selon un modèle décentralisé de formation des formateurs: des formateurs experts agréés certifient les spécialistes locaux du secteur concerné et les institutions partenaires à même de dispenser les modules de formation.

Le programme de formation en cinq modules est conçu pour aider les PME à améliorer la coopération sur le lieu de travail, la gestion et la productivité afin d'assurer le succès de leurs activités. Le module 1 (introduction aux conditions de travail) et le module 5 concernent spécifiquement l'amélioration de la SST.

Pour enregistrer et évaluer les résultats de la formation, 13 indicateurs clés de performance ont été définis pour l'ensemble du programme SCORE. La meilleure visibilité de l'impact du programme qu'ils permettent encourage les PME participantes à suivre plus de modules et de cours de formation SCORE. En ce qui concerne le module 5 (la SST), les indicateurs utilisés sont la création d'un comité de SST, l'élaboration d'une politique en matière de SST sur le lieu de travail et la réduction du nombre de plaintes des travailleurs, des accidents et de l'absentéisme<sup>7</sup>.

Au fil des ans, le programme SCORE a gagné en réputation et a remporté l'adhésion de nombreuses institutions en combinant les facteurs clés suivants:

- ▶ des partenariats stratégiques conclus avec des prestataires de services de formations publics ou privés bien établis (par ex. des agences nationales, des organismes de formation ou des associations professionnelles);
- ▶ la flexibilité: après avoir fini le module 1 sur la coopération sur le lieu de travail, qui est obligatoire, les PME sont libres de choisir d'autres modules en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins opérationnels.
- ▶ un accent sur les PME, qui représentent la majorité des entreprises dans les pays ciblés.

De 2010 à 2017, un total de 607 formateurs a été formé à la méthodologie SCORE, dont 181 sont devenus des formateurs certifiés. Quarante-huit organismes des secteurs publics et privés sont devenus des partenaires de mise en œuvre du programme. Un total de 1 400 PME ont participé à des formations SCORE (soit environ 300 000 travailleurs), et 82 pour cent de ces formations ont été organisées de manière autonome par des formateurs, avec une intervention limitée de l'OIT. Cependant, ces chiffres restent faibles si on prend en considération les millions de MPME que comptent les pays concernés. Réussir à atteindre un nombre beaucoup plus élevé d'entreprises reste un défi<sup>8</sup>. Il est par conséquent important de créer une demande et d'assurer la visibilité de ce type de formation afin de contribuer à la viabilité générale du programme.

Afin d'atteindre un plus grand nombre de PME et de trouver des financements permettant de couvrir le coût des formations, le programme SCORE a été déployé dans des pays pilotes clés avec l'aide du secteur privé et des organisations d'employeurs, qui ont ensuite invité des partenaires tels que des associations professionnelles et des grands acheteurs à recruter des entreprises participantes.

---

7 Entretien avec Andrea Prince (fonctionnaire de l'OIT)

8 Entretien avec Carolina Trevisi (OIT Bogota)

► Encadré 45. Mise en œuvre de SCORE par des organisations d'employeurs au Viet Nam

Au Viet Nam, le programme SCORE a été introduit en 2010, avec la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) comme principal partenaire de mise en œuvre. La CCI promeut la formation auprès des PME et des investisseurs (privés et publics) pertinents et forme des formateurs avec le soutien actif d'associations professionnelles. Elle joue également un rôle important pour faire connaître le lien entre les conditions de travail et la productivité, tant au niveau national que provincial. Initialement, la formation était principalement proposée dans quatre provinces dans les secteurs du bois et du meuble par la Handicraft and Wood Industry Association (HAWA) et la Binh Duong Furniture Association (BIFA). Depuis 2015, la formation a été étendue à d'autres secteurs, tels que la confection de vêtements et les entreprises sous-traitantes du secteur de l'électronique. À la fin de la phase II en 2017, quelque 145 PME avaient reçu une formation SCORE au Viet Nam, soit un effectif total de 75 000 personnes ayant bénéficié d'améliorations sur leur lieu de travail. Soixante-quinze formateurs ont été formés dans le pays, dont 36 pour cent de femmes. En ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail, les PME participantes ont observé une réduction de 8 pour cent du taux d'accidents.

## Start and Improve Your Business (SIYB)

Le programme Start and Improve Your Business (SIYB, lancer et améliorer son entreprise) a été créé dans les années 1990. Il est actuellement le plus grand programme de formation à la gestion d'entreprise axé sur la création et l'amélioration de petites entreprises et vise à créer plus d'emplois de meilleure qualité, en particulier dans les pays en développement. Bien que SIYB ne porte pas spécifiquement sur la SST, les conditions de travail dans les MPME font partie de ses composantes.

Le programme a deux objectifs:

1. permettre aux prestataires locaux de services d'aide au développement des entreprises de mettre en place de manière efficace et autonome des formations sur la création et l'amélioration d'entreprises; et
2. permettre aux femmes et aux hommes de créer des entreprises viables, d'améliorer la visibilité des entreprises existantes et ainsi de créer des emplois de qualité.

Le programme SIYB est composé de quatre kits de formation: Generate Your Business Idea (GYB, trouver son idée d'entreprise), Start Your Business (SYB, lancer son entreprise), Improve Your Business (IYB, améliorer son entreprise) et Expand Your Business (EYB, développer son entreprise). Il inclut aussi une série d'outils complémentaires, notamment des lignes directrices, des livrets spécifiques à certains secteurs, et des jeux pour faciliter l'apprentissage. Une large gamme de manuels est disponible en fonction du contexte et du groupe cible (il existe par ex. des versions pour les femmes chefs d'entreprise, les personnes analphabètes, etc.)

En fonction de la situation dans les pays où ils sont déployés, les modules SIYB sont proposés gratuitement ou à un tarif faible ou subventionné. Dans les cas où des gouvernements ont intégré le programme dans des politiques nationales, la formation SIYB a été institutionnalisée au sein d'agences gouvernementales et a ainsi eu une large portée, avec des résultats encourageants en termes de viabilité.

Les partenariats sont une caractéristique fondamentale du programme SIYB, qui s'appuie sur la collaboration de 3 340 organisations locales dans plus de 100 pays. Les partenaires soutiennent la mise en œuvre des formations afin de renforcer les compétences des formateurs et formateurs experts et de leur donner des certifications. Cette structure complexe a eu un effet multiplicateur au fil des années et explique le nombre impressionnant d'utilisateurs finaux du programme (plus de 15 millions), qui ne peut cependant qu'être estimé. Le vivier de formateurs est passé de 17 540 en 2010 à 64 740 en 2015 (OIT, 2014b).

Les effets positifs de la mise en œuvre du programme SIYB peuvent être mesurés en conjonction avec d'autres outils de l'OIT tels que le programme SCORE et l'approche par la microfinance, qui montrent l'intérêt de faire appel à une large gamme d'intermédiaires pour atteindre les entreprises et former de futurs entrepreneurs et de nouveaux formateurs.

► **Encadré 46. Tirer parti de l'expertise de l'OIT en intégrant des éléments pour les entreprises et la SST au Myanmar**

Dans le cadre du programme *Responsible Business in Myanmar* (Entreprises responsables au Myanmar, 2014-2016), l'OIT a aidé les entreprises du vêtement et de la pêche (qui sont des MPME), à promouvoir le travail décent et des pratiques de travail responsables.

Ce programme est un exemple de bonne pratique, car il suivait une approche intégrée du travail décent qui s'intéressait à l'emploi, à la protection sociale, aux droits au travail et au dialogue social en tirant parti de l'expertise et des autres ressources d'autres projets menés par l'OIT dans le pays. Ces projets incluaient un projet de développement d'entreprises (formation SIYB), un projet sur la liberté d'association (formation à la SST) et un projet sur le travail des enfants (fourniture d'une expertise technique pour la préparation d'ateliers et d'un cadre pour des consultations).

### System for the Integrated Management and Improvement of Productivity (SIMAPRO)

SIMAPRO est un outil d'apprentissage organisationnel qui suppose et suscite la participation active des employés, des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs. Comme il s'agit d'un outil flexible, il peut être utilisé pour des entreprises de toutes tailles. L'objectif est de créer un système de gestion de la qualité et de le renforcer ainsi que d'orienter la culture d'entreprise vers une meilleure coopération et une meilleure communication entre les employés et les cadres pour ainsi améliorer la productivité. SIMAPRO est constitué de deux composants:

1. Des mesures systématiques qui nécessitent de mettre en place un système d'indicateurs approuvé par les acteurs sociaux et les membres du personnel: ces indicateurs visent à améliorer non seulement la productivité, mais aussi les conditions de travail (y compris la gestion de la SST) selon un critère d'efficacité. Les résultats de ces mesures sont utilisés comme fondement pour apporter des améliorations continues.
2. Un retour d'expérience permanent des groupes concernés permettant un suivi des améliorations, qui est ensuite utilisé comme référence pour mettre en place des mesures d'incitation à la productivité qui récompensent la performance des personnes.

Le système suit une approche ascendante qui part du niveau opérationnel de l'entreprise pour aller jusqu'à la haute direction. La figure centrale de ce système est le coordinateur SIMAPRO, qui veille à la participation de tous et à l'atteinte des objectifs. Le coordinateur peut faire partie du personnel et son rôle est d'accompagner le processus tout en formant les autres travailleurs à devenir à leur tour des facilitateurs et des évaluateurs dans les domaines à améliorer, selon un mécanisme en cascade.

Ces dernières années, SIMAPRO a été déployé dans des entreprises dans toute l'Amérique latine. Son programme de formation a notamment été adapté au Mexique (secteurs du sucre, du tourisme et des pièces automobiles, PME), à Cuba (industrie sucrière), à la République dominicaine (secteurs du sucre, du tourisme et du vêtement) et au Chili (secteurs de l'exportation de fruits, de la production de vin, de l'exploitation minière et de la fabrication de briques au sein de l'industrie de la construction).

## Programme Travailler mieux (TM)

Travailler mieux (TM), est un programme global élaboré par l'OIT et la Société financière internationale (SFI), un membre du Groupe de la Banque mondiale, pour améliorer les conditions de travail et garantir le respect des droits des travailleurs ainsi que pour promouvoir la compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de l'industrie textile.

Ce programme est déployé à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement textiles, notamment auprès des fournisseurs de premier rang, et cible principalement les grandes usines. Cependant, les résultats positifs obtenus grâce à cette approche et les possibilités d'amélioration qu'elle introduit à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement peuvent aussi bénéficier aux MPME. Les grands fabricants partenaires du programme («champions de l'industrie») peuvent notamment aider de différentes manières les MPME à promouvoir la SST, par exemple en leur envoyant du personnel spécialisé pour réaliser une évaluation des risques ou une inspection de la SST, en leur proposant des formations, etc. (OIT, 2017e).

Depuis sa création en 2006, Travailler mieux a été mis en œuvre dans neuf pays et a bénéficié à 1 600 usines employant un total de 2,2 millions de travailleurs.

Une évaluation des usines ayant participé au programme Travailler mieux montre des résultats positifs en matière de respect des normes fondamentales du travail de l'OIT et de la législation nationale relative à l'indemnisation des travailleurs, de qualité des contrats, de SST et de temps de travail. En ce qui concerne plus particulièrement la SST, un impact positif du programme a été observé sur la gestion des substances chimiques et dangereuses, sur l'accès à l'eau, à l'assainissement et à l'hygiène (WASH) et sur les conditions générales de santé dans les usines textiles concernées. Les résultats de l'évaluation soulignent également le lien entre amélioration des conditions de travail et augmentation de la productivité (ILO et SFI, 2017).

Travailler mieux comporte une forte composante de communication afin de diffuser les activités et les résultats du programme, notamment auprès des donateurs. Les analyses d'impact et les données sont constamment mises à jour, et le compte-rendu pays par pays des progrès mesurables est une des caractéristiques clés du programme. Par ailleurs, le programme Travailler mieux a adopté des approches innovantes pour diffuser des supports de formation auprès des travailleurs, par exemple par l'intermédiaire de la radio, de la télévision ou de modèles d'apprentissage en ligne. La clé d'une stratégie de communication réussie est d'adapter les informations aux besoins du public, ici des travailleurs, et de prendre contact avec eux par les moyens les plus efficaces possible afin de renforcer leur participation et leur connaissance de leurs droits et des questions de SST (OIT, 2017e).

Les rapports d'évaluation du programme Travailler mieux montrent la coopération accrue entre les différents départements de l'OIT et le programme. Un accord de coopération a également été signé avec SCORE en 2017. Cette coopération permettra de définir une approche commune des principaux problèmes, de tirer parti d'un échange de connaissances et de déployer des formations internes ciblant les entreprises et les mandants de l'OIT.

## La Microfinance pour le travail décent (MF4WD)

La Microfinance pour le travail décent (MF4WD) a été développée entre 2008 et 2012 par l'OIT en partenariat avec 16 institutions de microfinance (IMF) et a été considérée à l'époque comme innovante dans son approche (OIT, 2015b).

Le programme MF4WD a tiré parti des IMF et de leurs réseaux pour promouvoir, à travers elles et grâce à leurs ressources, le travail décent auprès de leurs clients, qui étaient autrement très difficile à atteindre. En effet, l'avantage de l'approche par la microfinance est de réussir à établir le contact avec des entreprises très difficiles à atteindre en utilisant les réseaux des IMF. Cette approche a fonctionné parce que les réseaux ne fournissaient pas seulement des services financiers, mais aussi des services non financiers pour le bien commun.

Les IMF ont tout à gagner à contribuer à promouvoir le travail décent, car cela:

- ▶ améliore leurs performances sociales, conformément à leur mission de créer plus d'emplois de meilleure qualité, de traiter leurs clients de manière responsable et de comprendre leurs besoins;
- ▶ est bénéfique pour leurs activités, car cela crée une demande de services et fidélise les clients, et peut même attirer des investisseurs sociaux;
- ▶ réduit les risques de crédit en encourageant la formalisation des entreprises et en améliorant la SST et la productivité;
- ▶ évite toute publicité négative, par ex. en excluant le travail des enfants.

En ce qui concerne la composante de SST, l'expérience et les réseaux des IMF peuvent être mis à profit pour promouvoir la méthodologie PAOT de manière plus durable ainsi que pour atteindre l'économie informelle. Comme indiqué précédemment, le partenariat avec des IMF a bien fonctionné pour promouvoir le travail décent. D'un côté, les institutions étaient encouragées à transférer des connaissances à leurs clients via des formations, car cela bénéficiait à leur activité (elles évitaient les retards de paiement et les défaillances, réduisaient leurs coûts en ayant accès à des fonds d'investisseurs sociaux moins onéreux, et évitaient toute publicité négative qui pourrait nuire à leur activité); de l'autre côté, elles avaient une incidence positive sur leurs clients et les aidaient à changer d'état d'esprit en leur proposant des formations gratuites leur permettant de découvrir des solutions concrètes

## Environnement favorable aux entreprises durables (ESEE): outils d'évaluation et de renforcement des capacités

L'initiative ESEE vise à créer un environnement favorable à des entreprises durables. Elle s'appuie sur les *Conclusions concernant la promotion des entreprises durables* adoptées lors de la 96<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2007), qui soulignent l'importance d'un environnement propice pour les PME et décrivent les conditions de base qui créent un terrain favorable à la viabilité des entreprises, ainsi que sur le IV<sup>e</sup> rapport soumis à la 104<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2015), intitulé «Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs», qui résume les données mondiales existantes montrant la nécessité de créer un environnement favorable pour des entreprises durables et de faciliter la formalisation des entreprises.

L'initiative ESEE vise à créer un processus de recherche et d'analyse intégré afin d'évaluer et de promouvoir un environnement externe favorable aux PME, qui incluent un grand nombre de microentreprises. Elle peut être intégrée à une évaluation préliminaire pour identifier les besoins et les conditions nécessaires au développement des entreprises avant la conception d'une intervention, bien que cela puisse être coûteux à mettre en place.

Le processus EESE commence par l'outil d'évaluation EESE, qui analyse la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à évaluer l'environnement, à formuler des propositions de réforme fondées sur des données et à les mettre en œuvre. Ensuite, l'outil de renforcement des capacités EESE aide les mandants de l'OIT à recenser les forces et les faiblesses d'un environnement donné, à évaluer la performance de leur pays par rapport aux six conditions de durabilité définies par l'OIT et à identifier les obstacles à la productivité. Cette étape comprend une enquête qui suit une approche sectorielle et s'intéresse particulièrement aux PME.

Le processus débouche sur la préparation d'un rapport par pays (rapport national EESE) qui résume les principales difficultés politiques auxquelles sont confrontées les entreprises, évalue la capacité des parties prenantes à mettre en œuvre des réformes et recommande des mesures stratégiques. Ce rapport inclut une analyse des facteurs nuisant à la productivité dans des secteurs spécifiques qui se concentre généralement sur les PME.

La méthodologie d'évaluation EESE est opérationnelle depuis 2011. Des projets sont actifs dans 12 pays, et de nombreux autres sont en cours de mise en place en Europe centrale et orientale, au Moyen-Orient et en Amérique latine. L'utilisation des outils EESE est souvent combinée à des activités de renforcement des capacités pour le personnel des organismes participants, qui sont souvent des organisations d'employeurs. Renforcer les capacités des mandants de l'OIT leur a permis d'apporter des contributions essentielles aux débats et aux réformes stratégiques, comme le montre le résultat des projets menés en Mongolie, dans le territoire palestinien occupé et en Eswatini.



A woman in a black, white, and red patterned sweater is sitting on the floor, focused on cutting a piece of black fabric with scissors. She is surrounded by various materials, including a blue bowl, a green jar, and a white container with a yellow lid. In the background, another woman in a purple top is sitting and looking towards the camera. The scene is set in a room with a corrugated metal wall. A large teal triangle is overlaid on the right side of the image.

# Points à retenir pour toute future action

## Il existe un large éventail d'interventions possibles, mais l'amélioration réelle de la SST dans les MPME est un processus complexe.

Créer des initiatives efficaces pour améliorer la SST dans les MPME nécessite de prendre en considération la complexité des facteurs sociétaux, industriels et économiques existants ainsi que les différences entre les MPME. Il n'est donc pas possible d'appliquer une seule solution universelle. Trouver des solutions de SST appropriées qui répondent bien aux besoins des MPME est un défi majeur.

Les initiatives devraient être adaptées sans frais pour les entreprises concernées, intégrées à d'autres objectifs ou processus opérationnels clés et aux systèmes de gestion (en tirant parti des intermédiaires) et faciles d'accès.

La dispersion géographique des microentreprises et des petites entreprises fait que les autorités nationales ont du mal à communiquer avec elles et à leur fournir des services, notamment des visites d'inspection ou de consultation. Cela a pour conséquence que les MPME ont une faible connaissance des risques professionnels et des mesures préventives et solutions possibles.

# De manière générale...

**Les initiatives devraient être gratuites (ou au moins peu coûteuses)**

Étant donné le manque de ressources des MPME, les initiatives en matière de SST devraient être gratuites, ou au moins peu coûteuses, afin d'avoir une large portée et d'être adoptées par de nombreuses entreprises. L'examen des initiatives nationales confirme les conclusions de la littérature selon lesquelles les MPME sont réticentes à participer à des initiatives qui leur coûtent cher et n'accordent généralement pas la priorité à la SST.

**Les initiatives devraient être adaptées aux besoins spécifiques des MPME et non s'appuyer sur des solutions génériques**

L'examen des initiatives nationales confirme les conclusions de la littérature selon lesquelles, pour être acceptées et adoptées par les employeurs et les travailleurs des MPME, les interventions doivent être adaptées au contexte et au secteur spécifiques des entreprises concernées. Des exemples d'initiatives et l'expérience de l'OIT dans différents pays montrent que l'adaptabilité et la flexibilité des programmes sont essentiels pour assurer qu'ils correspondent vraiment aux besoins de la population, qu'ils répondent aux enjeux réels de la manière la plus appropriée possible et qu'ils sont capables de proposer des solutions durables et simples.

**Les initiatives coordonnées ont plus de chance de réussir que des actions spécifiques**

Les initiatives ont plus de succès lorsqu'elles sont intégrées à des efforts coordonnés qui atteignent le public cible de différentes manières. Ces efforts visent généralement à aborder plusieurs dimensions du problème complexe qu'est l'amélioration de la SST dans les MPME, par exemple en améliorant les cadres juridiques; en soutenant les systèmes d'inspection; en encourageant une utilisation plus judicieuse et plus rationnelle des nouvelles technologies et des outils innovants; en favorisant le dialogue social et la participation des

parties prenantes; et en aidant les MPME à réaliser des améliorations au moyen d'incitations économiques. Cependant, organiser une telle initiative coordonnée est très difficile et nécessite une vision claire de la part des responsables politiques et des décideurs, une approche systémique, et la coopération de tous les partenaires et les institutions concernées, y compris des ONG pertinentes.

Dans une approche systémique, les niveaux macro, méso et micro devraient être coordonnés afin de relier le travail effectué à l'échelle des entreprises à la formulation et à la mise en œuvre des stratégies.

**Associer les améliorations de la SST à la productivité et à la réputation peut encourager les employeurs à prendre des mesures préventives**



L'environnement physique peut être influencé par de nombreux facteurs qui entraînent des maladies et des accidents professionnels. Le manque d'efficacité qui en découle peut avoir une incidence négative sur la productivité et sur la qualité des produits, empêchant ainsi l'entreprise de répondre aux exigences du marché. Inversement, de bonnes conditions sociales et managériales de travail, telles qu'une autonomisation, un accès à la formation, une participation active et l'égalité entre les travailleurs, ont un effet positif sur la performance d'une entreprise.

De meilleures conditions de travail peuvent aussi améliorer indirectement la performance, par exemple en augmentant la satisfaction des clients et la motivation des travailleurs ou en réduisant l'absentéisme et le taux d'accidents. L'amélioration de la SST peut également faire évoluer l'influence des emplois sur le développement. Les emplois dans des entreprises qui offrent un travail sûr, une organisation appropriée du temps de travail et une égalité des chances, des éléments qui réduisent les risques et accroissent les possibilités pour les familles et la communauté, ont d'autres avantages au-delà d'une hausse des bénéfices.

Garantir la SST sur le lieu de travail contribue à la réputation générale de l'entreprise et donc à sa stratégie commerciale. Un environnement de travail perçu comme favorable renforce la crédibilité des entreprises, ce qui peut servir d'incitation pour améliorer la SST ou au moins répondre aux exigences de base en la matière.

**Le comportement des propriétaires exploitants de MPME est influencé par des obligations et des valeurs morales**



De nombreux propriétaires exploitants (et c'est encore plus vrai dans les microentreprises et les petites entreprises) estiment qu'ils ont l'obligation morale de protéger leurs travailleurs, en particulier lorsqu'il s'agit de membres de leur famille ou que leur entreprise est active dans une petite communauté. Les obligations morales ressenties par ces propriétaires exploitants ne se limitent pas aux obligations morales intrinsèques aux cadres responsables dans les MPME, mais incluent aussi une attente sociale selon laquelle «... ces

organisations prendront des mesures raisonnables pour garantir que les personnes et les activités qu'elles gèrent ne blessent pas d'autres personnes ou n'endommagent pas leurs biens» (Boyle et Waterhouse, 2002).

Les attentes sociétales changent au fil du temps, à mesure que l'attitude de la société envers ce qui est acceptable en matière de santé et de sécurité évolue, et il est possible que la société donne de plus en plus la propriété à la santé et à la sécurité publiques plutôt que, par exemple, aux besoins et à la croissance des entreprises. En renforçant l'importance des obligations morales, les campagnes favorisant une plus grande sensibilisation et une meilleure utilisation des stratégies de communication pourraient encourager les microentreprises et les petites entreprises à évoluer.

### La viabilité reste le principal défi

La littérature et l'expérience de l'OIT montrent toutes les deux qu'il est difficile de concevoir des stratégies efficaces et durables, notamment dans les pays en développement, où les programmes d'aide aux MPME dépendant de l'aide internationale et s'inscrivent dans le cadre de projets de coopération technique. Il y a souvent un décalage entre la disponibilité initiale des ressources venant de projets de coopération technique et de gouvernements et la stratégie de sortie prévue à la fin de la coopération, ce qui fait que les initiatives peuvent prendre fin avant même que leurs résultats aient pu être évalués, limitant ainsi leur impact.

La question de la viabilité se pose également lorsqu'un suivi n'est pas mis en place une fois qu'un programme prend fin ou lorsque les capacités nationales développées pendant un projet (en termes de ressources humaines, de méthodes, d'outils, de connaissances et de compétences) ne sont pas institutionnalisées.



# Plus précisément...

**Les cadres réglementaires et l'engagement des gouvernements nationaux constituent toujours le socle des interventions**

L'engagement des gouvernements est essentiel pour assurer la viabilité institutionnelle des interventions, en particulier dans les pays pauvres. Les éléments clés pour mettre en œuvre des mesures de SST dans les MPME difficiles à atteindre et «réactives» incluent: des informations claires sur la législation et la réglementation; une révision de cette législation de sorte que les employeurs et les travailleurs la comprennent; et une utilisation judicieuse des inspecteurs étant donné leur nombre limité.

La réglementation nationale indique aux MPME des normes minimales à respecter et définissent ainsi pour les propriétaires exploitants les attentes sociétales auxquelles ils doivent répondre. Elle joue donc un rôle crucial pour encourager et façonner les activités en faveur de la SST à l'échelle de l'entreprise. Comme cela a été observé dans des MPME européennes par exemple, un nombre important d'entreprises «faiblement motivées» ne respecteraient pas ces exigences minimales si elles n'étaient pas intégrées dans une réglementation contraignante.

**L'Inspection du travail peut avoir un effet significatif sur le comportement des cadres responsables et des propriétaires exploitants des MPME**

L'Inspection du travail est le principal outil pour garantir la conformité avec la réglementation en matière de SST. Cependant, le financement des Inspections du travail varie au fil du temps, et est souvent marqué par des coupes budgétaires et une réduction des effectifs. Dans ce contexte, les services d'inspection du travail ont tendance à se concentrer sur les moyennes et grandes entreprises, au détriment des MPME. En pratique, en particulier dans les pays en développement, l'administration du travail considère généralement les petites et moyennes entreprises (et par extension les MPME) comme étant en dehors du champ d'application de la réglementation, et ne les pousse donc pas à respecter les lois existantes.

Ce problème est encore plus criant dans le cas des entreprises de l'économie informelle, qui ne sont pas déclarées et sont pratiquement inexistantes aux yeux de l'Inspection du travail.

L'expérience montre que les services d'inspection du travail arrivent à atteindre les MPME lorsqu'ils planifient des interventions prioritaires dans une zone géographique ou un secteur spécifique qui inclut des entreprises de différentes tailles. À côté de ses visites d'inspection, l'inspection du travail a un important rôle de sensibilisation: lorsqu'elle lance des campagnes de communication sur des sujets spécifiques, sa cible générale inclut aussi des MPME, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.

**La peur des sanctions peut encourager à améliorer la SST dans les MPME**

Bien que les MPME puissent ne pas être inspectées, l'existence même d'exigences légales et de sanctions définies donnent souvent aux propriétaires exploitants des points de référence en matière de SST. Le risque d'être sanctionné pour ne pas avoir appliqué des mesures de SST appropriées peut pousser les propriétaires exploitants à améliorer les conditions de santé et de sécurité et à suivre les indications fournies par les autorités de contrôle. Cependant, dans certaines zones particulièrement reculées, la probabilité d'une visite d'inspecteurs est si faible que la peur des sanctions n'est pas du tout un facteur d'amélioration de la SST.

**Les incitations économiques et les récompenses, combinées à d'autres outils, favorisent un engagement à long terme**

La revue de la littérature montre que les incitations économiques font partie des moyens les plus efficaces pour garantir que les MPME apportent des améliorations, car elles financent la mise en œuvre de solutions telles que la modernisation technologique ou permettent de réduire les primes d'assurance. Ce sont des questions qui intéressent les MPME, même lorsqu'elles ne sont pas très sensibles à la SST.

Le recours à des incitations économiques nécessite de prendre plusieurs précautions importantes, notamment celle de veiller à que le bénéfice économique pour les MPME entraîne de réels changements dans la gestion de la SST et dans les comportements en la matière, et pas seulement l'adoption de mesures à court terme visant uniquement à recevoir le bénéfice économique proposé.

Par ailleurs, la viabilité économique des programmes fondés sur des incitations économiques soulève d'importantes questions, car ces types de mesures incitatives dépendent de l'existence de financements.

Afin de réaliser le potentiel créé et de s'assurer que les MPME sont déterminées à améliorer la SST, même une fois que l'injection de fonds publics a pris fin, il est important d'associer ce type d'aide à d'autres engagements, par exemple en donnant des incitations sur une base progressive, ou en liant l'aide fournie à une participation à des réseaux visant à améliorer la sensibilisation des propriétaires exploitants.

Pour renforcer la viabilité financière des incitations économiques, celles-ci peuvent être basées sur des allègements fiscaux, des réductions de primes d'assurance ou d'autres paiements négatifs, ou être financées par les MPME elles-mêmes, par exemple sous la forme de cotisations d'assurance, bien que cela puisse avoir pour effet de seulement transférer des fonds des entreprises réactives aux entreprises proactives.

**L'adoption d'un système de gestion de la SST et son intégration dans la gestion de l'entreprise devraient être encouragées dans les MPME**

Les systèmes de gestion de la MPME, notamment les routines et le suivi des accidents et des quasi-accidents, aident souvent à régler les problèmes de SST plus complexes et imprévisibles. Si possible, un tel système devrait être intégré au modèle d'affaires existant de l'entreprise et non fonctionner de manière autonome.

Des programmes de certification spécifiques peuvent être utiles pour encourager la mise en œuvre d'une gestion des risques et d'un système de gestion de la SST dans les MPME. Cependant, il faut être conscient du fait que mettre en place un système de gestion de la SST peut être compliqué pour les petites et les microentreprises, car peu d'entre elles ont une structure de gestion formelle.

**La SST devrait être incluse dans tous les programmes nationaux de renforcement des capacités ciblant les MPME**

Tenant compte du rôle important que jouent les MPME dans l'économie, les initiatives se concentrent souvent sur la création et la formalisation de ces entreprises et sur l'amélioration de leur productivité qui en découle en les aidant à approfondir leurs connaissances et à renforcer leurs capacités. Ces programmes visent principalement à donner au propriétaire les compétences appropriées pour devenir un bon gestionnaire; cependant, ils devraient tous inclure une composante de SST afin d'intégrer cette question dans le processus opérationnel de l'entreprise plutôt que de la traiter comme une exigence distincte.

**Il est nécessaire de suivre et d'évaluer correctement les programmes de SST dans les MPME**

Les initiatives en matière de SST devraient s'appuyer sur l'évaluation des résultats et des stratégies de déploiement des programmes précédents et existants. Cela leur permettrait de trouver les meilleures façons d'adapter, de transférer et de partager les connaissances accumulées afin de concevoir des solutions d'amélioration des conditions de travail efficaces, durables et applicables par les MPME.

**Des moyens de communication appropriés permettent une meilleure sensibilisation**

La revue de la littérature montre que la communication aide à renforcer la sensibilisation aux questions de sécurité et de santé au travail, et encourage fortement à trouver des solutions efficaces aux problèmes de SST. Une bonne communication est essentielle pour faire connaître aux MPME les réglementations, les initiatives et les services existants.

Une des leçons importantes tirées des initiatives réussies comme des échecs et qu'il est crucial de choisir les bons canaux et d'organiser les bonnes actions de communication. À côté d'autres canaux comme les forums, les programmes radio et les nouvelles technologies, les fournisseurs sont les principaux moteurs de diffusion des mesures, des pratiques et des stratégies de SST dans les petites entreprises.

**La sensibilisation peut être un vecteur majeur d'amélioration de la SSTs**

Un des principaux obstacles à l'amélioration de la SST dans les MPME est le manque de sensibilisation, tant des employeurs que des travailleurs (et souvent de leurs organisations respectives), à l'importance de la sécurité et de la santé au travail. Cela se traduit par un faible niveau de respect de la réglementation et par l'absence de tout système de gestion de la SST ou de toute forme d'évaluation des risques sur le lieu de travail, ce qui entraîne inévitablement l'adoption de comportements dangereux et une exposition à des risques plus élevés.

Les propriétaires de MPME recherchent rarement d'eux-mêmes des informations sur la SST. Les activités visant à renforcer les connaissances et la sensibilisation dans les MPME sont donc importantes, en particulier dans les premières phases de lancement d'une entreprise, lorsque même des informations basiques peuvent sensiblement contribuer à la mise en place d'une gestion plus systématique de la SST.

**Le partage de  
bonnes pratiques  
aide à résoudre les  
problèmes courants** ▶

La diffusion de bonnes pratiques semble avoir de bons résultats lorsque ces pratiques sont adaptées à l'entreprise, ou au moins au secteur dans lequel l'entreprise est active.

Les interventions devraient inclure à la fois une sensibilisation à la sécurité et une mise en lumière des bonnes pratiques existantes afin de résoudre rapidement et efficacement les problèmes les plus courants dans le secteur concerné. Cette approche, combinée à une bonne gestion de la SST, facilite le traitement de questions de SST plus complexes.

Les bonnes pratiques d'entreprises locales peuvent servir d'exemple et inspirer et motiver les autres entreprises, notamment si une institution (gouvernement, autorité compétente en matière de SST, réseau, projet) collecte, systématise et rend ces bonnes pratiques facilement accessibles aux MPME. Les bonnes pratiques doivent également être intégrées aux initiatives de conseil et de formation afin de relier les informations et les concepts présentés aux problèmes concrets auxquels les MPME sont confrontés au quotidien.

**Les formations  
devraient suivre  
une approche  
participative et  
être adaptées au  
contexte et au  
public concernés** ▶

La formation à la SST fait partie des moyens les plus efficaces de sensibiliser les travailleurs et les propriétaires exploitants à l'importance de la prévention des accidents. Les initiatives nationales étudiées soulignent l'intérêt d'intégrer la formation à la SST aux systèmes éducatifs généraux et professionnels afin d'aider les petites entreprises, qui sont moins susceptibles de proposer des formations en interne ou une formation continue à leurs travailleurs.

Par ailleurs, les petites entreprises peuvent tirer profit d'une approche participative qui tient compte de leur structure moins formelle et les encourage à s'améliorer à l'aide de solutions trouvées par le groupe participant sur la base de ses expériences. Un examen des résultats des nombreux kits de formation ayant adopté la méthodologie PAOT de l'OIT suggère que ce type de formation peut résoudre efficacement les principaux problèmes de SST et entraîner des améliorations rapides et concrètes dans ce domaine. La plupart des programmes de formation de l'OIT suivent une approche de formation des formateurs: ils ciblent des fonctionnaires ou des professionnels du secteur privé dans le but de les faire participer à long terme en créant un réseau ou un vivier de formateurs et de formateurs experts. Il a été observé que l'effet multiplicateur de ce type de formation produit des résultats positifs et durables, en particulier lorsqu'il est combiné avec une approche participative et avec des supports de formation adaptés au contexte.

**Les intermédiaires apportent une aide cruciale en matière de SST, mais leur rôle doit être bien défini et leurs services gratuits** ▶

De nombreuses analyses d'initiatives soulignent le rôle crucial que jouent les intermédiaires. En plus des acteurs tripartites traditionnels (par ex. l'administration du travail, les services d'inspection et les organisations d'employeurs et de travailleurs), les recherches effectuées dans le cadre du présent rapport ont permis d'identifier les autres intermédiaires clés qui proposent des initiatives et des services liés à la SST, tels que les conseillers, les réseaux, les pairs, les services de consultation et les prestataires de services. Du fait de leurs interactions fréquentes avec les MPME, les intermédiaires peuvent servir de vecteur pour introduire l'idée de travail décent sur les lieux de travail. Ils peuvent par exemple fournir des informations sur la réglementation, les outils et les initiatives existantes en matière de SST, ainsi que des conseils pratiques.

Étant donné que de nombreuses MPME ont des ressources limitées, ces services de conseil devraient être proposés gratuitement ou à faible coût. En outre, les services de conseil doivent être distincts des services d'inspection; s'ils sont proposés par des inspecteurs du travail, ceux-ci doivent indiquer clairement qu'ils ne visitent pas l'entreprise pour relever des irrégularités et imposer des sanctions, mais pour aider les entrepreneurs à prendre connaissance de leurs obligations réglementaires et des manières dont ils peuvent évaluer et prévenir les risques.



## ► Bibliographie

- Alfers, L. *et al.* (2016): «Extending Occupational Health and Safety to Urban Street Vendors: Reflections From a Project in Durban, South Africa», *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 26, pp. 271–288. vol.26, pp. 271–288.
- Anner, M.; Bair, J.; Blasi, J. (2013): «Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 35(1), 1–44.
- Antonelli, A. *et al.* (2006): «Six SME Case Studies that Demonstrate the Business Benefit of Effective Management of Occupational Health and Safety» (Suffolk, Health and Safety Executive – HSE).
- Ayyagari, M.; Demirgüç-Kunt, A.; Beck, T. (2003): «Small and Medium Enterprises across the Globe: A New Database», *Policy Research Working Papers*. (La Banque mondiale).
- Azzi, M. (2009): «Occupational Safety and Health Implementation: Between Policy and Practice in Lebanon» (BIT, non publié).
- Baccaro, L.; Howell, C. (2018): «Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s» (Cambridge University Press)
- Baldock, R.; James, P.; Smallbone, D.; Vickers, I. (2006): Influences on small-firm compliance-related behaviour: The case of workplace health and safety. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 24(6), 827–846. <https://doi.org/10.1068/c0564>
- Basu, N. *et al.* (2016): «Occupational and Environmental Health Risks Associated with Informal Sector Activities—Selected Case Studies from West Africa», *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 26, pp. 253–270. vol.26, pp. 253–270.
- Basu, S.C.; Schenker, M. (2018): «Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety», *Annual Review of Public Health*, 39, pp. 351–365. vol.39, pp. 351–365.
- Beck, T.; Demirguc-Kunt, A.; Levine, R. (2005): «SMEs, Growth, and Poverty: Cross-Country Evidence», [https://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1114437274304/SME\\_Beck\\_Demirguc-Kunt\\_Levine\\_revised\\_032005.pdf](https://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/84797-1114437274304/SME_Beck_Demirguc-Kunt_Levine_revised_032005.pdf)
- Benach, J.; Muntaner, C.; Santana, V. (2007): «Employment Conditions and Health Inequalities. Final report to the WHO» (Employment Condition Knowledge Network – EMCONET).
- Berisha, G.; Pula, J.S. (2015): «Defining Small and Medium Enterprises: a critical review», *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences*, 1. vol.1
- Bradshaw, L. M.; Fishwick, D.; Curran, A. D.; Eskin, F. (2001): «Provision and perception of occupational health in small and medium-sized enterprises in Sheffield, UK», *Occupational Medicine*, 51(1), 39–44.
- Braithwaite, J. (2006): «Responsive regulation and developing economies», *World Development*, vol. 34, n° 5, pp. 884–898.
- Breslin, F.C. *et al.* et Small business systematic review team. (2010): «Effectiveness of health and safety in small enterprises: a systematic review of quantitative evaluations of interventions», *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 20, n° 2, pp. 163–179.
- Cagno, E.; Micheli, G.J.L.; Jacinto, C.; Masi, D. (2014): «An interpretive model of occupational safety performance for small- and medium-sized enterprises», *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(1), 60–74.
- Cagno, E.; Di Giulio, A.; Trucco, P. (2001): «An algorithm for the implementation of safety improvement programs», *Safety Science*, vol. 37 n° 1, pp. 59–75.
- Cagno, E.; Masi, D.; Pinto Leao, C. (2016): «Drivers for OSH interventions in small and

medium-sized enterprises», *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, vol. 22, n° 1, pp. 102-115.

Carter, S.; Mason, S.; Tagg, S. (2009): «Perceptions and experience of employment regulation in UK small firms», *Environment and Planning C: Politics and Space*, 27(2), 263-278.

Cassell, C.; Nadin, S.; Gray, M.; Clegg, C. (2002): «Exploring human resource management practices in small and medium sized enterprises», *Personnel Review*, 31, 671-692

Centre for the Improvement of Working Conditions and Environment, Industrial Relations Institute (CIWCE/IRI) Lahore. 2010. Annual report (Lahore). Disponible à l'adresse: [http://www.ciwce.org.pk/publications/annual\\_reports/Annual\\_Report\\_2010.pdf](http://www.ciwce.org.pk/publications/annual_reports/Annual_Report_2010.pdf)

Champoux, D.; Brun, J. (2003): «Occupational health and safety management in small size enterprises: an overview of the situation and avenues for intervention and research», *Safety Science*, 41(4), 301-318.

Clarke, E. (2005): «Do occupational health services really exist in Ghana?» Dans *Challenges to Occupational Health Services in the Regions: The National and International Responses in Proceedings of a WHO/ICOH/ILO Workshop* (publié par Lehtinen, S. *et al.*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki).

Clarke, S.; Flitcroft, C. (2013): «The effectiveness of training in promoting a positive OSH culture» (IOSH).

Coe, N. M. ; Yeung, H. W. (2015): «Global Production Networks: Theorizing Economic Development in an Interconnected World» (Oxford: Oxford University Press).

Comissão Tripartite de Saúde e Segurança no Trabalho (CTSST). (2012): Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PLANSAT, disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---safework/documents/policy/wcms\\_212107.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/policy/wcms_212107.pdf)

Commission européenne (2014a): *Under-reporting and under-coverage of ESAW data*. Item 7.3 of the agenda. Communication: Doc ESTAT/F5/ESAW/2014/04.

Commission européenne *et al.* (2017): *Impacts of REACH authorisation final report*.

Confédération syndicale internationale (CSI) (2010): *Decisions for work: An examination of the factors influencing women's decisions for work* (Bruxelles).

Cotton, A. P.; Sohail, M.; Scott, R. E. (2005): «Towards improved labour standards for construction of minor works in low income countries. Engineering», *Construction and Architectural Management*, vol. 12, n° 6, pp. 617-632.

Crollard, A., Neitzel, R.L., Dominguez, C.F., Seixas, N.S. (2013): «Training for an effective health and safety committee in a small business setting», *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy: NS* 23(3), 485-503.

Croucher *et al.* (2013): «Can Better Working Conditions Improve the Performance of SMEs? An International Literature Review» (Genève, Bureau international du Travail).

Cunningham, L. X.; Rowley, C. (2010). «Small and medium-sized enterprises in China: a literature review, human resource management and suggestions for further research», *Asia Pacific Business Review*, 16(3), 319-337. <https://doi.org/10.1080/13602380903115948>

Dainty, A. R. J.; Ison, S. G.; Root, D. S. (2004): «Bridging the skills gap: A regionally driven strategy for resolving the construction labour market crisis. Engineering», *Construction and Architectural Management*, vol. 11, n° 4, pp. 275-283.

Department of Industrial Relations (DIR). (1995): *Best Practice in Action* (Commonwealth of Australia).

Deshingkar, P. (2009): «Extending labour inspections to the informal sector and agriculture». (Overseas Development Institute (ODI), Chronic Poverty Research Centre).

- Doellgast, V.; Greer, I. (2007): «Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations», *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 55–76. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00602.x>
- Doern, R. (2009): «Investigating barriers to SME growth and development in transition environments: a critique and suggestions for developing the methodology», *International Small Business Journal*, 27, 275–305.
- Dorman, P. (2000): «The Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An Overview, InFocus Program on Safe Work» (Bureau international du Travail, The Evergreen State College).
- Down, S. (2006): «Narratives of enterprise — crafting entrepreneurial self-identity in a small firm». (Edward Elgar: Cheltenham, UK)
- Eakin, J. (1992): «Leaving it up to the workers: sociological perspective on the management of health and safety in small workplaces», *International Journal of Health Services*, 22:689–704.
- . (2010): «Towards a 'standpoint' perspective: health and safety in small workplaces from the perspective of the workers», *Policy and Practice in Health and Safety*, 8(2), 113-127.
- Eakin, J.M.; Champoux, D.; MacEachen, E. (2010): «Health and Safety in Small Workplaces: Refocusing Upstream», *Canadian Journal of Public Health*, 101, pp. 29–33. vol.101, pp. 29–33.
- Eakin, J.M.; MacEachen, E. (1998): «Health and the Social Relations of Work: A Study of the Health-related Experiences of Employees in Small Workplaces», *Sociology of Health and Illness*, 20, pp. 896–914. vol.20, pp. 896–914.
- Edwards, P.; Ram, M. (2006): «Surviving on the Margins of the Economy: Working Relationships in Small, Low-Wage Firms», *Journal of Management Studies*, 43(4), 895–916.
- EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) (2014): *ESENER-2 Overview Report*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- EU-OSHA; IPSOS (2013): *Sondage d'opinion paneuropéen sur la sécurité et la santé au travail: mai 2013*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- EU-OSHA (2005): *Promotion de la santé et de la sécurité dans les petites et moyennes entreprises (PME) européennes*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- . (2009): *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- . (2014): *The business case for safety and health at work: cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises* (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- . (2016): *Context and arrangements for occupational safety and health in micro and small enterprises in the EU: SESAME project*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- . (2017a): *Safety and health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice - Description of good examples*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- . (2017b): *Safety and health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice European Risk Observatory Report*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- . (2018a): *Safety and Health in micro and small enterprises in the EU: Final report from the 3-year SESAME project*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- . (2018b): *Safety and health in micro and small enterprises in the EU: the view from the workplace*. (Luxembourg, Bureau des publications de l'Union européenne).
- Eurofound (2014): *Social Dialogue in Micro and Small Companies*. Disponible à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/industrial-relations-business/social-dialogue-in-micro-and-small-companies>

- Eurostat (2016): *Enquête européenne sur les forces de travail*. Eurostat (Luxembourg).
- Fixsen, D.L. et al. (2005): *Implementation research: A synthesis of the literature*. (Tampa, FL. University of South Florida, Florida Mental Health Institute, The National Implementation Research Network).
- Fontes Iunes, R. n.d. *Occupational Safety and Health in Latin America and the Caribbean: Overview, Issues and Policy Recommendations, Policy Brief* (Banque interaméricaine de développement).
- Forastieri, V. (2014): *Improving health in the workplace: ILO's framework for action* (Genève, BIT non publié).
- . (2016): «Prevention of psychosocial risks and work-related stress», dans *Psychosocial risks, stress and violence in the world of work*, 8. vol.8.
- Garnica, G.B.; Barriga, G.D.C. (2018): «Barriers to occupational health and safety management in small Brazilian enterprises», dans *Production*, 28. vol.28, disponible à l'adresse [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132018000100201&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132018000100201&lng=en&tlng=en)
- Gautié, J., & Schmitt, J. (Eds.). (2010): «Low-wage work in the wealthy world». (New York, N.Y.: Russell Sage Foundation).
- Gereffi, G. (2014): «Global value chains in a post-Washington Consensus world», *Review of International Political Economy*, 21(1), 9–37, disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1080/09692290.2012.756414>
- Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005): «The Governance of Global Value Chains», *Review of International Political Economy*, 12(1), 78–104.
- Gibson, T.; van der Vaartindeed, J. (2008): «Defining SMEs. A Less Imperfect Way of Defining Small and Medium Enterprises in Developing Countries» (*Brookings Global*).
- Gill, J. (1985): «Factors Affecting the Survival and Growth of the Smaller Company (Gower studies in small business)». (Ashgate).
- Government of India. Ministry of Micro, Small and Medium Enterprises. 2018. *Annual Report 2017-18*. Disponible à l'adresse <https://msme.gov.in/sites/default/files/MSME-AR-2017-18-Eng.pdf><https://msme.gov.in/sites/default/files/MSME-AR-2017-18-Eng.pdf>
- Green Jobs Programme (2015): *Zambia annual impact report*, disponible à l'adresse [http://www.zambiagreenjobs.org/images/zambia/articoli/pdf/ZGJP\\_2015AnnualImpactReport.pdf](http://www.zambiagreenjobs.org/images/zambia/articoli/pdf/ZGJP_2015AnnualImpactReport.pdf)
- Guidotti, T.L. (2014): *Creating a Safe and Healthy Workplace: A guide to occupational safety and health for entrepreneurs, owners and managers* (ICOH).
- Guldenmund, F. W. (2000): «The nature of safety culture: a review of theory and research», *Safety Science*, 34(1–3), 215–257.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2016): «Between two stools: occupational injuries and risk factors for temporary agency workers», *International Journal of Workplace Health Management*, 9(3), 340–359, disponible à l'adresse. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038>
- Hämäläinen, P., Takala, J., & Boon Kiat, T. (2017): *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017*. XXIIe Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail (Singapour, Workplace Safety and Health Institute).
- Hamed, Y.; Di Martino, V. (2013): «The Other-WISE: improving productivity in microenterprises by reducing occupational safety and health risks», (Genève, BIT).
- Hamja, A., Maalouf, M. M., & Hasle, P. (2019): «Assessment of Productivity and Ergonomic Conditions at the Production Floor: An Investigation into the Bangladesh Readymade Garments Industry», dans .S. Bagnara, R. Tartaglia, S. Albolino, T. Alexander, & Y. Fujita (Eds.), *Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018)* (pp. 162–172). (Springer International Publishing).

- Hart, K. (1973): «Informal income opportunities and urban employment in Ghana», *The Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61-89.
- Haslam, S., James, J., & Bennett, D. (1998): «Developing proposals on how to work with intermediaries. HSE CONTRACT RESEARCH REPORT».
- Hasle P, Limborg HJ, Nielsen KT (2014): «Working environment interventions — bridging the gap between policy instruments and practice», *Safety Science* 68, 73-80.
- Hasle P.; Limborg, H.L. (2006): «A review of the literature on preventative occupational health and safety activities in small enterprises», *Industrial Health* vol. 44, n° 1, pp. 6-12.
- Hasle, P. (2015): «WP3 from policy to practice», Présentation, Focal Point Seminar, Bilbao 2015.
- Hasle, P. *et al.* (2012): «The working environment in small firms: responses from owner-managers», *International Small Business Journal*, vol. 30, pp. 622-639.
- Hasle, P., & Limborg, H. J. (2006): «A review of the literature on preventative occupational health and safety activities in small enterprises», *Industrial Health*, 44(1), 6-12, disponible à l'adresse <https://doi.org/10.2486/indhealth.44.6>
- Hasle, P., Bojesen, A., Langaa Jensen, P., & Bramming, P. (2012c): «Lean and the working environment: a review of the literature», *International Journal of Operations & Production Management*, 32(7), 829-849, disponible à l'adresse. <https://doi.org/10.1108/01443571211250103>
- Hasle, P., Kines, P. and Andersen, L.P. (2009): Small enterprise owners' accident causation attribution and prevention, *Safety Science*, 47:9-19.
- Hasle, P., Kvorning, L.K., Rasmussen, C.N., Smith, L.H., Flyvholm, M.A. (2012a): «A model for design of tailored working environment intervention programmes for small enterprises», *Safety and Health at Work*, 3(3):181-191.
- Hasle, P., Limborg, H. J., Grøn, S., & Refslund, B. (2017): «Orchestration in Work Environment Policy Programs», *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3), 43-62.
- Hasle, P., Limborg, H.J., Kallehave, T., Klitgaard, C. and Andersen, T.R. (2012b): «The working environment in small firms: responses from owner-managers», *International Small Business Journal*, 30(6), 622-639.
- Hasle, Peter, & Refslund, B. (2018): «Intermediaries supporting OHS improvements in small businesses: Development of typology and discussion of consequences for preventative strategies», *Annals of Work Exposures and Health*.
- Hopkins, B. (2015): «Occupational health and safety of temporary and agency workers», *Economic and Industrial Democracy*. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1177/0143831X15581424>
- Houtman, I.; Jettinghoff, K.; Cedillo, L. (2008): «Sensibilisation au stress professionnel dans les pays en développement. Protection de la santé des travailleurs». Organisation mondiale de la Santé. (Genève, OMS).
- Hsu, L.-N. *et al.* (2016): «Promoting Occupational Safety and Health for Cambodian Entertainment Sector Workers», *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 26, pp. 301-313. vol.26, pp. 301-313.
- Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) (2016): *Engagement of micro, small and medium-sized enterprises in occupational safety and health: Project know-how*. (IOSH, Loughborough University).
- Jacobsen, K. (2011): «Velfærdens pris. Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år» (København: Gads Forlag).
- Jain, A.K. (2012): «Occupational safety & health and corporate social responsibility in Africa».
- James P, Vickers I, Smallbone D, *et al.* (2004): «The use of external sources of health and safety information and advice: the case of small firms», *Policy and Practice in Health and Safety* 2(1): 91-104.

- James, P., Walters, D., Sampson, H., & Wadsworth, E. (2015): «Regulating the employment dynamics of domestic supply chains», *Journal of Industrial Relations*, 57(4), 526–543, disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1177/0022185615582235>
- Jespersen, A.H.; Hasle, P.; Nielsen, K.T.(2016): «The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation», *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6, p. 23. vol.6, p. 23.
- Johnstone, R., Quinlan, M., & McNamara, M. (2011): «OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia», *Safety Science*, 49(4), 547–557.
- Jordan, P. J., & Lawrence, S. A. (2009): «Development and initial validation of the Workgroup Emotional Intelligence Profile – Short Version (WEIP-S)», *Journal of Management & Organization*, vol. 15, n° 4, pp. 452-469.
- Kastenholz, E.; Morat, J.; Seeling, U. (2016): *Integrative Prevention Concepts for Safety and Health in Forest Operations*.
- Kawakami, T. (2016): «Participatory Training to Improve Safety and Health in Small Construction Sites in Some Countries in Asia: Development and Application of the WISCON Training Program», *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 26, pp. 208–219. vol.26, pp. 208–219.
- Khai, T. et al. (2011): *Participatory action-oriented training: PAOT programme* (Bangkok, BIT). Disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_169357.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_169357.pdf)
- Kheni, N. A. (2008): «Impact of health and safety management on safety performance of small and medium-sized construction businesses in Ghana».
- Kheni, N.A.; Dainty, A.R.J.; Gibb, A.G.F. (2008): «Health and safety management in developing countries: a study of construction SMEs in Ghana», *Construction Management and Economics*, vol. 26, n° 11, pp. 1159-1169.
- Khosravi, Y. et al. (2014): «Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents on Construction Sites: A Review», *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20, pp. 111–125. vol.20, pp. 111–125.
- Kines, P., Andersen, D., Andersen, L.P., Nielsen, K. and Pedersen, L. (2013): «Improving safety in small enterprises through an integrated safety management intervention», *Journal of Safety Research*, 44(1), 87–95.
- Kitching, J. (2006): «A burden on business? Reviewing the evidence base on regulation and small-business performance», *Environment and Planning C*, 24(6):799.
- . (2016): «Between vulnerable compliance and confident ignorance: small employers, regulatory discovery practices and external support networks», *International Small Business Journal*, 34(5):601-617.
- Knudsen, H., Busck, O. and Lind, J. (2011): «Work environment quality: the role of workplace participation and democracy», *Work, Employment & Society*, 25(3), 379–396.
- Kogi, K. (2006): «Low-cost risk reduction strategy for small workplaces: how can we spread good practices?», *Medicina Del Lavoro*, 97(2):303–311.
- Kongtip, Pornpimol; Yoosook, Witaya; Chantanakul, Suttinun. (2008): «Occupational health and safety management in small and medium-sized enterprises: An overview of the situation in Thailand.»
- Kurppa, Kari (2015): «Severe Under-reporting of Work Injuries in Many Countries of the Baltic Sea Region: An exploratory semi-quantitative study». Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Kushnir, K.; Mirmulstein, M.L.; Ramalho, R. (2010): «Micro, small, and medium enterprises around the world: How many are there, and what affects the count?» (Washington D.C., IFC et La Banque mondiale)
- Kvorning L.V.; Hasle, P.; Christensen, U. (2015). «Motivational factors influencing small construction and auto repair enterprises to participate in occupational health and safety programmes», *Safety Science*, vol. 71 (PC), pp. 253-263. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.06.003>

- La Banque mondiale (2012): *Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois*. Washington, DC: , La Banque mondiale
- Lamm F. (1997): «Small Businesses and OH&S Advisors», *Safety Science*, 25(1-3): 153-161.
- . (2014): «The challenges of researching OHS of vulnerable workers in small businesses», *Small Enterprise Research*, vol. 21, n° 2, pp. 161-179.
- Legg *et al.* (2014): «Creating healthy work in small enterprises – from understanding to action: Summary of current knowledge», *Small Enterprise Research*, vol. 21, n° 2, pp. 139-147.
- Legg, S.J., Olsen, K.B., Laird, I.S. and Hasle, P. (2015): «Managing safety in small and medium enterprises», *Safety Science*, 71(PC), 189-196.
- Lehtinen, S. (2006): «Activities and ways of organizing better occupational health and safety in small workplaces: special focus on information», *Industrial Health*, 44(1), 13-16.
- . (2018):« ILO global survey and OSH networking discussed in Singapore», *International Newsletter on Occupational Health and Safety, Special Issue, Jan. 2018* (BIT, ICOH, University of Helsinki).
- Levine, D.L., Toffel, M.W., Johnson, M.S. (2012): «Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss», *Science*, 336, 907-911.
- Leviton, L.C.; Sheehy, J.W. (1996): «Encouraging small businesses to adopt effective technologies to prevent exposure to health hazards», *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 29, n° 4, pp. 409-411.
- Liebman, A.K. *et al.* (2014) : «A Model Health and Safety Intervention for Hispanic Immigrants Working in the Dairy Industry», *Journal of Agromedicine*, 19, pp. 78-82. vol.19, pp. 78-82.
- Lingard, H.; Holmes, N. (2001): «Understandings of occupational health and safety risk control in small business construction firms: barriers to implementing technological controls», *Construction Management and Economics*, 19, pp. 217-226. vol.19, pp. 217-226.
- Locke, R. M., Rissing, B. A., & Pal, T. (2013): «Complements or substitutes? Private codes, state regulation and the enforcement of labour standards in global supply chains», *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), 519-552.
- Lund, F.; Naidoo, R. (2016): «The Changed World of Work», *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 26, pp. 145-154. vol.26, pp. 145-154.
- Ma, Q.; Yuan, J. (2009): «Exploratory study on safety climate in Chinese manufacturing enterprises», *Safety Science*, 47, pp. 1043-1046. vol.47, pp. 1043-1046.
- MacEachen, E., Kosny, A., Scott-Dixon, K., Facey, M., Chambers, L., Breslin, C., Small Business Systematic Review Team. (2010): «Workplace health understandings and processes in small businesses: a systematic review of the qualitative literature», *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(2), 180-198. Disponible à l'adresse <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10926-009-9227-7>
- MacEachen, E., Kosny, A., Ståhl, C., O'Hagan, F., Redgrift, L., Sanford, S., Carrasco, C., Tompa, E., Mahood, Q. (2016): «Systematic review of qualitative literature on occupational health and safety legislation and regulatory enforcement planning and implementation», *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 3-16.
- Mallett, O. and Wapshott, R. (2014): «Informality and employment relationships in small firms: humour, ambiguity and straight-talking», *British Journal of Management*, 25(1), 118-132.
- Mallett, O., Wapshott, R., & Vorley, T. (2018):« How Do Regulations Affect SMEs? A Review of the Qualitative Evidence and a Research Agenda», *International Journal of Management Reviews*, 0(0). Disponible à l'adresse <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijmr.12191>
- Marchington, M., Grimshaw, D., Rubery, J., Willmott, H. (2005): «Fragmenting work : blurring organizational boundaries and

- disordering hierarchies». Oxford: Oxford University Press.
- Masi, D., et Cagno, E. (2015): «Barriers to OHS interventions in Small and Medium-sized Enterprises», *Safety Science*, 71(PC), 226–241. Disponible à l'adresse <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753514001313?via%3Dihub>
- Masi, D., Cagno, E. et Micheli, G.J.L. (2014): «Developing, implementing and evaluating OSH interventions in SMEs: a pilot, exploratory study», *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20,385–405.
- Mayhew, C. et Quinlan, M. (1997): «Subcontracting and occupational health and safety in the residential building industry», *Industrial Relations Journal*, 28(3), 192–205
- Mayson, S., et Barrett, R. (2006): «The 'science' and 'practice' of HRM in small firms», *Human Resource Management Review*, 16(4), 447–455. Disponible à l'adresse <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482206000660?via%3Dihub>
- McVay, M. (2002): «An Information Revolution for Small Enterprise in Africa: Experience in Interactive Radio Formats in Africa». OIT. (Genève, BIT).
- Meite, V.; Baeyens, J.; Dewil, R. (2009): «Towards safety, hygiene and environmental (SHE) management in African small and medium companies», *Journal of Environmental Management*, vol. 90, n° 3, pp.1463–1468.
- Mendeloff *et al.* (2006): «Small Businesses and Workplace Fatality Risk: An Exploratory Analysis » (Kauffman-RAND Center for the Study of Small Businesses and Regulation) Disponible à l'adresse [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/technical\\_reports/2006/RAND\\_TR371.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/technical_reports/2006/RAND_TR371.pdf)
- Micheli, G.J.L.; Cagno, E. (2010): «Dealing with SMEs as a whole in OHS issues: Warnings from empirical evidence», *Safety Science*, vol. 48, n° 6, pp. 729-733.
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. (n.d) : *Plan santé au travail 2016-2020*, disponible à l'adresse <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst3.pdf>
- Mischke, C. *et al.* (2012): «Occupational safety and health regulation and legislation enforcement tools for preventing occupational diseases and injuries», *The Cochrane Collaboration ed. Cochrane Database of Systematic Reviews*. (Chichester, R.U.), John Wiley & Sons, Ltd).
- Mitullah, W. V.; Wachira, I. N. (2003): *Informal labour in the construction industry in Kenya: A case study of Nairobi* (Genève, BIT).
- Ministère de la main d'oeuvre (MoM), Singapour. 2017. *Safe and Healthy Workplaces: A global vision for prevention. Annual report 2017*. (Singapore, MoM).
- Moral Reasons For Managing Health And Safety At Workplace*, Free Safety Training, 2017, disponible à l'adresse <http://www.free-safety-training.com/moral-reasons-managing-health-safety-workplace/>
- Morgaine, K., Langley, J.D., McGee, R.O. (2006): «The FarmSafe Programme in New Zealand: process evaluation of year one (2003)», *Safety Science*, 44(4), 359–371.
- Moyo, D. *et al.* 2015. «Review of Occupational Health and Safety Organization in Expanding Economies: The Case of Southern Africa», *Annals of Global Health*, 81, p. 495. vol.81, p. 495.
- Muntaner, C., Solar, O., Vanroelen, C., Martínez, J. M., Vergara, M., Santana, V., Benach, J. (2010): «Unemployment, Informal Work, Precarious Employment, Child Labor, Slavery, and Health Inequalities: Pathways and Mechanisms», *International Journal of Health Services*, 40(2), 281–295, disponible à l'adresse <https://doi.org/10.2190/HS.40.2.h>
- Nadvi, K., & Raj-Reichert, G. (2015): «Governing health and safety at lower tiers of the computer industry global value chain», *Regulation & Governance*, 9(3), 243–258.
- National profile on occupational safety and health of Thailand. 2015, disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---pro-](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-)

[trav/---safework/documents/policy/wcms\\_436936.pdf](http://trav/---safework/documents/policy/wcms_436936.pdf)

Ndiaye, Fatime Christiane ; Seck, Mame Saye ; Khai, Ton That. (2018): «Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : l'expérience de la coopérative des tanneuses de Guediawaye, Dakar – Sénégal. »OIT.

Nguyen, T. V., & Bryant, S. E. (2004): «A Study of the Formality of Human Resource Management Practices in Small and Medium-Size Enterprises in Vietnam», *International Small Business Journal*, 22(6), 595–618. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1177/0266242604047412>

Nichols, T. (1997): «The Sociology of Industrial Injury» (Londres, Mansell).

Nichols, T.; Walters, D. (2013): «Safety or Profit? International Studies in Governance, Change and the Work Environment» (Amityville, NY: Baywood Publishing).

Nkomo, H.; Niranjana, I.; Reddy, P. (2018): «Effectiveness of Health and Safety Training in Reducing Occupational Injuries Among Harvesting Forestry Contractors in KwaZulu-Natal», *Workplace Health & Safety*, 66, pp. 499–507. vol.66, pp. 499–507.

Okun AH, Watkins JP, Schulte PA. (2017): «Trade associations and labor organizations as intermediaries for disseminating workplace safety and health information», *Am Jour Indu Medi*; 60(9): 766–775.

Olowogbon, S.T. (2014): «Stress management: an abandoned work-ethic in agriculture», *African Newsletter on Occupational Health and Safety*, vol. 24 N. 1 April 2014.

Olsen, K. B., & Hasle, P. (2015): «The role of intermediaries in delivering an occupational health and safety programme designed for small businesses – A case study of an insurance incentive programme in the agriculture sector.» *Managing Safety in Small and Medium Enterprises*, 71, Part C(0), 242–252, disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.02.015>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2000): *Les*

*petites et moyennes entreprises force locale, action mondiale*, Synthèses de l'OCDE (Paris).

—. (2008): *Enhancing the role of SMEs in global value chains*. Disponible à l'adresse: [https://www.ecb.europa.eu/home/pdf/research/compnet/Enhancing\\_the\\_role\\_of\\_SMEs.pdf??9235c9ba9b76a6a403bc10723d6dd11e](https://www.ecb.europa.eu/home/pdf/research/compnet/Enhancing_the_role_of_SMEs.pdf??9235c9ba9b76a6a403bc10723d6dd11e)

—. (2014). *Panorama de l'entrepreneuriat 2014* (Paris). Disponible à l'adresse: [http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur\\_aag-2014-en](http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2014-en).

—. (2017): *Panorama de l'entrepreneuriat 2017*. (Editions OCDE).

Organisation internationale du Travail (OIT) (1999a): *Job Quality and Small Enterprise Development* (Genève).

—. (2005a): *World day for safety and health at work 2005: A background paper* (Genève).

—. (2005b): *Une alliance mondiale contre le travail forcé, Rapport du directeur général*, Conférence internationale du travail, 93e session, Genève, 2005 (Genève).

—. (2005c): *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-2005* (Genève).

—. (2007): *Sustainable enterprise promotion through good workplace practices & human resource management* (Turin, Centre international de formation de l'OIT).

—. (2007a): *The Decent Work Agenda in Africa: 2007–2015. Report for the Eleventh African Regional Meeting Addis Ababa*, avril 2007

—. (2011): *Asian Decent Work Resource KIT: Competitiveness, productivity and jobs* (Bangkok)

—. (2012): *La prévention du stress au travail: liste des points de contrôle. Solutions pratiques pour la prévention du stress en milieu de travail*. (Genève, Bureau international du Travail). 119.

—. (2013): *Mesurer l'informalité: Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel* (Genève).

—. (2014a.): *Global action guide for WIND: work improvement in neighbourhood development: practical approaches for improving safety,*

*health and working conditions in agriculture.* (Genève, BIT).

—. (2014b): *Gérez mieux votre entreprise (GERME): guide de mise en oeuvre* (Genève), disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/WCMS\\_358182/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/WCMS_358182/lang--fr/index.htm)

—. (2015a): «L'OIT adopte une norme du travail historique pour lutter contre l'économie informelle». 12 juin. Disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/media-centre/news/WCMS\\_375638/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/media-centre/news/WCMS_375638/lang--fr/index.htm)

—. (2015b): *Microfinance for decent work* (Genève), disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_344847.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_344847.pdf)

—. (2015c). *Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs, Rapport IV*, Conférence internationale du Travail, 104<sup>e</sup> session, Genève, 2015 (Genève).

—. (2015d): *Value chain development for decent work: how to create employment and improve working conditions in targeted sectors* (Genève), disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_434363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_434363.pdf)

—. (2015e): *Good working conditions, good business?: An analysis of Zambia's building construction market system* (Genève: BIT, 2015).

—. (2015f): *Better Work Vietnam, Phase II, mid-term evaluation*, disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/evalinfo/product/download.do?type=document&id=17626>

—. (2017): *Chaînes d'approvisionnement mondiales agricoles: facteurs incitatifs et contraintes pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail - Volume 1.* (BIT).

—. (2017a): *Strengthening social protection for the future of work, Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, 15-17 Feb., Hamburg, Germany.*

—. (2017b): *Boosting SME productivity: How to evaluate the impact of SME training*

*programmes – Evidence from Ghana, India and Vietnam, Issue Brief n° 6 October 2017*, disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_587537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_587537.pdf)

—. (2017c): *SCORE Phase II Report*, disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/projectdocumentation/wcms\\_601899.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/projectdocumentation/wcms_601899.pdf)

—. (2017d): *The next 15 million : start and improve your business global tracer study 2011-15* (Genève), disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_178124.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_178124.pdf)

—. (2017e): *Independent final evaluation of Better Work Global Program Phase III*, disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/evalinfo/product/download.do?type=document&id=17628>

—. (2017f): *Global Manual for WISE – Work Improvements in Small Enterprises*, Bureau international du Travail, Genève, 2017.

—. (2017g): *Knowledge, attitude and behaviour (KAB) on occupational safety and health among young workers in Myanmar, the Philippines and Viet Nam*, Bureau international du Travail, Genève

—. (2018a): *Des chaînes de valeur mondiales pour un avenir inclusive et durable*, 2<sup>e</sup> Réunion de la commission mondiale sur l'avenir du travail, Note d'information # 10. Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618363.pdf)

—. (2018b): *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018.*

—. (2018c): *What Works In a Market-Oriented Strategy for SME Development - Evidence From Myanmar, Issue Brief n° 8, March 2018* disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/briefingnote/wcms\\_624908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/briefingnote/wcms_624908.pdf)

- .(2018d): *National OSH Profile Myanmar (draft August)*.
- .(2018e): *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique (troisième édition)* (BIT, Genève).
- .(2019a): *Travailler pour bâtir un avenir meilleur* – Commission mondiale sur l'avenir du travail (BIT, Genève).
- non publié. An analysis of ILO interventions and tools addressing the challenge of improving conditions of work in SMEs (Genève).
- .(2019b): *Myanmar National OSH Profile 2018*, disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_719281.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_719281.pdf)
- OIT. n.d: *Labour inspection: What it is and what it does. A guide for workers*.
- OIT, IFC, n.d. *Progress and Potential: A focus on occupational safety and health*, disponible à l'adresse [https://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2017/04/BetterWork-ThematicBrief\\_OSH\\_web.pdf](https://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2017/04/BetterWork-ThematicBrief_OSH_web.pdf)
- OIT; OMS (1986) : *Les facteurs psychosociaux au travail: nature, incidences et prévention : rapport du Comité mixte OIT-OMS de la médecine du travail, 9e session, Genève, 18-24 septembre 1984*. (Genève, BIT).
- Oxenburgh, M. (1994): «Increasing productivity and profit through health and safety» (North Ryde NSW, CCH International).
- Oyewole S.A. *et al.* (2010): «Statistical evaluation and analysis of safety intervention in the determination of an effective resource allocation strategy», *Journal of Loss Prevention Process Industries*, vol. 23, n° 5, pp. 585-593.
- Painter-Morland, M.; Spence, L.J. (2014): «Introduction: Business ethics in small and medium enterprises», *African Journal of Business Ethics*, 4. vol.4, disponible à l'adresse <http://ajobe.journals.ac.za/pub/article/view/67>
- Pinder, J., Gibb, A., Dainty, A., Jones, W., Fray, M., Hartley, R., Pink, S. (2016): «Occupational safety and health and smaller organisations: research challenges and opportunities», *Policy and Practice in Health and Safety*, 14(1), 34–49, disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1080/14773996.2016.1239357>
- Portes, A., & Haller, W. (2010): «The Informal Economy», *The Handbook of Economic Sociology*, 403.
- Pratt *et al.* (2006): *Barriers and enablers to control of hazardous chemicals in small and medium enterprises (SMEs), Project Report* (Australian Safety and Compensation Council).
- Quinlan, M. (2015): *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety* (Genève, BIT).
- Quinlan, M., Johnstone, R. and McNamara, M. (2009): «Australian health and safety inspectors' perceptions and actions in relation to changed work arrangements», *Journal of Industrial Relations*, 51(4), 559-575
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001): «The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research», *International Journal of Health Services*, 31(2), 335–414.
- Ram, M. (1994): «Managing to Survive: Working Lives in Small Firms» (Oxford, Blackwell).
- Ram, M., Edwards, P., Gilman, M., & Arrowsmith, J. (2001): «The dynamics of informality: employment relations in small firms and the effects of regulatory change», *Work, Employment & Society*, 15(4), 845–861.
- Ramos, A. *et al.* (2016): «Stress, Depression, and Occupational Injury among Migrant Farmworkers in Nebraska», *Safety*, 2, p. 23. vol.2, p. 23.
- Raworth, K., & Kidder, T. (2009): «Mimicking «Lean» in Global Value Chains. It's the Workers Who Get Leaned on», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Bair: *Frontiers of commodity chain research* (pp. 165–189), (Stanford, Calif.: Stanford University Press).

- Reynolds, P.D. (1991): «Sociology and entrepreneurship: concepts and contributions». *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 16(2), 47-70
- Rinehart, R.D. (2004): *Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: a literature review: c.* (Genève, BIT).
- Safe Work Australia (SWA) (2017): *Mid-Term review of the Australian Work Health and Safety Strategy 2012–2022*, disponible à l'adresse [https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1711/mid-term-review-of-the-australian-work-health-and-safety-strategy\\_1.pdf](https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1711/mid-term-review-of-the-australian-work-health-and-safety-strategy_1.pdf)
- Salvai, P. (n.d.): *Building a culture of Occupational Safety and Health in the Ready Made Garment sector: analysis of the project model and main achievements*, (Turin ITC-ILO).
- Schulte, P.A. *et al.* (2018) : «Components of an Occupational Safety and Health Communication Research Strategy for Small and Medium-Sized Enterprises», *Annals of Work Exposures and Health*, 62, pp. S12–S24. vol.62, pp. S12–S24.
- Schmidt, L. *et al.* 2016. «Utilizing occupational health services in small-scale enterprises: a 10-year perspective», *Small Enterprise Research*, 23, pp. 101–115. vol.23, pp. 101–115.
- Simon, D.G., Hitt, M.A. (2003): «Managing resources: linking unique resources, management, and wealth creation in family firms», *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27, 339–358.
- Sinclair, R. C., & Cunningham, T. R. (2014): «Safety activities in small businesses». *Safety Science*, 64, 32–38, disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.11.022>
- Singh, B.; Singh, A.; Yadav, R.C. (2013): «State of Human Factors in Small Manufacturing Sectors of India», *International Science Index, Economics and Management Engineering* vol. 7, n° 11, pp. 2981-2986.
- Sørensen, O. H.; Hasle, P.; Bach, E. (2007): «Working in small enterprises: is there a special risk?», *Safety Science*, vol. 45, n° 10, pp. 1044-1059
- Small and Medium Enterprise Development for Sustainable Employment Program (SMEDSEP) (2008): *Creating a functioning market for BDS to increase the productivity and efficiency of SMEs*.
- Stave, C., Pousette, A., Törner, M. (2008): «Risk and safety communication in small enterprises - how to support a lasting change towards work safety priority», *Journal of Risk Research*, 11(1–2), 195–206.
- Storey, D. J., Saridakis, G., Sen-Gupta, S., Edwards, P. K., & Blackburn, R. A. (2010): «Linking HR formality with employee job quality: The role of firm and workplace size», *Human Resource Management*, 49(2), 305–329.
- Tabassum, R. *et al.* (2018): «Untapped aspects of mass media campaigns for changing health behaviour towards non-communicable diseases in Bangladesh», *Globalization and Health*, 14. vol.14, disponible à l'adresse <https://globalizationandhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12992-018-0325-1>
- Tait, R.; Walker, D. (2000): «Motivating the workforce: the value of external health and safety awards», *Journal of Safety Research*, vol. 31, n° 4, pp. 243-251.
- Thong, J. Y. (2001): «Resource constraints and information systems implementation in Singaporean small businesses», *Omega*, 29(2), 143–156.
- Thurman, J. Jouzine, A.E., Kogi, K. (1988): *Accroître la productivité et améliorer la qualité de la vie au travail: conseils à l'usage des PME de l'industrie; guide pratique.* (Genève, BIT).
- Tophøj, S.R., Frølund Tomsen, J., Clarke E. (2014): «Mapping working conditions using a participatory approach – A case study in a rubber plantation in Ghana», *African Newsletter on Occupational Health and Safety*, vol. 24 N. 1 avril 2014.
- Union européenne (UE) (2003): *Recommandation de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises (recommandation 2003/361/CE)*, disponible à l'adresse [http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition\\_en](http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en)

- (2015): *Expanding the outreach and impact of occupational safety and health standards in micro and small enterprises*. Disponible à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_387819.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_387819.pdf)
- Unknown (2008): Occupational health and safety management in small and medium-sized enterprises: An overview of the situation in Thailand, *Safety Science* 46 (2008) 1356–1368.
- Van Dijk, F.J.; Bubas, M.; Smits, P.B. (2015): «Evaluation Studies on Education in Occupational Safety and Health: Inspiration for Developing Economies», *Annals of Global Health*, 81, p. 548. vol.81, p. 548.
- Vecchio-Sadus, A.M.; Griffiths, S. (2004): «Marketing strategies for enhancing safety culture», *Safety Science*, 42, pp. 601–619. vol.42, pp. 601–619.
- Vedung, E. (1998): «Policy Instruments: Typologies and Theories», dans l'ouvrage publié sous la direction de M.-L. Bemelmans-Videc, R. C. Rist, & E. Vedung: *Carrots, sticks, and sermons: Policy instruments and their evaluation* (vol. 1, pp. 21–58). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Verreynne, M.L., Parker, P. and Wilson, M. (2013): «Employment systems in small firms: a multilevel analysis», *International Small Business Journal*, 31(4), 405-431.
- Vickers, I. et al. (2003): «Cultural influences on health and safety attitudes and behaviour in small firms, Health and Safety Executive Research Report» (Sudbury, HSE Books). Disponible à l'adresse: <http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr150.htm>
- (2005): «UNDERSTANDING SMALL FIRM RESPONSES TO REGULATION: The Case of Workplace Health and Safety», *Policy Studies*, 26, pp. 149–169. vol.26, pp. 149–169.
- von Richthofen, W. (2002): *Labour inspection: a guide to the profession*. Bureau international du Travail, Genève.
- Wakefield, M.A.; Loken, B.; Hornik, R.C. (2010): «Use of mass media campaigns to change health behaviour», *The Lancet*, 376, pp. 1261–1271. vol.376, pp. 1261–1271.
- Walls, C.B.; Dryson, E.W. (2002): «Failure after 5 years of self-regulation: a health and safety audit of New Zealand engineering companies carrying out welding», *Occupational Medicine*, vol. 52, n° 6, pp. 305 -309.
- Walters, D. (2001): «Health and safety in small enterprises». PIE-P. Lang.
- (2002): «Working safely in small enterprises in Europe. Towards a sustainable system for worker participation and representation» (Bruxelles, Confédération européenne des syndicats, CES).
- (2003): «Sustaining participative approaches to occupational health and safety in small enterprises: the role of trade unions», *Safety Science Monitor*, 7(1):1–3.
- (2008) «Within Reach? Managing Chemical Risks in Small Enterprises» (Baywood: Amityville, NY).
- Walters, D., James, P., Sampson, H., Bhattacharya, S., Xue, C., & Wadsworth, E. (2016): «Supply chain leverage and regulating health and safety management in shipping», *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 71(1), 33–56.
- Weil, D. (2008): «Pour une approche stratégique en matière d'inspection du travail», *Revue internationale du travail*, 147, pp. 349–375. vol.147, pp. 349–375.
- (2014). «The fissured workplace» (Cambridge Mass.: Harvard University Press).
- Weissbrodt, R.; Giaque, D. (2017). «Labour inspections and the prevention of psychosocial risks at work: A realist synthesis», *Safety Science*, 100, pp. 110–124. vol.100, pp. 110–124.
- Wilkinson, A. (1999): «Employment relations in SMEs», *Employee Relations*, 21(3), 206–217.

Wright, M., Antonelli, A., Norton-Doyle, J., Genna, R. and Bendiq, M. (2005): «An Evidence Based Evaluation of How Best to Secure Compliance with Health and Safety Law», (HSE Books: Sudbury).

WSH Institute (2017): *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017*.

Yeung, H. W., & Coe, N. M. (2015): «Toward a Dynamic Theory of Global Production Networks», *Economic Geography*, 91(1), 29–58.

Zhou, Z.; Goh, Y.M.; Li, Q. (2015): «Overview and analysis of safety management studies in the construction industry», *Safety Science*, 72, pp. 337–350. vol.72, pp. 337–350.



# Annexes

---



## ► Annexe I. Liste d'exemples

Exemple 1. Plan santé au travail 2016-2020	
Pays	France (2016)
Type d'initiative	Simplification de la réglementation
Contexte	<p>Le plan santé au travail 2016-2020 (PST 3) a été conçu sur la base de l'analyse des résultats des plans précédents. Cela a permis notamment d'identifier les faibles compétences en gestion des MPME comme un obstacle à une amélioration durable de la SST, car pour surmonter les difficultés liées au respect des exigences de gestion des risques, les MPME devaient faire appel à des consultants extérieurs onéreux pour produire des documents qui souvent ne respectaient pas les normes. Par conséquent, elles percevaient les obligations en matière de SST comme une charge administrative.</p> <p>C'est pourquoi une révision approfondie du corpus réglementaire en vue de simplifier les normes et d'améliorer la conformité en matière de SST dans les MPME a été intégrée au PST 3. L'analyse des stratégies précédentes a également montré qu'il était important de définir des indicateurs d'évaluation et de créer des outils de suivi des activités pour compenser l'absence de mécanisme d'évaluation <i>ex post</i> extérieur qui avait caractérisé les stratégies précédentes.</p>
Groupe cible	MPME
Description	<p>Le PST 3 propose quatre objectifs opérationnels pour renforcer le dialogue social et promouvoir une politique de prévention spécifiquement dans les MPME:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Placer le dialogue social au cœur de la politique de santé au travail;</li> <li>► Constituer un réseau coordonné d'acteurs de la prévention et mettre en place une offre de services en direction des entreprises, en particulier les MPME (acteurs de l'entreprise, coordination des acteurs et des services);</li> <li>► Mettre en place un environnement normatif plus simple et plus accessible, au bénéfice d'une plus grande effectivité de la prévention (simplification et performance de la réglementation);</li> <li>► Renforcer les connaissances et les systèmes de données et les rendre plus opérationnels (données, recherches).</li> </ul> <p>Le PST 3 met également en œuvre une démarche d'évaluation des résultats intermédiaires des actions menées (outils produits, pertinence d'un ciblage) en montrant par exemple leur effet sur les pratiques des acteurs de l'entreprise, les changements de comportement, la mise en œuvre effective de mesures de prévention, un taux plus élevé d'outillage ou d'information des acteurs, etc. Ces évaluations aident ainsi à décider si une action engagée doit être poursuivie ou amendée.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Le rapport annuel 2017 décrit une série de simplifications administratives et d'actions à destination des MPME, y compris:</p> <p>Un plan national pour lutter contre le travail illégal: un nouveau plan d'action a été lancé pour les autorités de surveillance régionales chargées de lutter contre le travail illégal, avec des modalités spécifiques adaptées aux MPME et en collaboration avec les partenaires sociaux sur le territoire. Une nouvelle plateforme en ligne a été créée (le site Web <a href="http://sipsi.travail.gouv.fr">sipsi.travail.gouv.fr</a>) pour permettre aux entreprises de déclarer les travailleurs détachés qu'elles emploient.</p> <p>Lancement du projet de Code du travail numérique, conçu pour permettre aux utilisateurs, qu'ils soient employés ou employeurs, d'accéder de manière autonome en ligne à des réponses aux questions juridiques les concernant. Le projet est élaboré au sein de l'incubateur de la Direction des services numériques (DSI) des ministères sociaux en collaboration avec des experts partenaires externes.</p> <p>Le Conseil d'orientation des conditions de travail recevra un bilan à mi-parcours ainsi qu'un rapport final sur le PST 3. Ces documents seront préparés en externe, par exemple par l'Inspection générale des affaires sociales.</p>

<b>Exemple 2. Projets de conseil aux petites entreprises agricoles</b>	
<b>Pays</b>	<b>Estonie (2012 à 2016)</b>
Type d'initiative	Service de conseil en SST
Contexte	Conformément aux exigences européennes en matière de systèmes de conseil agricole, l'Estonie a créé le service estonien de conseil agricole et rural, qui compte un centre de conseil dans chacun des 15 comtés du pays. Les agriculteurs peuvent se rendre dans l'un de ces centres pour poser différentes questions à des conseillers, notamment en matière de SST. Chaque conseiller souhaitant pouvoir donner des conseils en matière de SST doit suivre une formation poussée et obtenir un certificat.
Groupe cible	Le programme vise le secteur agricole. Il n'y a aucune entreprise de plus de 250 employés dans le secteur agricole en Estonie; la majorité des exploitations de ce secteur (12 776 en 2015) emploient moins de 10 personnes. Par conséquent, la formation à la SST des conseillers agricoles et les journées d'information consacrées à la SST sont très utiles pour les microentreprises agricoles.
Description	Le but de la formation à la SST des conseillers agricoles était de leur donner une connaissance approfondie de cette question afin qu'ils soient prêts à fournir des conseils et des services de SST aux agriculteurs (par ex. réaliser une évaluation des risques, préparer les documents appropriés répondant aux exigences législatives en matière de SST, donner des conseils sur l'évaluation des risques professionnels et sur les mesures de prévention et de contrôle possibles). Le programme était appelé «Formation académique pour les professionnels de la santé au travail». Les participants qui ont réussi la formation possèdent les compétences théoriques et pratiques nécessaires pour détecter, mesurer et analyser les risques professionnels et ainsi prévenir les maladies professionnelles et maintenir et favoriser la santé et l'aptitude au travail des travailleurs.
Résultats et données sur l'impact	Au 1 <sup>er</sup> mars 2016, le nombre de conseillers titulaires d'un certificat professionnel s'élevait à 203 (dont 54 en économie financière, 23 en élevage, 30 en production végétale, 14 dans d'autres domaines de la vie rurale et 82 en exploitation forestière), mais seulement 13 avaient suivi la formation à la SST. Aucune évaluation scientifique du programme n'est disponible. Les conseillers qui ont suivi la formation ont néanmoins donné un retour positif. Certains indiquent qu'ils aident au quotidien les agriculteurs sur des questions de SST.
Transférabilité	Cette formation est un exemple de programme visant à apporter des connaissances en SST dans les zones rurales où il y a peu d'experts en la matière. Des programmes de formation similaires peuvent être organisés dans différents secteurs et dans d'autres pays, mais seulement si un organisme quelconque (comme ici le système de conseil agricole) est en place et arrive à éveiller un intérêt pour une coopération autour de la SST.

<b>Exemple 3. Système de déclaration obligatoire (SINAN)</b>	
<b>Pays</b>	<b>Brésil (1994 à aujourd'hui)</b>
Type d'initiative	Système de collecte de données
Contexte	Un bon exemple de développement d'un système de collecte de données pour le suivi de la santé des travailleurs: le système unifié de santé (SUS) brésilien, qui est l'organisme chargé de fournir à tous les citoyens des soins de santé, a élaboré un système de déclaration obligatoire (Sistema de Informação de Agravos de Notificação, SINAN), qui regroupe les dossiers médicaux concernant les maladies et les accidents professionnels.

Description	Le SINAN collecte des données quelle que soit la couverture sociale ou l'éligibilité des travailleurs à une indemnisation, et apparaît donc comme une excellente source d'informations. Ce système représente une avancée vers la collecte et l'analyse de données plus précises sur la santé au travail, y compris celle des travailleurs informels, qui sont habituellement exclus des ensembles de données officiels (les données du système social).
Résultats et données sur l'impact	Le système nécessite encore des améliorations pour devenir pleinement opérationnel (et ainsi fournir des soins de santé universels dans le secteur public brésilien).
Transférabilité	Si la mise en œuvre du programme se poursuit, il pourrait être réalisable et donc recommandé dans les pays comptant un grand nombre de travailleurs informels, qui sont exclus des statistiques sur la santé au travail.

#### Exemple 4. Nouveau système de conformité au droit du travail (LLCS)

Pays	Philippines (2016)
Type d'initiative	Inspecteurs du travail servant de conseillers en SST
Contexte	Le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) des Philippines a pris des initiatives pour renforcer son système de conformité au droit du travail ( <i>labour law compliance system</i> , LLCS).
Groupe cible	Inspecteurs du travail, gouvernement, organisations de travailleurs et d'employeurs
Description	Grâce au soutien technique de l'OIT, le DOLE a fait évoluer le système national d'application d'une approche purement réglementaire à une approche qui combine application de la réglementation et incitation à la conformité. Le nouveau LLCS promeut ainsi au sein des d'entreprises une culture de conformité volontaire aux normes générales de travail et aux normes en matière de SST en faisant participer les travailleurs et les employeurs à des évaluations conjointes et à la mise en œuvre de plans d'action correctifs.
Résultats et données sur l'impact	En 2016, le DOLE a publié ses règles révisées sur le système de conformité au droit du travail, aussi connues sous le nom de «Department Order 183-17». L'OIT a donné des conseils techniques sur le volet du projet de loi relatif à la SST portant sur l'inspection. Les règles révisées visent, entre autres, à mieux sensibiliser et à renforcer les capacités des employeurs et des travailleurs et de leurs associations en adoptant une approche axée sur les besoins et en proposant un soutien technique gratuit sur les questions de productivité et de respect de la réglementation en matière de SST. Dans le cadre du nouveau LLCS, un système d'information sur la gestion de l'inspection du travail (LI MIS) a été lancé sous la forme d'un site Web et d'une application à destination des inspecteurs du travail en février 2018. Il est conçu pour permettre une analyse plus précise des données, faciliter la collecte de preuves en cas de violation du droit du travail et mener des inspections et/ou des campagnes en faveur de la conformité coordonnées entre différentes agences. Des ateliers de renforcement des capacités ont été proposés à différentes parties prenantes et différents partenaires sociaux: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 281 inspecteurs du travail, conciliateurs, médiateurs, arbitres du travail nationaux et régionaux participant aux inspections du travail et à la gestion des affaires de contrats de travail limités à la main-d'œuvre;</li> <li>▶ des inspecteurs menant des enquêtes sur des accidents et encadrant d'autres enquêteurs dans ce type d'enquêtes spécialisées;</li> <li>▶ des formateurs, des animateurs et des assistants juridiques d'organisations de travailleurs chargés d'intégrer la conformité au droit du travail dans leurs services;</li> <li>▶ des représentants d'employés afin qu'ils puissent aider les entreprises à respecter le droit du travail dans le cadre du programme élargi de service d'affiliation d'ECOP, la confédération des employeurs des Philippines.</li> </ul>

<b>Exemple 5. Comité tripartite brésilien sur la santé et la sécurité au travail (CTSST)</b>	
Pays	Brésil (2008)
Type d'initiative	Dialogue social
Description	Créé en 2008, le CTSST a lancé en 2012 un programme national de SST incluant dans les objectifs de sa stratégie une action coordonnée avec les entités représentant les microentreprises et les petites entreprises.
Résultats et données sur l'impact	Malgré une dynamique favorable ces dernières années, avec des discussions menées en parallèle entre des représentants des MPME, tels que le service brésilien pour les microentreprises et les petites entreprises (SEBRAE), et l'agence gouvernementale spécialisée Fundacentro en vue de promouvoir une politique nationale en matière de SST ciblant les MPME, aucune mesure stratégique spécifique n'a encore été concrétisée.
Transférabilité	Pour les pays émergents, le CTSST brésilien est un exemple de dialogue social qui a le potentiel, s'il est mis en œuvre, de créer une politique de SST axée sur les MPME.

<b>Exemple 6. Contrat social entre le gouvernement et les partenaires sociaux</b>	
Pays	Tunisie (2013)
Type d'initiative	Accord avec les partenaires sociaux pour une stratégie de prévention en matière de SST
Contexte	L'intégration du développement social dans le processus de développement économique était le pilier principal de la politique nationale de développement, et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs était un élément clé de ce pilier. Dans un contexte de transition politique, le dialogue social et l'adoption du contrat social ont été la pierre angulaire de la construction d'une démocratie sociale.
Description	<p>La Tunisie offre un bon exemple de dialogue social: le gouvernement et les partenaires sociaux (UGTT et UTICA) ont signé en 2013 un Contrat social servant de cadre juridique pour tout travail ultérieur sur la SST. Un partenariat avec l'UE en soutien à un plan national a entraîné l'adoption d'une nouvelle approche promouvant la collaboration et le dialogue social à l'échelle nationale et au niveau des entreprises. Ce plan a été élaboré sur la base d'une approche participative et mettait l'accent sur les priorités nationales suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ développement régional et croissance économique globale, durable, équitable et équilibrée entre les régions;</li> <li>▶ emploi et formation professionnelle;</li> <li>▶ développement d'un nouveau modèle pour les relations industrielles et le travail décent;</li> <li>▶ réforme complète de la protection sociale en Tunisie;</li> <li>▶ institutionnalisation du dialogue social.</li> </ul> <p>Les principes de consultation et de travail en commun ont été adoptés et mis en pratique afin de renforcer l'efficacité des mesures prises pour prévenir les risques professionnels et garantir de meilleures conditions de travail et une plus grande productivité.</p>
Résultats et données sur l'impact	La création d'une stratégie nationale de prévention des risques professionnels dans le secteur de la construction a été l'occasion de réunir toutes les parties prenantes concernées, en particulier les partenaires sociaux, afin d'élaborer une stratégie de prévention multiforme.

**Exemple 7. Représentants régionaux pour la sécurité<sup>9</sup>**

Pays	Suède (1974 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Acteurs de la SST aidant les travailleurs et les employeurs
Contexte	Le système des représentants régionaux pour la sécurité (RRS) est en place depuis plus de 40 ans. Dès 1949, le concept de RRS a été introduit dans les secteurs de la construction et de l'exploitation forestière par la loi suédoise sur l'environnement de travail. Selon cette loi, si au moins un employé d'une entreprise de ces secteurs est membre d'un syndicat, ce syndicat a le droit de nommer un RRS. Ce droit a été étendu à l'ensemble du marché du travail en 1974, et le système de RRS s'est ainsi répandu dans la plupart des secteurs.
Groupe cible	Les propriétaires exploitants et les employés de microentreprises et de petites entreprises qui n'ont pas de comité de sécurité, mais dont au moins un employé est membre d'un syndicat.
Description	<p>Les RRS sont des acteurs de la SST formés par les syndicats qui aident les travailleurs et les employeurs dans les microentreprises et les petites entreprises. Leur mission est d'ouvrir un dialogue avec le propriétaire exploitant concernant les risques liés au travail, de sensibiliser les employés à la SST et de signaler les problèmes de SST au syndicat concerné.</p> <p>Grâce à leur rôle de catalyseurs, les représentants pour la sécurité peuvent nouer un dialogue constructif pour aider à la mise en place d'une gestion de la SST et prévenir les conflits avec les travailleurs.</p> <p>Les facteurs qui contribuent au succès des RRS auprès des microentreprises et petites entreprises incluent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ un contact personnel avec le propriétaire exploitant;</li> <li>▶ la promotion du dialogue et de la participation des travailleurs;</li> <li>▶ la fourniture d'aide et de conseils sans frais pour les microentreprises et les petites entreprises.</li> </ul> <p>La base du système de RRS est une réglementation nationale officielle permettant aux représentants d'accéder aux microentreprises et aux petites entreprises, combinée à un financement important qui fournit une grande partie des ressources nécessaires. Le budget annuel alloué par le gouvernement pour les RRS était d'environ 110 000 000 couronnes suédoises (11 millions d'euros) en 2016, une somme partagée entre quatre fédérations et unions d'organisations de travailleurs. D'après les chiffres de 2015, le financement gouvernemental couvre 53 pour cent des coûts. Le reste est financé par les syndicats eux-mêmes.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Les RRS visitent chaque année 50 000 microentreprises et petites entreprises. La majorité des microentreprises et petites entreprises sont visitées en moyenne tous les deux ans.</p> <p>Le système des RRS a été évalué plusieurs fois au fil des ans et, sur la base de ces évaluations et d'autres facteurs tels que l'opportunité de conserver un système coopératif pour les relations industrielles, il a été décidé de maintenir le soutien économique public aux RRS.</p> <p>Les quatre fédérations et unions d'organisations de travailleurs qui reçoivent des fonds du gouvernement pour les RRS doivent rendre compte de toutes les activités et de tous les coûts liés à la Commission suédoise du soudage (SWEA), qui gère le financement alloué par le gouvernement. Dans le cadre de leur rapport, les syndicats répondent à plusieurs questions concernant les activités des RRS et donnent une vue d'ensemble des observations des RRS concernant la SST et la gestion de celle-ci.</p> <p>Les rapports des syndicats, qui résument les activités et les expériences des RRS, sont ensuite utilisés par la SWEA. Ils donnent des informations sur les risques dans différents secteurs ainsi que sur les lacunes que les RRS ont observées parmi les employeurs. Ces informations sont utiles notamment pour planifier des campagnes d'informations ciblant les microentreprises et les petites entreprises.</p>

<b>Exemple 8. Système de formation de responsables de la sécurité</b>	
<b>Pays</b>	<b>Thaïlande (2006 à aujourd'hui)</b>
Type d'initiative	Formation de «responsables de la sécurité» à l'aide de la méthodologie WISE de l'OIT
Contexte	La Thaïlande a consolidé son système de responsables de la sécurité et s'en sert comme base des activités volontaires en matière de SST sur le lieu de travail. Comme l'exige le règlement ministériel relatif à la définition de normes pour l'administration et la gestion de la sécurité et de la santé des travailleurs ainsi que de l'environnement de travail (2006), un «responsable de la sécurité» (c'est-à-dire un professionnel de la SST) doit être nommé dans chaque entreprise pour exercer des fonctions liées à la SST et à l'environnement.
Groupe cible	Le système s'applique aux entreprises de toutes tailles. Pour les PME, en fonction du nombre d'employés, des responsables de la sécurité d'un niveau technique basique ou d'un niveau élevé sont nécessaires. Les responsables de la sécurité sont des représentants des employés ou de la direction qui ont reçu une formation de base en SST, mais ne sont pas des spécialistes de la question.
Description	<p>Un représentant des travailleurs ou de la direction peut être nommé comme responsable de la sécurité. Il reçoit une formation de base en SST afin de pouvoir agir en qualité de professionnel de la SST dans son entreprise.</p> <p>Les PME employant 20 à 49 travailleurs doivent avoir un responsable de la sécurité de niveau technique, et celles employant 50 à 99 travailleurs doivent nommer un responsable de la sécurité d'un niveau technique élevé.</p> <p>Les responsables de niveau technique doivent remplir les missions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ évaluer l'entreprise et faire des recommandations à l'employeur pour qu'il se conforme à la loi sur la sécurité et la santé professionnelle et l'environnement de travail;</li> <li>▶ analyser le travail effectué dans l'entreprise pour détecter les dangers potentiels et présenter à l'employeur des mesures de prévention et des méthodes de travail renforçant la sécurité;</li> <li>▶ encourager les employés à respecter la réglementation et le manuel;</li> <li>▶ enquêter sur la cause des accidents, des maladies ou des nuisances causés par le travail des employés et présenter rapidement à l'employeur un rapport incluant une proposition de solution;</li> <li>▶ compiler des statistiques et établir un rapport incluant des recommandations concernant les accidents, les maladies ou les nuisances causés par le travail des employés; et</li> <li>▶ remplir d'autres fonctions en lien avec la sécurité attribuées par l'employeur.</li> </ul> <p>Les formations pour les responsables de la sécurité de tous niveaux sont organisées par des organismes de formation à la SST agréés, et les programmes sont approuvés par le ministère de la Protection des travailleurs et de la Sécurité sociale.</p> <p>La méthodologie WISE de l'OIT a été intégrée aux formations des responsables de la sécurité dans le cadre du module 5, consacré à l'ergonomie et à l'amélioration du travail (30 heures). Ce module traite des sujets suivants: (1) une meilleure productivité et un environnement de travail plus agréable, (2) l'amélioration du lieu de travail à l'aide des techniques WISE et (3) la liste de contrôle WISE. Des visites d'entreprise permettant d'utiliser la liste de contrôle WISE en conditions réelles sont également incluses dans le module.</p>
Résultats et données sur l'impact	En 2015, le nombre total de responsables de la sécurité de tous niveaux s'élevait à 743 956, dont 14 509 responsables d'un niveau technique de base ou élevé (spécifiquement pour les PME).

**Exemple 9. Initiative pour une nouvelle qualité de travail (INQA): Offensive Gutes Bauen<sup>10</sup>**

<b>Pays</b>	<b>Allemagne (2004 à aujourd'hui)</b>
<b>Type d'initiative</b>	Activités en réseaux et outils pour le secteur de la construction
<b>Contexte</b>	L'initiative pour une nouvelle qualité de travail (INQA) a été co-crée en 2002 par le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, les États fédérés, les organisations de travailleurs, des organisations économiques et de la société civile, des organismes de sécurité sociale et des entreprises. Elle vise à façonner et à améliorer l'environnement de travail futur en se concentrant non seulement sur la santé, la sécurité et la motivation des employés, mais aussi sur la viabilité économique des entreprises. Dans le contexte de cette initiative, différents réseaux ayant différentes spécialités ont été créés. Le réseau «Offensive Gutes Bauen» (promouvoir une construction de qualité) a par exemple été fondé en 2004 comme réseau thématique global se concentrant sur le secteur de la construction.
<b>Groupe cible</b>	Les groupes cibles du réseau «Offensive Gutes Bauen» sont les entreprises de construction ou les entreprises liées qui offrent des services de construction spécialisés tels que des services d'installation, de menuiserie et de pose de sol. Le réseau s'adresse aussi aux propriétaires d'immeubles privés, aux clients ainsi qu'aux développeurs et aux responsables de la planification des chantiers. Cette approche se justifie par le fait que la coopération entre les différents partenaires sur les chantiers est essentielle et que la sécurité et la santé des travailleurs, qui travaillent généralement sur des lieux de travail temporaires, est étroitement liée à l'organisation globale de chaque site et de chaque projet.
<b>Description</b>	<p>Ce grand réseau inclut les partenaires sociaux, des représentants d'entreprises, des associations professionnelles, des prestataires de services, des experts de la SST, des facilitateurs, etc.</p> <p>Il promeut le développement d'outils pour les petites entreprises de construction ou de négoce, afin de les aider à améliorer leur gestion de la SST, leur gestion globale et leur coordination sur les chantiers. Les outils ainsi créés sont testés dans des entreprises afin de garantir leur adoption par les parties prenantes et leur utilité dans les projets. Ils peuvent tous être téléchargés gratuitement depuis le site Web du réseau.</p> <p>Le réseau est en évolution constante et travaille en continu sur ses outils existants et ses nouveaux instruments, tels que «Gutes Bauen Unternehmenscheck» un service d'évaluation des risques axés sur les processus qui offre des solutions faciles à mettre en œuvre. Les entreprises qui utilisent les différents outils peuvent demander de l'aide et des conseils aux consultants agréés du réseau.</p> <p>Comme incitation supplémentaire, les entreprises peuvent déclarer leur certification et bénéficier de la publicité du réseau via son site Web. Les clients ont la possibilité de faire des commentaires sur la qualité du travail réalisés par les entreprises de construction. Ces commentaires sont mis à disposition des clients futurs.</p>
<b>Résultats et données sur l'impact</b>	<p>Plus de 2 000 entreprises se sont enregistrées sur le site Web, et d'après les coordinateurs du réseau, au moins 70 pour cent d'entre elles comptent moins de 50 employés.</p> <p>Le réseau s'est développé parce que les partenaires ont réussi à y faire participer plusieurs parties prenantes différentes, ce qui a attiré l'attention de groupes variés. Le réseau est toujours resté proche des employeurs, ce qui l'a aidé à atteindre un haut niveau d'acceptation dans les entreprises.</p>
<b>Transférabilité</b>	Des initiatives de mise en réseau similaires ont été lancées avec succès dans d'autres secteurs et pour d'autres sujets. Le niveau de sensibilisation des microentreprises et petites entreprises varie. Cependant, cela montre que cette approche n'est pas réservée au secteur de la construction.

10 Extraits tirés de: *Good examples 5 and 39*, EU-OSHA 2017a

<b>Exemple 10. Spécialistes de l'aide à la conformité de l'OSHA (dans le cadre de l'aide aux petites entreprises)</b>	
Pays	États-Unis d'Amérique (en cours)
Type d'initiative	Aide, services et programmes
Contexte	<p>L'aide aux petites entreprises de l'OSHA fournit de nombreuses ressources et informations spécialement conçues pour les employeurs de petites entreprises, notamment des outils et des publications de l'OSHA, des guides pratiques pour des normes spécifiques de l'OSHA, et des descriptions des avantages que les petites entreprises peuvent tirer de l'OSHA. C'est dans ce contexte que deux outils ont été créés spécifiquement pour aider les MPME en leur donnant gratuitement des conseils en matière de conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ les spécialistes de l'aide à la conformité (CAS) des bureaux régionaux et locaux de l'OSHA, répartis dans tout le pays, sensibilisent gratuitement différents groupes d'acteurs;</li> <li>▶ le programme de conseil sur site propose des conseils gratuits et confidentiels aux petites et moyennes entreprises dans tous les États du pays, la priorité étant donnée aux environnements de travail à haut risque.</li> </ul> <p>Par ailleurs, aux États-Unis, les petites entreprises sont protégées contre les représailles d'agents de l'OSHA réalisant des activités de mise en conformité ou d'application de la réglementation.</p>
Groupe cible	Les petites entreprises et d'autres employeurs, les associations commerciales et professionnelles, les organisations de travailleurs locales, et les groupes communautaires ou religieux.
Description	<p>L'OSHA dispose de spécialistes de l'aide à la conformité dans la plupart de ses bureaux répartis dans tout le pays. Ces spécialistes peuvent donner aux employeurs et aux travailleurs des informations sur les normes de l'OSHA et sur les ressources d'aide à la conformité disponibles, ou leur proposer de courts programmes de formation sur des risques spécifiques ou sur les droits et les responsabilités de l'OSHA. Afin de faciliter la communication avec le public, la liste complète des spécialistes de l'aide à la conformité est disponible sur le site Web de l'OSHA.</p> <p>Les spécialistes de l'aide à la conformité peuvent donner des informations générales sur les ressources de l'OSHA en matière d'aide à la conformité et sur les moyens de respecter les normes de l'OSHA. Ils peuvent intervenir lors de séminaires, d'ateliers ou de conférences. En outre, ils promeuvent et aident à mettre en œuvre les programmes coopératifs de l'OSHA, y compris les programmes de protection volontaire, de partenariats stratégiques et d'alliances.</p>
Résultats et données sur l'impact	En 2017, les spécialistes de l'aide à la conformité et les autres agents de terrain de l'OSHA ont réalisé plus de 5 200 activités de sensibilisation et atteint plus de trois millions de personnes.

**Exemple 11. Programme de conseil sur site de l'OSHA (dans le cadre de l'aide aux petites entreprises)**

Pays	États-Unis d'Amérique (1975 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Services de conseil en SST
Contexte	<p>L'aide aux petites entreprises de l'OSHA fournit de nombreuses ressources et informations spécialement conçues pour les employeurs de petites entreprises, notamment des outils et des publications de l'OSHA, des guides pratiques pour des normes spécifiques de l'OSHA, etc.</p> <p>C'est dans ce contexte que deux outils ont été créés spécifiquement pour aider les MPME en leur donnant gratuitement des conseils en matière de conformité:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ les spécialistes de l'aide à la conformité (CAS) des bureaux régionaux et locaux de l'OSHA, répartis dans tout le pays, sensibilisent gratuitement différents groupes d'acteurs;</li> <li>▶ le programme de conseil sur site propose des conseils gratuits et confidentiels aux petites et moyennes entreprises dans tous les États du pays, la priorité étant donnée aux environnements de travail à haut risque.</li> </ul> <p>Par ailleurs, les petites entreprises sont protégées contre les représailles d'agents de l'OSHA réalisant des activités de mise en conformité ou d'application de la réglementation. Un médiateur ad hoc est chargé de recueillir les plaintes des petites entreprises qui estiment qu'elles ont été injustement traitées par l'OSHA.</p>
Groupe cible	Les petites entreprises et d'autres employeurs, les associations commerciales et professionnelles, les organisations de travailleurs locales, et les groupes communautaires ou religieux.
Description	<p>Le programme de conseil sur site est une activité basée sur le volontariat. Il donne des conseils gratuits et confidentiels aux MPME de tout le pays, la priorité étant donnée aux environnements de travail à haut risque.</p> <p>Ce service est assuré par les gouvernements des États, qui font intervenir des professionnels bien formés. Le programme est lancé à la demande de l'employeur. Pendant le processus, le consultant suit les étapes suivantes: (1) réunion avec l'employeur; (2) visite de l'ensemble de l'entreprise pour identifier les risques en matière de SST (dont certains peuvent ne pas faire l'objet d'une norme de l'OSHA), (3) examen des résultats avec l'employeur; (4) préparation d'un rapport écrit détaillé expliquant les conclusions de la visite et confirmant toute période de tolérance convenue. Le consultant peut également faire de temps en temps des visites de suivi pour vérifier les progrès réalisés.</p> <p>Un mécanisme de récompense permet aux employeurs les plus méritants de participer au Safety and Health Achievement Recognition Program (SHARP, programme de reconnaissance de l'excellence en matière de sécurité et de santé) de l'OSHA. Les lieux de travail qui sont certifiés SHARP sont exemptés d'inspections programmées pendant toute la durée de validité de la certification.</p> <p>Le programme est conçu pour garantir la confidentialité afin que les PME n'aient pas à craindre de représailles: les services de conseil sont distincts des services de mise en application et ne peuvent pas imposer de sanctions ou d'avertissement. Le nom du propriétaire, le nom de l'entreprise et toute information fournie à propos du lieu de travail, ainsi que toute situation de travail dangereuse ou insalubre portée à la connaissance du consultant, ne sont généralement pas communiquées au personnel d'inspection de l'OSHA. La seule obligation imposée par le programme est d'éliminer les risques graves en matière de SST, un engagement que l'entreprise doit prendre avant la visite de conseil et honorer en temps opportun.</p>
Résultats et données sur l'impact	Plus de 29 000 visites ont été effectuées dans des petites entreprises, ce qui représente 1,5 million de travailleurs dans tout le pays (chiffres de 2016).

<b>Exemple 12. Säker Skog: un ensemble d'activités pour améliorer la sécurité dans la sylviculture<sup>11</sup></b>	
Pays	Suède (2002 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Programme de formation à la SST
Contexte	<p><i>Säker Skog</i> (Sylviculture en sécurité) est une initiative suédoise qui a commencé en 2002 en se concentrant sur l'utilisation en toute sécurité des tronçonneuses et des débrousailluses dans le secteur de la sylviculture. Elle est aujourd'hui institutionnalisée sous la forme d'une association à but non lucratif comptant plusieurs employés et gérée par la Fédération des agriculteurs suédois et quatre associations régionales de propriétaires forestiers.</p> <p><i>Säker Skog</i> est ainsi devenue une initiative coordonnée proposant plusieurs activités complémentaires en collaboration avec les principaux acteurs qui peuvent contribuer à rendre le travail forestier plus sûr. La plupart des activités sont proposées sur la base du volontariat. <i>Säker Skog</i> est un exemple viable de routines bien définies pour gérer et développer les activités.</p>
Groupe cible	<i>Säker Skog</i> a été lancée par des organisations de propriétaires forestiers représentant des propriétaires forestiers indépendants. L'ensemble de l'initiative a été pensée pour correspondre à la situation et aux besoins de ces derniers, mais elle s'adresse aussi aux employés des microentreprises, des petites entreprises et des quelques grandes entreprises actives dans le secteur de la sylviculture.
Description	<p>La pierre angulaire de <i>Säker Skog</i> est la formation proposée pour obtenir un permis d'utilisation de tronçonneuses (ce permis est exigé par la réglementation pour tout travail forestier). Cette formation inclut des cours théoriques et des exercices pratiques et se conclut par un test.</p> <p>En complément, <i>Säker Skog</i> a élaboré un concept de «boutiques pour la sécurité». Il s'agit d'une collaboration entre <i>Säker Skog</i> et environ 188 boutiques d'équipement de sylviculture réparties dans toute la Suède. Après avoir suivi la formation à l'utilisation de tronçonneuses, les participants reçoivent un bon de réduction qui peut être utilisé pour l'achat de certains équipements de sécurité.</p> <p>En plus de la formation, une grande quantité d'informations et de documents est disponible sur le site Web de l'initiative, tels que des listes de contrôle et des informations sur les préparatifs à faire avant de travailler, l'évaluation des risques et les méthodes de travail sûres. Au fil des ans, <i>Säker Skog</i> a organisé plusieurs réunions régionales et locales sur la sécurité, financées par des projets ponctuels.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>L'analyse des formations à l'utilisation de tronçonneuses révèle que non seulement les personnes qui ont besoin d'un permis (les travailleurs forestiers salariés et les indépendants travaillant sur les terrains d'autres personnes), mais aussi les propriétaires forestiers indépendants obtiennent le permis d'utilisation de tronçonneuses.</p> <p>Le projet <i>Säker Skog</i> a fait l'objet de deux évaluations (Bergkvist, 2008; Fernlund, 2016) et une troisième est en cours. L'optique de ces deux évaluations était le retour d'expérience des personnes suivant la formation. Parmi les participants récents à la formation, 79 pour cent indiquent que la réglementation est la raison principale qui les a poussés à suivre la formation.</p>
Transférabilité	<p>Les mécanismes qui rendent <i>Säker Skog</i> efficace sont la combinaison d'une incitation fournie par la réglementation (AFS 2012:1) et d'une offre de formation répondant à la demande ainsi créée. Cette formation est adaptée au groupe cible et donne les compétences nécessaires pour pouvoir travailler en toute sécurité, avec le soutien de boutiques partenaires et des informations et des conseils fournis par la SWEA, qui exige elle aussi l'obtention d'un permis.</p> <p>Ce projet est parfaitement adapté à la sylviculture et au contexte suédois de propriétaires forestiers bien structurés. D'un point de vue analytique, des méthodes comparables devraient pouvoir être utilisées dans un contexte similaire. Leurs effets pourraient cependant être limités en l'absence d'une réglementation venant les soutenir.</p>

11 Extraits tirés de: *Good example 3*, EU-OSHA 2017a

**Exemple 13. Programme national: un programme complet de formation à la SST pour les responsables de la sécurité et les cadres supérieurs des PME<sup>12</sup>**

Pays	Estonie (2010 à 2014)
Type d'initiative	Programme de formation à la SST
Contexte	Au début des années 2000, il y avait un manque général de formation spécialisée en SST en Estonie: de nombreux employeurs ne recevaient aucune formation officielle à la SST, en particulier dans les zones reculées. Pour remédier à cela, le ministère de l'Intérieur et l'Inspection du travail ont créé un cadre pour un programme complet de formation à la SST en élaborant la stratégie «Réduction des risques sanitaires liés au travail et amélioration des relations de travail 2010-2014». Dans le cadre de cette stratégie, un programme de formation spécialisé a été financé par le Fonds social européen.
Groupe cible	Le principal groupe cible étaient les PME aux ressources financières limitées, afin de faciliter leur accès à des formations organisées par des organismes de formation privés, ainsi que les entreprises situées dans des zones reculées.
Description	L'objectif du programme de formation à la SST était de diffuser des connaissances approfondies sur les exigences et les activités liées à la SST dans les entreprises. La participation des PME était basée sur le volontariat. La formation consistait en un apprentissage actif sur 9 jours, du travail autonome, des vidéos de formation en ligne et des supports de formation électroniques, le tout réparti sur une durée de 9 à 11 semaines pour permettre aux participants de prendre les congés nécessaires. Des sessions de formation ont été organisées sur huit sites estoniens différents sur quatre ans. Tous les responsables de la sécurité et les employeurs de PME pouvaient participer à la formation indépendamment de leur niveau d'instruction. Malheureusement, le programme de formation n'a pas pu être organisé par secteur. À la fin de la formation, les représentants des PME comme les spécialistes de l'environnement de travail devaient passer un examen: la plupart des participants ont eu des résultats très bons, voire excellents. Les participants qui ont réussi l'examen ont reçu un certificat.
Résultats et données sur l'impact	Au total, 3 386 participants venant de plus de 3 000 entreprises ont suivi le programme de formation pour les spécialistes de l'environnement de travail et les dirigeants de PME. La communication sur le programme de formation était assurée par l'Inspection du travail. Le grand nombre de participants au programme est en partie dû à la bonne réputation des formations et à un bouche à oreille positif. Le fait que la formation était gratuite pour les participants grâce au financement du Fonds social européen a aussi contribué à sa popularité. De plus, l'organisation de sessions à différents endroits du pays a permis d'assurer l'accessibilité du programme.
Transférabilité	Un programme de formation similaire pourrait être mis en place dans n'importe quel pays, à condition de bien définir les besoins à satisfaire et le groupe cible. Dans les pays plus grands, une formation spécifique par secteur serait peut-être plus adaptée.

12 Extraits tirés de: *Good example 23*, EU-OSHA 2017a

**Exemple 14. La sécurité et la santé au travail: une condition préalable à la compétitivité. Séminaires régionaux dans les secteurs de la construction et de l'Horeca<sup>13</sup>**

Pays	Roumanie (2010 à 2013)
Type d'initiative	Programme de formation à la SST
Contexte	<p>Les secteurs de l'Horeca (hôtels, restaurants, cafés) et de la construction affichent des taux élevés d'accidents du travail. Un programme a donc été lancé pour améliorer la SST dans ces secteurs et dans le même temps renforcer leur compétitivité. Ce programme a permis l'organisation de nombreuses activités, notamment une étude des secteurs visés (y compris de la situation des MPME dans ces secteurs), l'élaboration de supports d'information sur la SST (notamment sur le lien entre SST et productivité) et l'organisation de séminaires et de formations sur la SST. Il a été cofinancé par le Fonds social européen et le Programme sectoriel de développement des ressources humaines du gouvernement roumain.</p>
Groupe cible	<p>Les secteurs ciblés étaient l'Horeca et la construction. Le programme ne ciblait pas spécifiquement les MPME, mais ces secteurs comptent un grand nombre de MPME. Les participants ciblés étaient surtout les dirigeants et les propriétaires d'entreprises, mais les travailleurs ayant des responsabilités en matière de SST étaient aussi inclus dans le programme.</p>
Description	<p>Des formations ont été organisées sur deux sujets distincts: (1) compétences entrepreneuriales et spécialisation en SST; (2) évaluation de l'impact du projet par une enquête <i>ex post</i>. Les participants qui ont réussi l'examen final ont reçu une certification accordée par une autorité compétente et les organisateurs. La participation au programme était gratuite, et tous les besoins d'hébergement (tout inclus) et de déplacement étaient financés par le projet. Le projet a été promu dans des magazines (14 articles dans des magazines spécialisés dans la SST, l'Horeca, la construction ou l'entrepreneuriat) et par la station de radio nationale. Le succès du projet semble être dû à une combinaison de: planification: un réel besoin de formation à la SST et à la gestion (les formations habituelles étant souvent trop chères) a été repéré dans ces secteurs; et de mise en œuvre: les ressources allouées étaient suffisantes, une bonne communication a permis d'atteindre et d'attirer de nombreux participants et le processus de suivi a fourni des informations sur les progrès réalisés, a permis une évaluation réaliste des résultats et a motivé l'équipe du projet.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Au total, 37 000 personnes ont reçu des supports d'information sur la SST et 2 427 ont suivi une formation. En plus des dirigeants et des propriétaires, les spécialistes de la SST au sein des entreprises pouvaient également participer. La proportion de microentreprises et de petites entreprises représentées était élevée: plus de 80 pour cent. Seize séminaires d'information sur la SST et la gestion dans l'Horeca et la construction (huit pour chaque secteur, avec environ 150 participants à chaque séminaire) ont été organisés dans les régions en développement du pays.</p>
Transférabilité	<p>Le concept principal du projet (combinaison de la SST et de la gestion) peut être transposé dans n'importe quel secteur, à condition qu'il ne s'adresse pas seulement aux hauts dirigeants et aux propriétaires, mais aussi aux responsables opérationnels. Le fait que le projet prévoyait une certification en cas de participation réussie à la formation était important pour les participants, d'autant plus que les certificats étaient remis par une autorité compétente en collaboration avec les organisateurs. Cette idée pourrait être utilisée dans d'autres projets.</p>

13 Extracts from: Good example 26, EU-OSHA 2017a

**Exemple 15. Seguridad en las Lecherias: SST pour les travailleurs migrants de l'industrie laitière**

Pays	Wisconsin, États-Unis d'Amérique (2010 à 2015)
Type d'initiative	Système de mentorat
Contexte	Le programme Seguridad en las Lecherias (sécurité dans l'industrie laitière) était une intervention pilote de 5 ans en matière de SST conçue par le Migrant Clinicians Network et le National Farm Medicine Center (NFMC), avec le soutien de l'Upper Midwest Agricultural Safety and Health Center (UMASH), financé par le NIOSH.
Groupe cible	Petites exploitations laitières et agriculteurs hispanophones originaires d'Amérique latine.
Description	<p>Le programme visait à promouvoir la SST auprès des travailleurs migrants d'Amérique latine dans le Wisconsin. Il prévoyait la formation d'«ambassadeurs de la sécurité», des personnes-ressources actives au niveau local et ayant des connaissances en SST ainsi qu'une expérience pratique du secteur laitier. Ces ambassadeurs étaient nommés d'un commun accord par le NFMC et les éleveurs et, une fois leur formation achevée, ils étaient en mesure de former leurs collègues, d'aider à l'identification des risques et de diffuser des messages sur la santé et la sécurité.</p> <p>Le programme a été élaboré sur la base de recherches formatives qui ont aidé à comprendre les points de vue et les besoins des travailleurs et des producteurs de lait, notamment à déterminer les approches d'éducation populaire appropriées. Il était conçu pour être attrayant, adapté aux travailleurs ayant un faible niveau d'instruction et d'alphabétisation, et facile à répliquer. Les travailleurs de l'industrie laitière ont pu apprendre de leurs pairs selon une approche qui valorisait les différences culturelles et était spécifiquement conçue pour les travailleurs de ce secteur.</p> <p>Le programme a été mené en partenariat avec différentes parties prenantes (par ex. l'association des producteurs professionnels de produits laitiers du WI et le consulat du Mexique à Saint Paul) qui ont une connaissance et une expérience approfondies des travailleurs immigrants d'Amérique latine employés dans l'industrie laitière.</p>
Résultats et données sur l'impact	Ce programme a été couronné de succès: au mois de décembre 2015, environ 850 travailleurs de 68 fermes avaient été formés pour un total de plus de 3 450 heures. Les résultats préliminaires ont indiqué un taux élevé d'acceptation des ambassadeurs par leurs collègues, ainsi qu'une meilleure connaissance des risques associés à la production laitière et au maniement du bétail ainsi que des droits des travailleurs. Un des facteurs expliquant le succès de ce programme est l'approche suivie pour élaborer la formation à la SST.

**Exemple 16. Unité de formation mobile, Centre d'amélioration des conditions et de l'environnement de travail (CIWCE), Lahore**

Pays	Pakistan (1998 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Unités mobiles de SST
Contexte	<p>La situation en matière de SST est généralement mauvaise au Pakistan, en particulier dans les milliers de MPME du secteur informel. L'incendie de 2012 à Baldia Town, Karachi a tué plus de 250 travailleurs, soulignant les problèmes de SST rencontrés par les entreprises participant aux chaînes d'approvisionnement mondiales. La construction, l'exploitation minière, l'agriculture et la pêche font partie des secteurs rencontrant de grandes difficultés en matière de SST.</p> <p>Le Centre d'amélioration des conditions et de l'environnement de travail (CIWCE) de Lahore est une institution pionnière au Pakistan: il propose des services professionnels dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de l'amélioration de l'environnement de travail. Il fait partie du ministère du Travail et des Ressources humaines du gouvernement du Pendjab au Pakistan. Depuis sa création, le centre a organisé des centaines de formations pour des milliers de participants.</p>
Description	<p>L'unité de formation mobile est une initiative du CIWCE de Lahore. Elle a été lancée en 1998 et est à ce jour toujours opérationnelle.</p> <p>L'unité utilise une camionnette équipée de matériel audiovisuel et de supports de formation. Comme ils sont mobiles, les professionnels de la SST faisant partie de l'unité peuvent facilement aller d'un endroit à un autre pour proposer des formations et des conseils en matière de SST.</p> <p>Cette unité de formation mobile est un bon exemple de mécanisme de mise en œuvre efficace. C'est une manière simple et pratique d'aider les MPME au moyen d'interventions rapides et ponctuelles sur site permettant de sensibiliser les travailleurs et les petits employeurs à la SST.</p> <p>Le coût de cette initiative peut être maintenu relativement bas, en optimisant les trajets de l'unité et en organisant périodiquement des visites de suivi.</p> <p>Afin d'aider les MPME à améliorer la SST, l'unité de formation mobile est complétée par d'autres initiatives telles qu'une lettre d'informations bimensuelle en anglais et en ourdou, des lignes directrices et de la documentation pour les petites entreprises, des fiches chimiques internationales (ICSC) en ourdou, etc.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Depuis sa création, l'unité a visité des entreprises industrielles, y compris aux confins de la province du Pendjab, organisé 435 ateliers d'une journée et formé plus de 9 000 travailleurs, superviseurs et directeurs.</p> <p>En 2010, le gouvernement du Pendjab a financé un nouveau véhicule, qui doit être utilisé comme centre de formation et de test mobile pour organiser des formations à la SST sur les lieux de travail et fournir des services de test aux entreprises. La même année, 591 participants de 13 provinces ont été formés.</p>
Transférabilité	<p>Des initiatives similaires ont été créées dans d'autres pays. Au Myanmar par exemple, un bus de la sécurité a été donné en 2016 par l'agence coréenne pour la sécurité et la santé au travail (KOSHA) pour proposer des formations à la SST aux travailleurs des zones reculées du pays, notamment des régions rurales. Comme dans le cas du Pakistan, le bus est équipé de matériel audiovisuel et de supports de formation dans la langue locale.</p>

**Exemple 17. BAMBUS, le bus de prévention en matière de sécurité et de santé dans le secteur de la construction<sup>14</sup>**

Pays	Danemark (2008 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Service de conseil en SST
Contexte	Le bus de prévention en matière de sécurité et de santé dans le secteur de la construction (BAMBUS, qui est l'acronyme danois du bus), a été mis en œuvre pour aider les entreprises, les délégués à la SST et les employés du secteur de la construction à créer des lieux de travail sûrs et sains. Il a été lancé en septembre 2008.
Groupe cible	Chantiers et entreprises de construction de toutes tailles au Danemark. Cependant, les services proposés et la stratégie de communication diffèrent en fonction de la taille des entités ciblées (petites entreprises, moyennes entreprises, grandes entreprises et très grands projets de construction).
Description	<p>BAMBUS a été créé pour aider les entreprises, les délégués à la sécurité et les employés à mettre en place et à maintenir des conditions de travail sûres et saines ainsi qu'à prévenir les accidents sur les chantiers. Ce bus de services n'est financé ni par une autorité d'inspection, ni par un service de conseil ou de formation privé, mais par les associations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Il sert ainsi de canal de communication sur la SST aux associations et organisations participantes. Le bus est principalement conçu pour être un service de sensibilisation grâce auquel les consultants peuvent recenser et visiter les entreprises et les chantiers concernés. Cependant, les consultants du bus répondent aussi aux appels téléphoniques d'entreprises concernant des problèmes de SST et des questions connexes, et ces appels peuvent déboucher sur une visite. Le service est ainsi axé sur la résolution de problèmes concrets par la recherche d'informations pertinentes et la mise en œuvre de mesures préventives. L'avantage du bus est que les consultants peuvent transporter des machines et donc montrer sur site les outils et techniques suggérés et apporter une aide technique.</p> <p>Pour résumer, la rapidité, le contact personnel et la résolution de problèmes concrets sont les principaux facteurs du succès de BAMBUS. Le fait que les organisations de travailleurs et d'employeurs soutiennent ce service de prévention dans le cadre de leur convention collective contribue également à la réussite de cette initiative.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Des statistiques détaillées sur les entreprises et les chantiers visités sont publiés chaque année. Le service de prévention établit environ 2 500 points de contact par an (dont 90 pour cent de visites, 5 pour cent d'appels téléphoniques et 5 pour cent d'échanges par courrier électronique) et est en contact avec près de 1 500 entreprises. Un tiers de ces entreprises comptent 1 à 9 employés, et la moitié en ont moins de 20. En 2014, la société d'études et de conseil Team Arbejdsliv a évalué les futurs besoins auxquels devrait répondre le service de prévention. Dans son rapport, elle a conclu que BAMBUS «joue un rôle unique dans un secteur où les parties prenantes ont progressivement créé ensemble ce système. Le besoin de diffusion des connaissances, d'orientation et d'échange d'expériences pratiques est énorme, et si BAMBUS continue de s'adapter à l'évolution du secteur, il restera un acteur important dans les années à venir» (Team Arbejdsliv, 2014b).</p>

14 Extracts from: Good example 12, EU-OSHA 2017a

Transférabilité	<p>L'idée d'un bus de prévention est facilement transposable à d'autres secteurs et d'autres pays. Cependant, ce type de projets nécessite un financement pérenne (garanti par exemple par la convention collective du secteur de la construction), une légitimité donnée par le soutien des partenaires sociaux, ainsi que des consultants qui ont à la fois des compétences en SST et une connaissance spécifique du secteur concerné.</p> <p>La viabilité économique d'un tel projet dépend du soutien continu des organisations partenaires. L'intégration à une convention collective permet de garantir le maintien du financement. BAMBUS est également un exemple de pratique durable en matière de SST, car en plus de contribuer à la résolution de problèmes concrets, le but de ce service de prévention est de sensibiliser les entreprises à leur environnement de travail afin que le secteur de la construction devienne autonome à ce sujet.</p>
-----------------	---

### Exemple 18. Outils OiRA<sup>15</sup>

Pays	Union européenne (2009 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Outils en ligne
Contexte	L'Online interactive Risk Assessment (OiRA) est un outil en ligne développé par l'EU-OSHA dont le but est de proposer gratuitement aux MPME une évaluation des risques sectoriels pour savoir où se situent les risques et leur degré de gravité ainsi que de suggérer des mesures préventives.
Groupe cible	MPME
Description	<p>L'OIRA est constituée d'environnement de programmation d'outils en ligne, fourni gratuitement aux autorités nationales de SST et à d'autres partenaires sectoriels pour qu'ils puissent créer une plateforme personnalisée, et d'outils sectoriels en ligne accessibles aux MPME de différents secteurs et conçus pour les aider à réaliser directement leur évaluation des risques.</p> <p>Les outils OiRA sont complétés par une offre d'informations et une coopération avec des partenaires pour sensibiliser les secteurs dominés par les MPME.</p> <p>Le programme est financé par les États membres de l'UE et vise à mettre gratuitement à disposition des utilisateurs finaux des informations faciles d'accès et constamment mises à jour sur la SST afin d'aider les MPME à identifier les risques et à élaborer et mettre en œuvre des plans d'action.</p> <p>L'OIRA est un bon exemple d'initiative à l'échelle régionale qui rassemble un grand nombre d'autorités régionales et nationales (ministères, Inspections du travail, organismes de SST) et de partenaires sociaux et encourage un travail collaboratif par l'échange d'outils, de connaissances et de bonnes pratiques, permettant ainsi de renforcer les liens existants entre les différents acteurs et d'en créer de nouveaux.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>La plateforme en ligne accueille actuellement près de 150 outils OiRA dans différentes langues de l'UE et créés par 18 États membres ainsi que par des organismes européens.</p> <p>Dans l'enquête intégrée à la plateforme OiRA, 95 pour cent des utilisateurs déclarent que l'outil répond à leurs besoins et qu'ils le recommanderaient à d'autres.</p>

15 Extraits tirés de: EU-OSHA, 2017a et le site Web d'OIRA

**Exemple 19. Émission de radio «Nekolera Gyange» (projet SEMA de l'OIT)**

<b>Pays</b>	<b>Ouganda (1999 à 2004)</b>
<b>Type d'initiative</b>	Communication via un média de masse
<b>Contexte</b>	Le projet SEMA (Small Enterprise Media in Africa) en Ouganda est l'initiative liée aux médias la plus longue qu'ait lancée l'OIT. En Ouganda, la radio est de loin la source d'informations la plus importante. Après plus d'une décennie de libéralisation, le pays a développé un secteur de la radio dynamique, avec plus de 100 stations proposant des émissions à plus de 90 pour cent de la population dans les principales langues du pays. En 1999, l'OIT a lancé une initiative pilote pour tirer parti de cette industrie de la radio en pleine croissance et créer une émission s'adressant aux petites entreprises.
<b>Groupe cible</b>	Propriétaires, cadres et employés de microentreprises et de petites entreprises
<b>Description</b>	Le projet SEMA a noué un partenariat avec le Central Broadcasting Service (CBS), une station radio privée qui émet depuis Kampala. Le projet initial prévoyait une émission principalement informative qui fournirait des informations aux microentreprises et petites entreprises de l'économie formelle et informelle, y compris des renseignements sur les conditions de travail sûres et saines. L'émission a été lancée sous le titre «Nekolera Gyange» (Je gère ma propre entreprise). Elle est diffusée régulièrement, deux fois par semaine pendant 30 minutes, et 70 à 80 pour cent du temps de diffusion voit intervenir les auditeurs sous forme d'entretiens, de dialogues ou d'autres interactions.
<b>Résultats et données sur l'impact</b>	<p>L'émission ougandaise s'est hissée au deuxième rang des émissions les plus rentables du pays et a été écoutée par 40 pour cent des petites entreprises de la zone géographique ciblée, soit près de 90 000 auditeurs. En comparaison, le plus grand journal ougandais compte environ 30 000 lecteurs. Neuf des dix propriétaires d'entreprises interrogés pour évaluer le projet ont indiqué que la participation à l'émission avait été bénéfique pour leurs activités.</p> <p>L'émission a eu tant de succès que «Nekolera Gyange» est devenu l'expression locale courante pour désigner les microentreprises et les petites entreprises, que ce soit dans les rues ou les marchés ou au parlement national.</p> <p>Le projet a ainsi pu continuer et a eu un impact significatif sur la politique nationale: il a en effet aidé les petites entreprises à participer pour la première fois à un processus politique constructif.</p> <p>Les données qualitatives portent à croire que l'effet le plus significatif qu'a eu Nekolera Gyange est à trouver dans les nombreux changements systémiques qu'elle a entraînés. L'émission a notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ montré aux annonceurs commerciaux et aux décideurs politiques l'importance commerciale, économique et politique du secteur des petites entreprises;</li> <li>▶ donné aux propriétaires de petites entreprises marginalisés une voix sur la place publique et les a associés au développement du système politique, contribuant ainsi au développement de la société civile et de la démocratie ougandaise;</li> <li>▶ montré l'efficacité d'une émission de radio et d'un marketing ciblé;</li> <li>▶ montré l'efficacité et la viabilité commerciale des émissions de radio interactives sous forme de magazines;</li> <li>▶ montré que des services professionnels commercialement viables peuvent être fournis à un grand nombre de petites entreprises, même aux plus marginalisées.</li> </ul>
<b>Transférabilité</b>	Des projets similaires ont été lancés par l'OIT au Ghana et en Zambie pour soutenir des émissions de radio destinées aux entreprises. L'expérience ougandaise semble pouvoir être reproduite dans d'autres pays africains où le secteur des médias est libéralisé. Au Ghana, le projet s'est concentré sur des stations commerciales privées, tandis qu'en Zambie, l'OIT a collaboré avec une station communautaire très appréciée du public. L'OIT a également soutenu le lancement de nouvelles émissions radio au Sri Lanka et au Viet Nam dans le cadre du programme de formation Start and Improve Your Business (SIYB).

<b>Exemple 20. Radio IAS</b>	
Pays	Argentine (en cours)
Type d'initiative	Communication via un média de masse
Contexte	Cette radio en ligne est une initiative privée lancée par l'institut argentin pour la sécurité (IAS), une organisation de la société civile visant à promouvoir une culture de la SST et à diffuser les connaissances en la matière en Argentine.
Description	L'objectif de Radio IAS est d'intégrer la prévention des risques dans toutes les activités de développement humain en combinant des informations utiles, des conseils, des recommandations, des rapports, des anecdotes intéressantes et du contenu technique ainsi que des actualités.

<b>Exemple 21. Documentation promotionnelle et guides en ligne du HSE pour les PME</b>	
Pays	Royaume-Uni (2016 à 2017)
Type d'initiative	Internet et réseaux sociaux
Contexte	Ces dernières années, le HSE (l'autorité britannique compétente en matière de sécurité et de santé au travail) a mis l'accent sur l'approfondissement des connaissances des PME. Ses principales priorités pour 2016-2017 étaient: «Analyser l'efficacité de nos communications avec les PME et identifier les mesures requises» et «Utiliser ces recherches pour éclairer les futures mesures qui pourraient promouvoir une plus grande utilisation et une bonne mise en œuvre d'outils de gestion des risques par les PME». En adéquation avec ces priorités, le HSE a créé un éventail d'outils et de lignes directrices pour aider les petites et les moyennes entreprises à mieux comprendre l'importance de la santé et de la sécurité.
Groupe cible	PME
Description	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les ABC de la santé et de la sécurité: un guide pratique sur la santé et la sécurité et l'évaluation des risques. Ce manuel présente toutes les informations de base dont les entreprises ont besoin pour commencer à gérer la santé et la sécurité. Il donne des conseils simples et clairs sur ce qu'elles doivent faire pour être en conformité avec la législation. Les sujets abordés incluent les services devant être proposés sur le lieu de travail, les différentes méthodes de consultation des employés et les informations et les formations à leur proposer.</li> <li>▶ Journées de sensibilisation à la santé et à la sécurité (SHAD): il s'agit d'événements sur une demi-journée qui incluent des démonstrations pratiques réalisées par différentes organisations afin de présenter tous les risques auxquels est confronté au quotidien un secteur donné. Ils concernent le secteur de l'agriculture et les ateliers de réparation de véhicules et s'adressent aux microentreprises et aux très petites entreprises.</li> <li>▶ Série de vidéos «Worksmart»: une série de vidéos de 45 secondes qui montrent des exemples d'accidents, de quasi-accidents et de risques à la santé et la sécurité qui peuvent survenir sur le lieu de travail.</li> </ul>

## Résultats et données sur l'impact

- ▶ Les ABC de la santé et de la sécurité: un guide pratique sur la santé et la sécurité et l'évaluation des risques. Les conseils donnés dans ce guide aident les MPME à comprendre les bonnes pratiques à adopter et les erreurs à ne pas commettre pour éviter une charge administrative et des efforts superflus.
- ▶ Journées de sensibilisation à la santé et à la sécurité (SHAD): Une étude montre que 99 pour cent des agriculteurs qui ont participé à ce type d'événement le recommandent. Sur la base des données montrant une amélioration significative des connaissances liées aux risques et au contrôle de ceux-ci, le HSE recommande de poursuivre l'organisation des SHAD. Fournir des outils, des informations et des supports de sensibilisation à la SST aux participants à ces événements s'est révélé plus utile qu'une distribution individuelle pour encourager les initiatives en matière de SST dans les entreprises et pousser les personnes présentes à diffuser des informations à d'autres parties prenantes et à leurs amis.
- ▶ Série de vidéos «Worksmart»: des données montrent que mettre en lumière l'«impact humain» des accidents et des problèmes de santé au travail peut être une manière efficace de sensibiliser aux conséquences des défaillances en matière de SST.

**Exemple 22. Blog de science de la sécurité du NIOSH**

Pays	États-Unis d'Amérique (2007 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Internet et réseaux sociaux
Groupe cible	Les partenaires du National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, institut national pour la sécurité et la santé au travail), y compris les petites entreprises
Description	Objectif: améliorer la communication dans les deux sens avec les partenaires du NIOSH. Le NIOSH a conçu des outils de communication dédiés aux petites entreprises tels que le <i>Science Blog</i> , un outil en ligne qui permet d'échanger des idées sur différents sujets liés à la sécurité et à la santé au travail avec les plus grands chercheurs de l'institut. Les parties prenantes et les utilisateurs finaux peuvent présenter des idées aux scientifiques du NIOSH et à leurs pairs tout en participant à un débat scientifique rigoureux sur la protection des travailleurs.
Résultats et données sur l'impact	Depuis son lancement, le blog est alimenté toutes les semaines et accueille des centaines d'articles. On note une hausse récente de l'activité, avec la publication de 11 articles en mars 2018. Les sujets abordés sont très variés et s'intéressent à différents problèmes de santé, à la prévention et à d'autres aspects de la SST (comme le genre et les politiques gouvernementales en matière de SST). Les questions sont expliquées de manière «conviviale» et les articles contiennent toujours de nombreux liens vers des informations supplémentaires. Le blog offre aussi la possibilité de publier des commentaires et de poser des questions aux experts; il renforce ainsi les interactions entre les utilisateurs et le NIOSH ainsi qu'entre les utilisateurs eux-mêmes.

**Exemple 23. Safe Build Forum**

<b>Pays</b>	<b>Afrique du Sud (2009 à aujourd'hui)</b>
Type d'initiative	Internet et réseaux sociaux
Description	<p>L'objectif du Safe Build Forum est de fournir des informations pratiques et faciles à comprendre qui peuvent être utilisées dans différents secteurs ou métiers par des travailleurs ou des employeurs ayant peu ou pas d'expertise en matière de SST. La plateforme prévoit également des espaces de discussion et d'échange de connaissances et permet de contacter des experts.</p> <p>Le forum est divisé en plusieurs sections et sous-sections, par exemple Annonces, SST dans la construction, Produits et services, Carrières, Formation, Conseils, etc.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Le succès de la plateforme a entraîné une demande constante de réponses à des questions stratégiques, par ex. concernant les exigences s'appliquant aux professionnels de la SST réalisant des inspections du travail, ainsi que des demandes d'informations provenant de non-spécialistes de la SST tels que les employeurs et les travailleurs.</p> <p>Ces évolutions ont conduit à une réduction de la spécialisation formelle et à une plus large diffusion des connaissances générales en matière de SST. Les petites entreprises d'Afrique du Sud éprouvent également moins le besoin d'obtenir à grands frais une expertise certifiée en SST.</p>

**Exemple 24. Mesure incitatives de l'ISI-INAIL pour encourager les entreprises à mettre en place des mesures liées à la santé et à la sécurité au travail<sup>16</sup>**

<b>Pays</b>	<b>Italie (2010 à aujourd'hui)</b>
Type d'initiative	Soutien financier
Contexte	<p>En Italie, les MPME manquent souvent cruellement de ressources pour améliorer la SST. L'organisme italien d'indemnisation des travailleurs, INAIL, a donc créé des outils de prévention et propose un soutien financier à l'adoption de mesures de SST dans les entreprises. L'aide (65 pour cent de l'investissement jusqu'à un maximum de 130 000 euros) est accordée si les audits techniques et administratifs réalisés après la mise en œuvre des mesures sont satisfaisants.</p>
Groupe cible	<p>Les bénéficiaires potentiels de ce soutien financier sont toutes les entreprises enregistrées auprès de la Chambre de commerce, d'industrie, d'artisanat et d'agriculture (CCIAA), la priorité étant accordée aux petites entreprises.</p>
Description	<p>L'INAIL aide à financier différents types de projets visant à améliorer la SST sur le lieu de travail: (1) des projets d'investissement; (2) des projets de mise en œuvre de modèles organisationnels et d'une responsabilité sociale; (3) des projets de rénovation visant à éliminer les matériaux contenant de l'amiante.</p> <p>L'avis public de l'INAIL indique les conditions d'octroi d'une aide financière. Comme les entreprises doivent répondre à un certain nombre d'exigences pour avoir accès aux incitations, cela les force à se mettre en conformité.</p> <p>Environ 276 millions d'euros ont été versés en 2015. Le financement est non remboursable et est octroyé en fonction de la disponibilité des fonds et d'un score calculé sur la base de paramètres spécifiques, liés à la fois aux caractéristiques de l'entreprise et au projet pour lequel une aide est demandée.</p> <p>Pour le dépôt des demandes, l'INAIL utilise la procédure d'évaluation préliminaire (décret législatif n° 123/1998), plus connue sous le nom de «click-day», qui permet une grande simplification et a certainement une influence sur la liste des entreprises ayant droit à un financement.</p>

16 Extraits tirés de: *Good example 30*, EU-OSHA 2017a

Résultats et  
données sur  
l'impact

Selon les données fournies par l'INAIL, le nombre d'entreprises participantes a sensiblement augmenté entre 2010 et 2015. Le nombre de prêts accordés aux petites entreprises est en hausse. En 2014, les microentreprises et les petites entreprises représentaient 93 pour cent de toutes les organisations ayant obtenu un financement. Le pourcentage de microentreprises et petites entreprises admises au programme d'aide (sur toutes les entreprises admises chaque année) a augmenté progressivement pour passer de 45 pour cent en 2010 à 61 pour cent en 2014. À la vue de ces données, il est évident que le programme est un succès.

Bien que la participation massive de microentreprises et de petites entreprises ne prouve pas à elle seule l'efficacité réelle du programme en matière d'amélioration de la SST, le maintien de ce système d'aide a un rendement économique sous la forme d'une réduction des dépenses d'indemnisation de dommages de l'INAIL (en raison d'une baisse significative du nombre d'accidents) et produit un flux constant d'informations qui peut être utile pour la conception de futurs programmes.

## Transférabilité

Ce programme a été conçu pour pouvoir s'appliquer à n'importe quel secteur, n'importe quelle taille d'entreprise et n'importe quel type de projet (projets d'investissement, modèles organisationnels, projets de rénovation, etc.). Son adaptabilité et son succès sont donc tenus pour acquis, tout comme le nombre de demandes de financement (en tenant compte de la possibilité de cibler des microentreprises et petites entreprises ainsi que des secteurs plus dangereux). Cependant, les résultats peuvent varier en fonction de plusieurs facteurs (généralement le secteur, la taille d'entreprise et le type de projets ciblés).

De plus, ce type de programme nécessite d'importantes ressources financières sur plusieurs années.

<b>Exemple 25. Kits de prévention<sup>17</sup></b>	
<b>Pays</b>	<b>Danemark (2010 à 2016)</b>
<b>Type d'initiative</b>	Soutien économique à l'amélioration de la SST
<b>Contexte</b>	Les kits de prévention ont été conçus et proposés par le Fonds de prévention, créé par le gouvernement à la suite d'une décision en ce sens prise par le parlement en 2006. L'élaboration des kits de prévention a commencé en 2010 et les premiers kits ont été proposés à partir de 2011. Des sommes importantes ont été allouées au projet, jusqu'à ce que la possibilité de demander ces kits de prévention soit supprimée fin 2015. Les dernières subventions ont pris fin en 2016.
<b>Groupe cible</b>	Le Fonds ciblait les secteurs dans lesquels les employés avaient un risque élevé d'être exclus du marché du travail, et les kits de prévention ont été conçus spécifiquement pour les microentreprises et les petites entreprises.
<b>Description</b>	<p>Les kits de prévention s'appuyaient sur quatre outils stratégiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ un soutien économique: chaque entreprise qui recevait de l'aide pour la mise en œuvre d'un kit de prévention avait la possibilité de se faire rembourser le salaire de ses employés et de ses cadres à hauteur de la durée nécessaire à cette mise en œuvre ainsi qu'une partie des autres frais encourus;</li> <li>▶ un texte expliquant en détail comment mettre en œuvre le kit de prévention;</li> <li>▶ des inspections menées en parallèle dans les secteurs où des kits de prévention étaient mis en œuvre;</li> <li>▶ la promotion du programme par les partenaires sociaux.</li> </ul>
<b>Résultats et données sur l'impact</b>	<p>Presque tous les kits ont été remis à deux secteurs, la construction et la réparation automobile.</p> <p>L'évaluation de ce programme d'incitation a révélé, dans le cadre de visites de suivi de 12 microentreprises et petites entreprises effectuées 6 à 12 mois après la mise en œuvre des kits de prévention, que la plupart des entreprises avaient conservé les améliorations apportées à l'environnement de travail et qu'un grand nombre d'entre elles avaient même adopté des améliorations qui dépassaient le champ d'application du kit initial.</p> <p>Cependant, certaines microentreprises ou petites entreprises n'étaient pas arrivées à mettre en œuvre leur kit, car les propriétaires exploitants n'avaient pas la motivation nécessaire ou l'avaient perdue au cours de la mise en œuvre, ou se sentaient forcés d'apporter des améliorations par les inspecteurs du travail.</p>
<b>Transférabilité</b>	<p>L'idée de concevoir des kits adaptés pour l'amélioration de l'environnement de travail bénéficie d'un large soutien et sert d'inspiration à d'autres activités dans différents contextes.</p> <p>On peut se demander si fournir un soutien économique à des entreprises individuelles est une stratégie viable à long terme. Il n'est bien sûr pas possible de fournir un soutien économique à toutes les microentreprises et petites entreprises, mais l'attention que portent les propriétaires exploitants de ces entreprises à ce que font leurs pairs peut être un levier d'action efficace.</p>

17 Extraits tirés de: *Good example 1*, EU-OSHA 2017a

**Exemple 26. Programme de subvention en capital liée à un crédit pour la modernisation technologique**

Pays	Inde (2000 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Incitations économiques
Contexte	Ce programme, en place depuis 2000, accorde des aides pour modernisation technologique aux petites entreprises de l'industrie textile qui cherchent à améliorer leur équipement sous forme d'une subvention en capital de 15 pour cent aux MPME de certains sous-secteurs.
Groupe cible	MPME des sous-secteurs de l'industrie technique, y compris petites entreprises traditionnelles de village ou celles travaillant le khadi ou le coir.
Description	<p>Le mécanisme est régi par la demande et cible principalement les femmes chefs d'entreprise. La modernisation réalisée doit permettre d'améliorer les technologies utilisées, la qualité du produit et/ou l'environnement de travail. Elle peut par exemple inclure la mise en place de meilleures techniques de conditionnement, de mesures anti-pollution, de machines de stockage d'énergie, de tests en interne ou d'un contrôle de la qualité en direct. Le programme s'appuie sur une collaboration avec 12 banques (principaux établissements de prêt, PEP) agréées par l'autorité gouvernementale compétente. Les PEP demandent les subventions au nom des MPME, qui reçoivent les fonds nécessaires à la modernisation sous forme d'un prêt. Le PEP est ensuite remboursé par l'autorité gouvernementale qui agit par l'intermédiaire d'une agence de coordination (une banque publique).</p> <p>Le ministère des Microentreprises et des petites et moyennes entreprises s'occupe de l'information au public par l'intermédiaire de médias imprimés et électroniques, y compris des réseaux sociaux. Tous les bureaux dépendants du ministère et ses services subalternes contribuent aussi à faire de la publicité pour le programme en diffusant des informations et en organisant des événements.</p>
Résultats et données sur l'impact	Depuis sa création en 2000, le programme a alloué des subventions à plus de 50,000 MPME dans 51 sous-secteurs. Au fur et à mesure du développement du programme, la liste de produits et sous-secteurs éligibles a été allongée pour inclure d'autres technologies, produits et sous-secteurs. Depuis le lancement du programme, le nombre de subventions accordées a augmenté de 220 pour cent et le plafond de subvention est passé de 12 pour cent à 15 pour cent.

<b>Exemple 27. Programme de parrainage des MPME</b>	
Pays	Hong Kong, Chine (2013 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Incitations économiques
Contexte	Depuis 2013, le Conseil pour la sécurité et la santé au travail (OSHC) de Hong Kong (Chine) a lancé plusieurs programmes de financement de la SST à destination des MPME qui proposent à ces dernières des incitations économiques pour acheter de l'équipement ou réaliser une évaluation des risques. L'objectif est d'encourager les PME à mettre en place des programmes d'amélioration de la SST afin d'augmenter leur productivité et leur compétitivité.
Groupe cible	PME du secteur de la construction, de la rénovation et de la maintenance, des métiers électriques et mécaniques, du secteur de la gestion immobilière (gestion de la maintenance de biens immobiliers) et du secteur de l'entretien et de la réparation de voitures et de motocycles.
Description	Le programme offre des incitations financières à l'achat d'équipement. Les entreprises peuvent obtenir ces aides en remplissant un formulaire accessible en ligne. Les équipements concernés incluent: les dispositifs de détection de gaz pour les travailleurs travaillant des espaces confinés; les dispositifs d'ancrage; les harnais; les supports métalliques; les interrupteurs différentiels portables, les casques de sécurité; les armoires de stockage de produits inflammables; les plateformes de travail pour prévenir les chutes de hauteur et les autres accidents dans le secteur de la construction; les chariots élévateurs pour réduire les efforts de levage et de manutention à la main; les semelles intérieures pour soulager les douleurs plantaires et la fatigue des employés et ainsi réduire les troubles musculo-squelettiques des membres inférieurs. En 2016, l'OSHC a dépensé 3 295 930 dollars de Hong Kong (420 000 dollars des États-Unis) pour financer le programme de parrainage des MPME.
Résultats et données sur l'impact	Aucune information sur les résultats de ce programme n'a été trouvée. Cependant, il était intéressant pour l'OSHC de pouvoir recenser les risques communs et importants dans des secteurs spécifiques et d'aider les PME à acquérir rapidement de l'équipement.

<b>Exemple 28. Microcrédits pour microentreprises</b>	
Pays	Tunisie (2009)
Type d'initiative	Incitations économiques
Contexte	Conformément au décret n° 2009-2344 du 12 août 2009, la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) a ouvert une ligne de microcrédit pour les microentreprises dédiée à l'amélioration de la SST et à la prévention des risques.
Groupe cible	Entreprises de moins de 10 employés
Description	La CNAM accorde aux microentreprises des prêts pouvant aller jusqu'à 5 000 dinars tunisiens (1 800 dollars des États-Unis) pour la mise en œuvre de mesures de sécurité sur le lieu de travail. Ces microcrédits couvrent jusqu'à 50 pour cent de l'investissement. Les entreprises doivent soumettre une demande officielle en suivant les procédures établies. Les demandes sont ensuite examinées par un comité composé de membres de la CNAM et de représentants de différents services d'inspection médicale et de sécurité professionnelle.
Résultats et données sur l'impact	Un nombre très limité d'entreprises a demandé un prêt. Une des raisons de l'échec de l'initiative semble être une mauvaise communication sur l'existence de ces microcrédits. Il a en outre été souligné que les longues procédures administratives demandées ont découragé la plupart des propriétaires de microentreprises de demander un financement pour leurs petits projets.

**Exemple 29. Aide aux entreprises: formations gratuites pour les responsables de la sécurité dans les PME<sup>18</sup>**

<b>Pays</b>	<b>Italie (2012)</b>
<b>Type d'initiative</b>	Aide à la formation
<b>Contexte</b>	En 2012, la Direction générale de l'emploi et des politiques du travail de la Lombardie a approuvé un avis intitulé «Subventions aux entreprises: santé et sécurité au travail». Ce faisant, elle a lancé une initiative consistant à donner aux entreprises des bons pour l'activation de formations spécifiques visant à aider les propriétaires exploitants et les employés ayant des fonctions officielles liées à la SST à approfondir leurs connaissances dans ce domaine.
<b>Groupe cible</b>	Les services de formation couverts par le programme de subvention étaient proposés aux employés de microentreprises et petites entreprises (0 à 49 employés) situées en Lombardie qui avaient des fonctions ou des missions liées à la SST. Les entreprises concernées devaient définir des «rôles systémiques», c'est-à-dire des profils professionnels devant réaliser une série de tâches spécifiques dont le but est de garantir la santé et la sécurité des travailleurs.
<b>Description</b>	La subvention prenait la forme d'un bon donné aux microentreprises et petites entreprises pour la formation des employés ayant des fonctions liées à la SST. L'attribution des bons se faisait selon une procédure administrative, dans l'ordre chronologique de soumission des demandes. Le bon était donné à l'entreprise et non à la personne qui devait en bénéficier, et avait une valeur maximale de 5 000 euros pour les microentreprises comme pour les petites entreprises. Le paiement du bon se faisait sous forme d'un remboursement sur présentation d'une facture pour le service de formation reçu et consistait donc en un versement unique à la fin des formations suivies.
<b>Results and evidence of impact</b>	Le projet a bénéficié à 1 800 microentreprises et petites entreprises (mais la répartition entre ces deux catégories n'est pas connue) qui ont pu proposer des formations à leurs employés responsables de la sécurité. Le nombre important d'entreprises participantes est encore plus impressionnant lorsqu'on tient compte du fait que le programme n'a duré qu'un an. Cependant, comme c'est le cas de la plupart des programmes basés sur des mesures incitatives, il est très difficile de mesurer l'impact direct de ce projet sur l'environnement de travail, en particulier en matière de performance de SST. Le montant total mis à disposition (9 000 000 euros) provenait de plusieurs organismes compétents de Lombardie. Cependant, le projet n'a pas continué, apparemment par manque de moyens financiers. Ces dernières années, très peu de budget a été alloué à ce type d'activité.
<b>Transférabilité</b>	Ce programme est transposable par nature. La plus grande difficulté est de trouver les importantes sommes d'argent nécessaires pour financer les formations. Dans ce genre de programmes, il n'est pas toujours possible de pérenniser le financement initial. Le cas échéant, il peut être intéressant de tirer parti des entreprises de formation et de conseil déjà présentes sur le territoire national.

18 Extraits tirés de: *Good example 24*, EU-OSHA 2017a

<b>Exemple 30. Système de gestion de la sécurité au travail dans le secteur de la construction (AMS BAU)<sup>19</sup></b>	
<b>Pays</b>	<b>Allemagne (2003 à aujourd'hui)</b>
Type d'initiative	Services de contrôle et de consultation préventive
Contexte	<p>En Allemagne, chaque entreprise est tenue de souscrire à l'assurance accident obligatoire correspondant au secteur dans lequel elle est active. BG BAU (l'assurance accident obligatoire allemande pour les métiers de la construction) est responsable de toutes les entreprises du secteur allemand de la construction.</p> <p>Le concept de système de gestion de la SST (en allemand Arbeitsschutzmanagementsystem ou AMS) dans le secteur de la construction (AMS BAU) a été développé entre 2001 et 2003 dans le cadre de trois projets auxquels ont participé des entreprises membres de BG BAU. L'AMS BAU a officiellement été lancé en 2003. Son objectif est de permettre aux PME du secteur de la construction de mettre en œuvre un système de gestion de la SST efficace.</p>
Groupe cible	BG BAU compte environ 500 000 entreprises adhérentes; 95 pour cent d'entre elles emploient moins de 50 personnes. L'assurance s'est donc concentrée sur ce groupe cible lors de l'élaboration de l'AMS BAU.
Description	<p>L'AMS BAU est un outil complet spécifiquement conçu pour les petites entreprises du secteur de la construction. Il est proposé gratuitement par BG BAU et est financé par les cotisations d'assurance obligatoires que les entreprises versent à BG BAU, c'est-à-dire leurs primes d'assurance.</p> <p>BG BAU fournit des informations sur les avantages et la structure de l'AMS BAU aux entreprises intéressées. Les avantages d'une organisation systématique de la sécurité et de la santé au travail sont expliqués par des consultants de BG BAU dans le cadre du processus de consultation. Ce processus inclut une consultation initiale par un consultant de BG BAU pour évaluer l'état actuel du système de gestion de la SST dans l'entreprise et définir l'étendue des services de conseil nécessaires. Il peut aussi prévoir des consultations de suivi avant l'étape finale d'approbation officielle du système de gestion de la SST.</p> <p>L'entreprise reçoit alors un certificat et peut utiliser un logo indiquant la mise en œuvre de son système de gestion de la SST, ce qui l'aide à attirer des clients, des employés et des entreprises contractantes. Pendant la durée de validité du certificat, l'entreprise doit apporter chaque année la preuve du bon fonctionnement de son système de gestion de la SST (par ex. en publiant son taux d'accidents). Une réévaluation est effectuée tous les trois ans. Si ses résultats sont positifs, l'entreprise reçoit une prime. Cela permet de garantir la mise en œuvre systématique et permanente de mesures de SST.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>L'évaluation de la mise en œuvre de système de gestion de la SST en Allemagne réalisée par la DGUV (l'organisme central d'assurance sociale des accidents) a révélé des résultats positifs: les entreprises ont déclaré moins d'accidents et moins d'absentéisme, une amélioration des compétences en SST des cadres, une hausse de la motivation des employés, une amélioration des relations avec les clients, etc. Cependant, à notre connaissance, la mise en œuvre de l'AMS BAU dans les entreprises n'a pas encore fait l'objet d'une analyse scientifique.</p>
Transférabilité	<p>L'AMS BAU a été élaboré étape par étape pour les petites entreprises du secteur de la construction.</p> <p>En Allemagne, des systèmes de gestion de la SST similaires existent dans différents secteurs (par ex. l'agriculture ou les soins de santé) et pour des entreprises de différentes tailles, et s'appuient sur des directives nationales ainsi que sur les principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la SST.</p>

19 Extrait tiré de: Good example 31, EU-OSHA 2017a

**Exemple 31. Programa Microseguros**

Pays	Colombie (1994 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Soutien financier
Contexte	<p>En 1994, le ministère du Travail a créé un système de sécurité sociale fondé sur l'assurance privée des employeurs et des travailleurs. Toutes les entreprises et tous les travailleurs doivent être assurés en s'affiliant à l'un des administrateurs de risques professionnels (ARL).</p> <p>Afin de soutenir les microentreprises, notamment celles de l'économie informelle, le gouvernement a lancé un programme spécial, <i>Microseguros</i>, qui offre une protection en cas d'invalidité ou de décès, toutes causes confondues.</p>
Groupe cible	Microentreprises, en particulier celles de l'économie informelle
Description	<p>Dans le cadre d'un système national de soutien, le ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme a mis en place des mécanismes de soutien financier pour favoriser une hausse de la productivité et de la compétitivité des MPME. Un de ces mécanismes est le programme <i>Microseguros</i>. Ce programme s'adresse aux travailleurs de l'économie informelle et offre une protection en cas d'invalidité ou de décès, toutes causes confondues.</p> <p>Il est géré par des sociétés de crédit et des banques privées, telles que le <i>Centro Empresarial Bancoldex</i>. Elles ont conçu des systèmes de microcrédit conformes aux dispositions du gouvernement et sont présentes dans tous les secteurs à l'exception de celui de l'agriculture.</p> <p>Bien que ce programme ne concerne pas spécifiquement les risques professionnels, il offre un moyen de couvrir ces risques pour une population qui travaille à son compte dans l'économie informelle et n'est pas protégée par le système de sécurité sociale ordinaire.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>En Colombie, une part importante de la population (entre 10 et 12,5 pour cent) bénéficie de microcrédits, mais un récent rapport a révélé qu'environ 72 pour cent des microentreprises n'étaient toujours pas couvertes par une assurance obligatoire.</p> <p>En 2017, Bancóldex a accordé des crédits à hauteur de 658 285 000 pesos colombiens (environ 190 000 dollars des États-Unis) à plus de 60 000 microentreprises. Pour gérer ce secteur d'activité, la banque dispose d'un réseau de 68 établissements spécialisés dans le microcrédit et répartis dans tout le pays.</p>

<b>Exemple 32. Bonus d'assurance en l'échange de mesures préventives en matière de SST</b>	
<b>Pays</b>	République de Corée (2014 à aujourd'hui)
<b>Type d'initiative</b>	Bonus d'assurance
<b>Contexte</b>	En République de Corée, l'assurance d'indemnisation des travailleurs est un programme de sécurité sociale publique géré par COMWEL (le service coréen d'indemnisation des travailleurs et de sécurité sociale) pour les travailleurs souffrant de blessures, de maladies ou d'une invalidité due au travail ou les travailleurs qui en sont morts alors qu'ils travaillaient sur un lieu de travail.
<b>Groupe cible</b>	Petites entreprises de moins de 50 employés
<b>Description</b>	<p>Un bonus d'assurance de 20 pour cent en récompense de la mise en place de pratiques préventives en matière de SST fait partie des mesures ad hoc adoptées par COMWEL pour les microentreprises et les petites entreprises. Ce bonus s'applique aux entreprises qui souhaitent réaliser une évaluation des risques et aux entreprises qui planifient leur gestion de la SST.</p> <p>Le programme associe des consultations gratuites à l'octroi du bonus, ce qui peut être intéressant pour les petites entreprises qui n'ont pas les ressources techniques nécessaires pour mettre en place un système de gestion de la SST. Des services gratuits de conseil et de formation sont ainsi fournis par l'agence coréenne pour la sécurité et la santé au travail (KOSHA) à la demande des entreprises.</p> <p>La procédure d'obtention d'un bonus d'assurance comprend les étapes suivantes: (1) demande de consultation (ou de formation) gratuite; (2) évaluation des risques dans l'entreprise; (3) confirmation de KOSHA; (4) bonus d'assurance accordé par COMWEL.</p>
<b>Résultats et données sur l'impact</b>	En 2018, le gouvernement prévoyait de former au moins 30 000 employeurs dans des entreprises de moins de 50 employés.

**Exemple 33. Clauses sociales pour le parc et les installations olympiques: l'héritage du parc olympique<sup>20</sup>**

<b>Pays</b>	<b>Royaume-Uni (2012)</b>
Type d'initiative	Inclusion de clauses sociales relatives à la SST dans les appels d'offres publics
Contexte	Après les Jeux olympiques de Londres en 2012, l'Olympic Development Authority (Office pour le développement des Jeux olympiques, ODA) a lancé un projet intitulé «Learning Legacy» qui visait à définir puis à diffuser les leçons tirées de la construction du parc olympique. Parmi les thèmes d'apprentissage définis, la SST était considérée comme une priorité.
Groupe cible	Les petites entreprises, les sous-traitants des fournisseurs de premier rang constituaient la principale cible des initiatives en matière de SST pendant la construction du parc et plus tard lors des activités de transformation. En tirant les leçons en matière de santé et de sécurité ainsi que les bonnes pratiques en matière de chaîne d'approvisionnement de ce projet de construction et en les diffusant dans l'ensemble du secteur, l'objectif principal était d'augmenter le niveau de SST dans les nombreuses petites entreprises du secteur de la construction.
Description	L'ODA a nommé un partenaire d'exécution (un organisme désigné comme responsable de l'assurance de la qualité et de la sécurité pour l'ensemble des projets) qui devait collaborer avec les coordinateurs de la conception et de la gestion de la construction (CDM) afin de définir une approche cohérente pour les différents projets. Plusieurs initiatives ont ainsi été organisées par le partenaire d'exécution.
Résultats et données sur l'impact	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Système d'indicateurs de performance et de fiches d'évaluation: à l'aide d'un système officiel de fiches d'évaluation et d'une méthode de signalement des accidents et des enquêtes, les fournisseurs de premier rang, les concepteurs et les coordinateurs CDM devaient se surveiller eux-mêmes, soumettre tous les mois un rapport au partenaire d'exécution sur leurs efforts en vue d'atteindre un haut niveau de SST et signaler tout accident, incident ou quasi-accident significatif.</li> <li>▶ Communication: l'organisation régulière de forums sur la SST a permis aux employés clés du partenaire d'exécution, des fournisseurs de premier rang et de leurs sous-traitants d'échanger des informations sur la santé et la sécurité. Différents documents, élaborés par le partenaire d'exécution pour traiter en continu les questions de SST émergentes, ont été utilisés dans les projets pour fournir un retour d'informations aux équipes sur leur performance générale et pour répondre à l'exigence de conformité aux normes communes.</li> <li>▶ Héritage: des entretiens avec des acteurs clés montrent un héritage principalement éducatif, avec une sensibilisation à la SST généralement plus élevée dans le secteur et peut-être une plus grande assurance de certaines entreprises (de toutes tailles) et de certaines personnes concernant ce que les fournisseurs doivent garantir en matière de SST et ce que les sous-traitants peuvent accepter ou refuser dans ce domaine. Il semblerait également que le comportement des clients a changé: certains continuent d'influencer et de surveiller les pratiques en matière de SST dans leurs chaînes d'approvisionnement.</li> </ul>

20 Extraits tirés de: *Good example 21*, EU-OSHA 2017a

Transférabilité	<p>Cet exemple montre comment, dans des secteurs à haut risque imposant de fortes exigences aux sous-traitants, qui participent souvent à des projets de construction d'infrastructure de grande taille tels que le parc olympique, les acheteurs publics ou les principales entreprises contractantes peuvent utiliser ces projets pour définir des normes exigeant au moins le respect de la réglementation en matière de SST, voire dans certains cas pour exiger un effort plus poussé en la matière, agissant ainsi comme des clients «socialement responsables».</p> <p>Cependant, la transférabilité de cette approche dépend probablement de la nature des chaînes d'approvisionnement dans les autres secteurs et les autres pays et de la possibilité d'introduire (le cas échéant) et de faire appliquer une législation spécifique à un secteur.</p>
-----------------	--

<b>Exemple 34. Système de certification des systèmes de gestion de la SST des MPME</b>	
Pays	Indonésie (2014 à aujourd'hui)
Type d'initiative	Récompenses et distinctions
Contexte	La législation exige que toute grande entreprise ou toute entreprise affichant un risque élevé d'accidents professionnels (ce qui inclut aussi de nombreuses MPME) doit mettre en place un système de gestion de la SST.
Groupe cible	Entreprises, y compris MPME
Description	Depuis 2014, le ministère de la Main-d'œuvre a mis en place un mécanisme de certification pour les entreprises qui suivent une formation sur la mise en place d'un système de gestion de la SST et passent l'examen correspondant.
Résultats et données sur l'impact	Les entreprises qui réussissent l'examen reçoivent un certificat de reconnaissance signé par le ministère de la Main-d'œuvre qui atteste de l'existence de leur système de gestion de la SST et de la réussite de leur audit. Aucune information n'est disponible sur la capacité de ce programme de certification à atteindre les petites entreprises confrontées à des risques élevés.
Transférabilité	À la différence de bizSAFE, ce mécanisme de récompense ne s'accompagne pas d'une stratégie globale engageant les entreprises à tous les niveaux, ce qui limite probablement son efficacité.

**Exemple 35. OSH Star Enterprise - RMAA: Programme d'accréditation de sécurité pour les MPME**

Pays	Hong Kong, Chine (en cours)
Type d'initiative	Récompenses et distinctions
Contexte	<p>«OSH Star Enterprise» est une initiative lancée par le Conseil pour la sécurité et la santé au travail qui vise à mettre en place des systèmes de gestion de la SST efficaces afin d'améliorer les performances de sécurité du secteur de la construction et d'encourager l'adoption de mesures de SST dans les entreprises de ce secteur.</p> <p>Les entreprises participantes reçoivent une formation gratuite à la sécurité ainsi que des subventions pour acheter de l'équipement de sécurité ou des appareils conformes aux normes de sécurité. Elles font également l'objet d'audits de sécurité gratuits réalisés par le Conseil pour la sécurité et la santé au travail afin de vérifier qu'elles répondent aux exigences pour être certifiées «OSH Star Enterprise» (entreprise star de la SST).</p>
Groupe cible	MPME du secteur de la construction
Description	<p>Le Conseil pour la sécurité et la santé au travail a récemment lancé, spécifiquement pour le secteur de la construction, le programme d'accréditation de sécurité «OSH Star Enterprise – RMAA» (réparation, maintenance, modification et extension).</p> <p>En août 2016, la <i>Charter on Preferential Appointment of OSH Star Enterprises</i> (charte pour le recrutement privilégié des entreprises stars de la SST) a été publiée. Les entreprises signataires s'engagent à recruter en priorité des «entreprises stars de la SST» qui répondent à des exigences de sécurité strictes contrôlées par un audit. Cela aide non seulement à réduire le risque d'accidents, mais encourage aussi plus d'entreprises de RMAA à mettre en place un système efficace de gestion de la SST afin d'améliorer les performances de sécurité du secteur, ce qui crée une situation avantageuse pour tous, que ce soit les entreprises, les bénéficiaires des services qu'elles fournissent ou les travailleurs.</p>

**Exemple 36. Concours de conception de systèmes de sécurité pour les PME**

Pays	Hong Kong, Chine (en cours)
Type d'initiative	Récompenses et distinctions
Groupe cible	Élèves de l'enseignement secondaire et supérieur
Description	<p>Organisé chaque année, le concours s'appuie sur de jeunes talents créatifs pour promouvoir une culture de la sécurité et diffuser des messages relatifs à la SST auprès des jeunes. Les élèves de secondaire et les étudiants sont invités à faire preuve de créativité pour concevoir des équipements qui assure la sécurité et protège la santé des travailleurs.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>En 2016, le lauréat de la catégorie des élèves du secondaire avait conçu un «absorbeur d'eau automatique» visant à réduire les tensions musculaires des travailleurs du nettoyage lorsqu'ils essuient le sol.</p>

## ► Annexe II. Exemples de stratégies nationales de SST ciblant les MPME

---

### Stratégie 1: Australie

---

#### Contexte national

Les lois relatives à la santé et à la sécurité au travail applicables en Australie sont promulguées par le Commonwealth d'Australie, chacun des six États et les deux Territoires intérieurs. Il existe ainsi neuf lois générales sur la santé et la sécurité au travail en Australie.

La principale législation en matière de SST est la loi-cadre appelée «Workplace Health and Safety Act», qui a été transposée dans toutes les juridictions (sauf au Victoria et en Australie-Occidentale) en 2012 et 2013. Cette loi-cadre impose un devoir de diligence à la PCBU («person conducting a business or undertaking», personne dirigeant des affaires ou une entreprise), un terme qui couvre tous types d'accords et de structures de travail<sup>21</sup>. Les propriétaires d'entreprises ou les personnes qui prennent des décisions ayant une influence sur l'entreprise doivent faire preuve d'une diligence raisonnable et s'assurer que la PCBU remplit ses obligations en matière de SST. Cela inclut le fait de veiller à ce que des méthodes ou des systèmes de travail appropriés soient mis en place ainsi que l'obligation de contrôler et d'évaluer la SST sur le lieu de travail<sup>22</sup>.

Une étude de 2018 indique que la nouvelle loi semble avoir entraîné une sensibilisation accrue à la SST dans les petites entreprises, qui sont tenues par leurs chaînes d'approvisionnement de fournir des déclarations sur les méthodes de travail sûres, des formations et des documents prouvant leur compétence. Dans le même temps, ce processus a augmenté la charge administrative pour les petites entreprises, et les entreprises contractantes doivent donc faire plus d'efforts pour aider leurs sous-traitants<sup>23</sup>.

En ce qui concerne l'indemnisation des travailleurs, toute organisation dans le pays qui emploie des travailleurs salariés doit souscrire une police d'assurance. Au Victoria, au Queensland et en Nouvelle-Galles du Sud (NGS), c'est l'autorité de sécurité professionnelle de chaque État qui fournit l'assurance d'indemnisation des travailleurs; dans tous les autres États et Territoires, des sociétés d'assurance agréées peuvent proposer les polices nécessaires.

---

21 Une PCBU peut être une entreprise; un organisme ou une association sans personnalité morale; une entreprise individuelle ou un travailleur indépendant. Les individus qui gèrent une entreprise en partenariat sont individuellement et collectivement considérés comme une PCBU. Voir: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/glossary#PCBU>

22 Pour plus d'informations sur le cadre juridique australien en matière de SST, voir: *LEGOSH, ILO Legosh Australia (2013)*, [https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_YEAR:AU.:NO](https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:AU.:NO)

23 Voir SWA, 2018, examen des lois-cadres WSH.

Les petites entreprises<sup>24</sup> contribuent de manière significative à l'économie australienne, car elles génèrent plus d'un tiers de la valeur ajoutée de l'industrie. Elles représentent 95 pour cent de toutes les entreprises et emploient environ 4,8 millions de personnes, soit la moitié de la population active dans le secteur privé non financier. La construction, les services privés et l'agriculture sont les secteurs qui concentrent le plus de petites entreprises. Sur les 2 116 877 petites entreprises en activité en Australie à la fin de l'exercice financier 2016-2017, plus de la moitié étaient situés en Nouvelle-Galles du Sud et au Queensland<sup>25</sup>.

## Safe Work Australia (SWA) et la stratégie nationale

Safe Work Australia (SWA) est un organisme indépendant de droit public cofinancé par le Commonwealth d'Australie et les gouvernements des États et des territoires en vertu d'un accord intergouvernemental signé en 2008.

SWA surveille les évolutions des pratiques de passation de marchés en Australie et travaille en liaison avec le ministère des Finances et d'autres entités pour veiller à ce que ces pratiques soient aussi simples que possible et appropriées au vu des risques encourus. Parmi les initiatives nationales qu'il a lancées pour soutenir les PME (et par extension les MPME), SWA a fortement simplifié et rationalisé ses procédures de passation de marchés. Il a ainsi considérablement réduit la longueur et la complexité de la plupart des passations de marché et des contrats en utilisant un ensemble de conditions générales qui sont cohérentes avec celles d'autres ministères avec lesquels les entreprises ont l'habitude de traiter<sup>26</sup>.

SWA ne fait pas directement appliquer la réglementation en matière de SST en Australie, car cela relève de la responsabilité des États et Territoires. Cependant, il élabore les politiques nationales et la stratégie nationale en matière de SST, comme décrit en détail ci-après.

La Stratégie australienne pour la santé et la sécurité au travail (2012-2022) a été élaborée par SWA à l'issue d'une vaste consultation avec le gouvernement, l'industrie, les syndicats et le public. Elle sert de cadre à une large gamme d'actions nationales visant à améliorer la situation en matière de SST des travailleurs et à mieux prévenir et gérer les risques sur le lieu de travail en définissant des normes exigeantes et des objectifs ambitieux. Une action clé ciblant spécifiquement les microentreprises et les petites entreprises (MPE) vise à stimuler les relations entre les participants d'un réseau afin de les encourager à promouvoir la SST tout au long des chaînes d'approvisionnement, et à utiliser les relations commerciales pour avoir une influence positive sur les pratiques en matière de SST. Les autres objectifs de la stratégie incluent: renforcer le cadre réglementaire et les politiques gouvernementales; améliorer les capacités de tous les acteurs en matière de SST; investir dans l'éducation; et favoriser la diffusion d'informations afin de créer une culture de la sécurité et d'influer sur le débat public. Les secteurs dangereux tels que l'agriculture, le transport routier, l'industrie manufacturière, la construction et les autres services liés sont définis comme des priorités pour toutes les juridictions. Il s'agit aussi des secteurs qui comptent le plus grand nombre de petites entreprises<sup>27</sup>.

---

24 Le Bureau australien des statistiques (ABS) définit une petite entreprise comme toute entreprise n'ayant pas d'employé ou en ayant moins de 20. Les moyennes entreprises sont définies comme des entreprises qui emploient entre 20 et 199 personnes.

25 Voir: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/8165.0Jun+2013+to+Jun+2017>

26 Voir: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1710/2016-17-annual-report-final-accessible.pdf>

27 Voir: [https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1804/australian-work-health-safety-strategy-2012-2022v2\\_1.pdf](https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1804/australian-work-health-safety-strategy-2012-2022v2_1.pdf)

Les régulateurs de la SST du Commonwealth, des États et des Territoires ont tous créé des ressources spécifiques pour aider les propriétaires de petites entreprises à mieux comprendre et respecter leurs obligations. Ces ressources incluent des services de conseil gratuits, des sessions d'information, des boîtes à outils et des programmes de mentorat. La Nouvelle-Galles du Sud (NGS) a élaboré une stratégie structurée ciblant les petites entreprises, tandis que la plupart des autres programmes ont adopté une approche générale qui intègre une composante axée sur les PME. En outre, des initiatives nationales prioritaires tels que les campagnes *Heads Up* et *Mates in construction*, qui s'intéressent aux problèmes de santé mentale et au secteur de la construction, ont été adaptées par certains États afin de créer un ensemble de mesures spécifiques pour les PME, comme c'est le cas par exemple au Queensland et en Australie-Méridionale.

Les paragraphes suivants offrent une description détaillée de la stratégie de la NGS et d'autres initiatives intéressantes lancées dans différents États, classées par type. Il convient de noter qu'au niveau national et territorial, la plupart des microentreprises et petites entreprises (moins de 20 employés selon le Bureau australien des statistiques) sont ciblées par des politiques et des programmes ad hoc qui, sauf indication contraire, excluent les moyennes entreprises.

## Effet sur les MPME

La stratégie australienne a eu un impact direct ou indirect sur la planification des juridictions (membres de SWA)<sup>28</sup>. Elle a été le moteur principal de la planification stratégique en NGS, qui a ainsi adopté sa stratégie pour les petites entreprises 2017-2019, tandis que le Queensland a élaboré le programme *Workplace Health and Safety Queensland*. La stratégie nationale a aussi influé sur le programme et les activités d'autres membres de SWA.

En ce qui concerne les petites entreprises, les membres de SWA ont adopté les mesures suivantes sous l'influence directe ou indirecte de la stratégie nationale<sup>29</sup>:

La NSW a mis en œuvre la stratégie WorkCover «Making it easier», qui aide les petites entreprises à mieux choisir leur équipement et à mieux gérer la SST et le retour au travail;

Le Queensland a lancé un programme à l'attention des petites et moyennes entreprises pour leur fournir gratuitement des services de conseil en SST;

L'Australie-Méridionale offre une aide en ligne aux petites entreprises;

Le Victoria a lancé un programme de SST qui fournit des services de conseil gratuits et indépendants aux MPME;

L'Australie-Occidentale a introduit l'aide aux petites entreprises «ThinkSafe», un programme ciblant les secteurs à haut risque et les organisations à but non lucratif;

Le programme de sécurité dans les petites entreprises du Territoire du Nord a renforcé les compétences des petites entreprises et leur capacité à gérer leur propre système de SST.

La stratégie nationale définit des objectifs clairs pour mesurer les progrès réalisés: une baisse d'au moins 20 pour cent des décès de travailleurs dus à des blessures, d'au moins 30 pour cent des demandes d'indemnisation pour blessure grave, et d'au moins 30 pour cent des demandes d'indemnisation pour trouble musculo-squelettique (TMS). D'après le bilan à mi-parcours de 2017, c'est en bonne voie. À ce jour, la baisse du nombre de décès de travailleurs a dépassé l'objectif (réduction de 27 pour

28 Voir: [https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1711/mid-term-review-of-the-australian-work-health-and-safety-strategy\\_1.pdf](https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1711/mid-term-review-of-the-australian-work-health-and-safety-strategy_1.pdf)

29 Des informations détaillées sur les actions menées à l'échelle des États sont fournies dans les paragraphes suivants.

cent) et, si les tendances actuelles se poursuivent, la baisse du nombre de demandes d'indemnisation pour blessure grave ou TMS dépassera les objectifs fixés bien avant 2022<sup>30</sup>.

## La stratégie pour les petites entreprises 2017-2019 de la Nouvelle-Galles du Sud: *Making it easier*

### Contexte

En NGS, les petites entreprises représentent 98 pour cent de toutes les entreprises, soit plus de 710 000 entreprises. Elles emploient près de la moitié de la population active et sont surtout représentées dans les secteurs de la construction, des services professionnels, scientifiques et techniques, de la location et de l'immobilier. Elles affichent la plus grande proportion de demandes d'indemnisation majeure des travailleurs, les coûts d'indemnisation totaux les plus élevés et le plus grand nombre de demandes d'indemnisation pour décès. Les risques les plus courants dans ces entreprises sont les tensions musculaires dues aux travaux de levage et de manutention, les collisions avec des objets en mouvement et les chutes, qui font aussi partie des principales causes de décès. Les plus grandes difficultés auxquelles font face les petites entreprises sont principalement liées à la compréhension de la réglementation en matière de sécurité, à l'accès à des informations et à la prise en considération de leurs problèmes par les régulateurs.

### Description

La «Work health and safety and workers compensation small business strategy 2017-2019» (stratégie pour la santé et la sécurité au travail et l'indemnisation des travailleurs) de la Nouvelle-Galles du Sud a été conçue pour fournir un cadre aidant les petites entreprises à remplir leurs obligations en matière de SST. Elle est intégrée à la stratégie nationale pour la santé et la sécurité au travail, reliée à la feuille de route en matière de santé et de sécurité en NGS 2002 et conforme à la stratégie du gouvernement de NGS pour les petites entreprises, qui encourage la création d'entreprises.

Elle a été élaborée par l'autorité de régulation en matière d'assurance de l'État (SIRA) et l'autorité de contrôle et de mise en conformité SafeWork NSW, en collaboration avec des membres du groupe de référence pour les petites entreprises, créé en 2013.

L'objectif de la stratégie de la NGS est d'améliorer les résultats des petites entreprises en matière de SST et d'indemnisation des travailleurs, conformément au principe selon lequel la baisse du nombre d'accidents entraîne une hausse de la productivité. La stratégie recense cinq domaines prioritaires, et des programmes spécifiques sont mis en œuvre pour aider les petites entreprises à prendre des décisions plus éclairées en matière de SST.

Certains des éléments de ces programmes sont décrits en détail aux tableaux A.1 à A.4 ci-après. Ils incluent:

- ▶ des initiatives pour renforcer le cadre réglementaire et l'inspection du travail;
- ▶ la fourniture d'informations et des actions de sensibilisation;
- ▶ une aide à la formation et l'accès à des avantages;
- ▶ du mentorat et du coaching.

---

30 Pour plus d'information sur le calcul des objectifs, voir: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/measuring-progress-against-targets.pdf>

## Résultats et données sur l'impact

La stratégie de la NGS est sur la bonne voie pour améliorer la SST dans le cadre de la stratégie nationale australienne. Des données récentes provenant de la NGS montrent que, ces dix dernières années, le nombre de décès ainsi que de blessures et de TMS graves a sensiblement baissé. Ces données et le rapport de l'analyse d'impact ne s'intéressent pas spécifiquement aux petites entreprises, mais à la stratégie de la NGS dans son ensemble. Cependant, les résultats obtenus sont dus à plusieurs facteurs qui incluent aussi les interventions auprès des petites entreprises.

## Conclusions

Le *Small Employer Incentive Package* (ensemble de mesures incitatives pour les petites entreprises) a renforcé la sécurité sur les lieux de travail en incitant à l'adoption de mesures de sécurité. De plus, les entreprises ont bénéficié d'une plus grande viabilité, car les employeurs avaient une vision plus claire des procédures. Le succès de cet ensemble de réformes a entraîné son extension aux moyennes et grandes entreprises, comme l'a récemment annoncé le gouvernement. Les actions menées dans les zones reculées ont stimulé la croissance économique dans certaines régions de la NGS en donnant un meilleur accès à des services d'aide et de conseil.

Les facteurs qui ont particulièrement contribué au succès de la stratégie étaient: la modification de l'approche réglementaire, notamment en privilégiant un engagement contraignant plutôt que des poursuites; l'accent mis sur les secteurs à haut risque; la hausse des investissements dans des initiatives d'engagement des communautés régionales en partenariat avec des parties prenantes; et un investissement accru dans l'évaluation de l'efficacité des initiatives.

## Transférabilité

- ▶ La simplification de la réglementation est un problème de longue date, et pas seulement en matière de SST.

---

- ▶ Des interventions conjointes par différents organismes ne sont pas possibles lorsqu'il y a une pénurie d'inspecteurs et que les organismes compétents n'existent pas.

---

- ▶ L'accès à des avantages en échange d'une formation peut être un bon système, car les entreprises sont attirées par une offre de réduction pour améliorer leur équipement et reçoivent en plus une introduction à la SST, ce qui les sensibilise à la question. Cependant, une telle approche peut perdre de son attrait s'il y a un déséquilibre entre l'effort demandé et l'avantage économique reçu: les petites entreprises peuvent ne pas être assez motivées pour demander la réduction si la formation leur prend trop de temps.

---

- ▶ La couverture des zones reculées est essentielle: les inspecteurs peuvent par exemple se déplacer à la demande des petites entreprises.

---

**Tableau A.1. Simplification de la réglementation par des mesures incitatives: *Small Employer Incentives Package***

Description	<p>L'ensemble de mesures a été introduit en 2013 dans le cadre de la <i>WorkCover NSW Small Business Strategy</i> (qui a été remplacée par la stratégie 2017-2019). Il proposait des incitations financières pour encourager à une amélioration de la SST et du taux de retour au travail des travailleurs blessés, et permettait à plus d'employeurs d'avoir des primes d'assurance stables. L'objectif était d'augmenter la prédictibilité des primes d'assurance et de réduire les processus, les exigences et les charges administratives pour les petites entreprises<sup>31</sup>.</p> <p>Déploiement et diffusion: cet ensemble de réformes s'appliquait automatiquement à tous les employeurs de petites entreprises de NGS. La définition des petits employeurs a également été élargie pour inclure 95 pour cent des employeurs de NGS dans le programme d'incitations.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Les réformes s'appliquaient à 260 000 petites entreprises. Des primes d'assurance plus simples et plus faciles à comprendre ont permis de renforcer la sécurité des procédures, de réduire de moitié les coûts administratifs, de baisser le nombre de demandes d'indemnisation et d'améliorer le règlement de ces demandes. L'application automatique de l'ensemble de mesures à toutes les petites entreprises déclarées a permis d'optimiser sa portée (en excluant cependant l'économie informelle).</p> <p>En 12 mois:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ les demandes d'indemnisation et les blessures ont baissé de 15 pour cent dans les petites entreprises;</li> <li>▶ le taux de retour au travail a augmenté de cinq points de pourcentage pour passer de 82 pour cent à 87 pour cent. L'amélioration du taux de retour au travail dans les petites entreprises était le plus élevé du programme, tous secteurs confondus;</li> <li>▶ la charge administrative des employeurs a été réduite de 50 pour cent, leur permettant de se concentrer sur la gestion de leur entreprise;</li> <li>▶ l'allègement des procédures a permis de réaliser des économies annuelles de 21 millions de dollars des États-Unis sur le plan administratif; et</li> <li>▶ le nombre de litiges et de procédures d'appel a considérablement baissé, car les réformes ont rendu les primes d'assurance plus faciles à comprendre et ont amélioré l'expérience client.</li> </ul>

31 <https://www.safeworkaustralia.gov.au/book/incentives-small-business>

**Tableau A.2. Fourniture d'informations et actions de sensibilisation: *Safer Communities Safer Towns***

Description	L'initiative <i>Safer Communities Safer Towns</i> s'adresse aux petites entreprises, y compris dans les communautés rurales et isolées, pour leur proposer gratuitement en face-à-face des conseils pratiques pour améliorer la SST et stimuler la croissance économique. Ce programme cherche à collaborer avec d'autres services du gouvernement de NGS et avec des acteurs locaux, y compris les partenaires sociaux, pour rationaliser les services proposés et atteindre des travailleurs plus jeunes et des entreprises plus récentes.
Résultats et données sur l'impact	D'après un rapport sur la stratégie de la NGS en matière de SST, l'autorité compétente adopte une approche ouverte et transparente dans ses contacts avec les groupes de référence, et a travaillé avec des membres de ces groupes pour renforcer les capacités de leurs clients respectifs. La portée de ce type d'intervention est très large, car l'autorité nationale interagit chaque année avec plus de 1,5 million de personnes sous forme de visites en entreprise, de courriers électroniques, d'appels téléphoniques et d'émission de bons de réduction et de licences. Cette initiative soutient la croissance économique dans les différentes régions de NGS en améliorant l'accès des entreprises isolées à des services d'aide et de conseil.
Conclusions	Cette initiative relève du domaine d'action 1 de la stratégie de la NGS, qui prévoit des «programmes prioritaires proactifs pour favoriser une vie professionnelle productive, en pleine santé et en toute sécurité». Des conseils simples et adaptés fournissent une aide concrète aux petites entreprises qui peuvent manquer de temps et de ressources.

**Tableau A.3. Aide à la formation et accès à des avantages: *Small Business Rebate Program*<sup>32</sup>**

Description	Une remise pouvant aller jusqu'à 500 dollars australiens est proposée aux propriétaires de petites entreprises qui achètent et installent des équipements de sécurité éligibles sur leur lieu de travail. Afin d'obtenir cette remise, le propriétaire d'une entreprise doit participer à un atelier, un webinaire, un programme ou un événement organisé par «SafeWork NSW» ou recevoir une visite de consultation d'un agent de sécurité de SafeWork NSW. Les principaux groupes cibles de cette initiative sont les secteurs industriels prioritaires, les entreprises subissant de lourdes charges administratives, les entreprises ayant pris des engagements contraignants et les entreprises de mise en relation de prestataires et de clients (par ex. Uber, AirTasker ou Airbnb).
Résultats et données sur l'impact	Ces dernières années, en raison de sa numérisation, l'initiative a enregistré une amélioration des processus de 25 pour cent et une hausse de 31 pour cent du nombre de demandeurs. Afin d'améliorer encore cette performance, un outil de suivi en ligne sera bientôt ajouté à l'application pour permettre aux clients de suivre l'avancée de leur demande. Ce programme est ainsi facilement transposable à toute autre initiative de remise.
Conclusions	Ce programme de remise combine une formation à l'accès à des avantages financiers. Tous les services et événements proposés étant gratuits, le seul investissement que doivent faire les petites entreprises est le temps qu'elles doivent consacrer à la formation. La procédure d'enregistrement en ligne permet aux entreprises de soumettre facilement leur demande de remise. Mettre en place des programmes de formation, fournir des conseils adaptés et favoriser les consultations sur site encourage les petites entreprises à dialoguer avec leurs travailleurs et améliore ainsi la prise en considération des questions de SST sur le lieu de travail.

32 <https://www.safework.nsw.gov.au/health-and-safety/how-we-can-help/small-business-rebates>

**Tableau A.4. Mentorat et coaching**

Description	Le programme lie des petites entreprises avec des experts de la sécurité qui acceptent de partager leur expertise et leurs bonnes pratiques. Une durée d'engagement de 3 à 6 mois est convenue entre les mentorés (jusqu'à 20 employés) et les mentors expérimentés. Les mentors visitent au moins une fois le lieu de travail de leurs mentorés et leur donnent des conseils d'experts sur tous les aspects de la SST. Ensemble, ils élaborent un plan d'action afin de trouver des solutions applicables à l'entreprise des mentorés.
Résultats et données sur l'impact	Les participants précédents ont indiqué qu'ils avaient apprécié ce programme. Des experts de la sécurité ont donné gratuitement de leur temps à plus de 300 entreprises. <sup>33</sup>
Conclusions	Les PME participant au programme de mentorat peuvent demander une aide financière pour améliorer la SST (éligibilité à des avantages et des privilèges). Elles peuvent également demander des conseils et une aide aux experts de Safework NWS. Les mentors améliorent leurs compétences en communication et en affaires. Dans le même temps, les mentorés comme leurs mentors améliorent la réputation de leur entreprise respective (mécanisme de récompense et de reconnaissance) et peuvent se créer un réseau d'entreprises ayant des perspectives similaires.

## Autres initiatives étatiques en matière de SST pour les petites entreprises

Un type répandu d'initiatives est la fourniture de services de conseil en SST par des consultants spécialisés, adaptée en fonction des spécificités des différents États et Territoires. Ces programmes partagent des caractéristiques clés: ils sont adaptés au lieu de travail concerné, et les consultants qui interviennent sont indépendants des autorités d'inspection du travail.

Par ailleurs, de nombreux organismes de SST proposent sur leur site Web des dossiers d'information sous forme de guides pratiques faciles d'accès afin d'aider les petites entreprises à approfondir leurs connaissances des exigences en matière de SST.

33 SWA. 2017. *Mid-term review of the Australian Strategy*.

## Territoire du Nord

<b>Tableau A.5 Small Business Safety Program (SBSP)</b>	
Type d'initiative	Fourniture d'informations, sensibilisation et aide à la formation
Groupe cible	PME
Description	<p>Le programme vise à donner aux PME les moyens de gérer leur propre système de santé et de sécurité.</p> <p>Il est confidentiel, gratuit et permet aux propriétaires d'entreprises de consulter des conseillers en sécurité des petites entreprises. Le programme a été lancé en 2016.</p> <p>Il est accessible à toutes les petites entreprises du Territoire du Nord. À la demande de l'employeur, les conseillers se rendent sur site et donnent des conseils à l'entreprise concernant la gestion de ses processus de santé et de sécurité au travail, y compris les exigences applicables en matière de SST, les mesures possibles pour améliorer la SST, l'élaboration et le maintien d'un système de gestion de la SST, et les stratégies d'amélioration possibles.</p> <p>Pendant la présentation du programme aux entreprises, il est souligné que comme les conseillers ne sont pas des inspecteurs, ils n'ont pas de pouvoir en vertu de la législation en matière de SST. Cela garantit la confidentialité des interventions et aide à créer un lien de confiance avec les petites entreprises, qui savent qu'elles peuvent demander des conseils et de l'aide sans que ces demandes entraînent des mesures coercitives.</p> <p>Comme les conseillers se déplacent dans les zones rurales et reculées pour aider les petites entreprises, les employeurs n'ont pas besoin de s'absenter de leur entreprise. De plus, différents types de consultation sont proposés: consultations en face-à-face, coaching en groupe, présentations ou ateliers. Les employeurs sont ainsi encouragés à demander l'aide des conseillers, car ils savent que cette aide sera adaptée à leurs besoins et ne nécessitera pas beaucoup de temps et d'efforts.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Sur la période 2016-2017, un total de 114 entreprises ont participé au SBSP.</p> <p>Elles représentent une large gamme de secteurs, notamment le bâtiment et la construction, le tourisme et l'hôtellerie, l'agriculture, le commerce de détail, l'industrie manufacturière et les services aux personnes. Les entreprises qui ont bénéficié de cette initiative en étaient satisfaites.</p>

## Queensland

**Tableau A.6. Small Business Program**

Type d'initiative	Fourniture d'informations, sensibilisation et aide à la formation
Contexte	Étant donné qu'une petite entreprise australienne sur cinq est basée au Queensland, l'État compte un nombre important de MPME. En effet, celles-ci représentent 97,4 pour cent de toutes les entreprises au Queensland, et sont actives notamment dans les secteurs de la construction, de l'immobilier et des services professionnels. L'autorité compétente en matière de SST du Queensland utilise une variété de mécanismes tels que la fourniture d'informations, la formation et des services de conseil pour assurer la conformité avec la réglementation. Récemment, l'accent a été mis sur la nécessité d'améliorer les performances de l'inspection du travail plutôt que de réagir aux conséquences d'une mauvaise gestion des risques. Afin de traiter ces questions, le Small Business Program suit une approche collaborative conçue pour fournir aux entreprises des informations pratiques, pertinentes et faciles à appliquer à leur secteur spécifique.
Groupe cible	Petites entreprises de moins de 20 employés
Description	Le Small Business Program consiste principalement en des visites sur site pendant lesquelles le système de gestion de la SST de l'entreprise concernée est évalué et débattu et des possibilités d'amélioration sont identifiées. En plus de ces visites, le programme propose aussi des discussions et des présentations sur les outils existants, un soutien continu par téléphone ou en personne ainsi qu'un ensemble d'informations et d'outils. Ceux-ci incluent un kit d'auto-évaluation et de conseil et des informations disponibles sous forme de sites Web, de guides et de modèles. Mécanisme de mise en œuvre: les demandes de visite sont déposées en ligne. Les conseillers qui se rendent dans les entreprises ne peuvent pas approuver ou concevoir un système opérationnel pour elles, mais peuvent montrer aux propriétaires et aux cadres comment concevoir, gérer et maintenir eux-mêmes des systèmes. Les outils d'auto-évaluation en ligne peuvent aider les entreprises à comparer leurs performances en matière de SST avec celles d'entreprises de taille similaire.
Résultats et données sur l'impact	Des ateliers sur la sécurité aident à renforcer les compétences en gestion de la SST, notamment en matière de gestion des risques, de mise en place d'un système de gestion de la SST basique, de manipulation des substances chimiques dangereuses, de méthodes de travail sûres, de gestion des blessures et de retour au travail.

**Tableau A.7. Healthier. Happier. Workplaces**

Type d'initiative	Mécanismes de récompense et de reconnaissance
Description	Cette initiative permet aux entreprises de toute taille au Queensland d'accéder librement à des informations, des ressources et des outils pour les aider à améliorer la santé de leurs travailleurs. Les employeurs peuvent également demander une reconnaissance officielle: une médaille d'or, d'argent ou de bronze en fonction de leur engagement en faveur de la santé et du bien-être. Les entreprises reconnues reçoivent des certificats et un logo leur permettant d'afficher leur engagement dans leurs communications et rejoignent une communauté grandissante d'entreprises du Queensland engagées en faveur de la santé.
Résultats et données sur l'impact	En 2018, plus de 50 entreprises avaient été reconnues dans le cadre du programme.

**Tableau A.8. Industry Partnership Program (projet pilote)**

Type d'initiative	Collaboration avec des acteurs privés, publics ou de la société civile
Groupe cible	Petites entreprises fournissant des services de construction, en particulier des services électriques
Description	<p>Le programme fournit des services et des outils ciblés aux petites entreprises électriques au moyen de partenariats avec des groupes industriels. Il vise à améliorer la productivité, la fiabilité et la réputation de ces entreprises en les aidant à renforcer la santé et la sécurité au travail.</p> <p>Mécanisme: ce programme pilote a été mis en œuvre en 2014-2015 grâce à un partenariat entre l'agence WorkSafe du Queensland (WSHQ) et Master Electricians Australia (MEA), une association professionnelle d'électriciens. La première phase de ce projet consistait en des ateliers sur la conception d'un système basique de gestion de la SST au cours desquels les participants ont élaboré des plans d'action simples définissant des domaines prioritaires.</p> <p>Des conseillers doivent ensuite rendre visite aux électriciens sur site pour les aider à mettre en œuvre ces plans d'action et fournir d'autres services tels qu'une aide individuelle ou des sessions de coaching en groupe, selon les besoins.</p> <p>Déploiement et diffusion: Les conseillers en sécurité des petites entreprises de la WSHQ et les coordinateurs des opérations et de la sécurité de MEA ont organisé trois ateliers pilotes. La plupart des participants étaient des entrepreneurs individuels ou des propriétaires d'entreprises employant moins de dix personnes.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Le programme a été décrit par l'organisation partenaire comme une bonne occasion pour le secteur de l'électricité d'aider à «élever le niveau de compréhension des exigences en matière de santé et de sécurité au travail applicables aux petites et moyennes entreprises du Queensland.» Avant les ateliers, environ 65 pour cent des participants avaient indiqué que le système de gestion de la SST de leur entreprise était soit en cours d'élaboration, soit déjà élaboré mais pas bien mis en œuvre. Après les ateliers, environ 75 pour cent des participants ont déclaré qu'ils comprenaient mieux comment mettre en œuvre un système de gestion de la SST et qu'ils avaient l'intention de définir des plans d'action pour améliorer et mettre en œuvre le leur. Une part similaire de participants ont également dit qu'ils souhaitaient continuer à participer au programme de partenariat. Les précieux retours d'informations sur les ateliers pilotes ont été mis à profit pour améliorer les supports et l'approche utilisés. Les places pour la deuxième série de cinq ateliers ont été réservées en une semaine et dans certains endroits, des ateliers supplémentaires ont été organisés pour répondre à la demande. La WSHQ et le MEA y voient là une preuve que le programme répond à un besoin des petites entreprises du Queensland de disposer d'outils simples et ciblés.</p>

## Australie-Méridionale

**Tableau A.9. Service de conseil aux entreprises**

Type d'initiative	Fourniture d'informations, sensibilisation et aide à la formation
Groupe cible	Employeurs, travailleurs et délégués à la SST. Le service s'adapte au secteur, à la taille, aux risques et à la complexité de chaque entreprise.
Contexte	Des conseillers donnent des conseils concrets et offrent une aide en face-à-face pour que les entreprises améliorent leur système de gestion de la SST ainsi que leurs pratiques et leur approche générale en matière de sécurité. Ils commencent par un entretien individuel et, si l'entreprise le demande, des conseils supplémentaires sont fournis sur site.
Description	Depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2016, 2 007 entreprises ont demandé de l'aide. 93 pour cent des clients du service l'ont trouvé très bénéfique pour leur activité. Les retours positifs de petites entreprises soulignent les avantages qu'elles en ont tiré en matière de conformité avec la réglementation: la mise en œuvre de procédures de sécurité et l'obtention de licences leur ont permis d'améliorer leur productivité et de nouer des contrats avec de plus grandes entreprises.
Résultats et données sur l'impact	Les conseillers n'ont pas de pouvoir d'inspection, et les petites entreprises peuvent donc les inviter dans leurs locaux sans craindre des poursuites judiciaires.

## Tasmanie

**Tableau A.10. Programme de consultation**

Type d'initiative	Fourniture d'informations, sensibilisation et aide à la formation
Contexte	Le plan stratégique de WorkSafe Tasmania définit des objectifs concrets pour améliorer la sécurité et la santé dans les entreprises, notamment en travaillant avec les employeurs et les travailleurs pour faire évoluer de manière positive leurs attitudes en matière de sécurité.
Groupe cible	Ce service cible principalement les petites et moyennes entreprises (jusqu'à 200 employés)
Description	<p>Le programme de consultation permet aux entreprises de contacter un service d'assistance téléphonique qui peut les orienter vers un conseiller en sécurité ou un inspecteur du travail. Les conseillers en sécurité fournissent des outils pratiques pour recenser les risques sur le lieu de travail, mettre en œuvre des solutions peu coûteuses et assurer le suivi des plans et des stratégies en matière de sécurité.</p> <p>Mécanisme: les inspecteurs gérant la ligne d'assistance téléphonique sont le premier point de contact. Ils peuvent répondre à des questions sur la sécurité et orienter les appelants vers un conseiller ou un inspecteur. Un site Web permet également aux petits entrepreneurs de demander la visite gratuite d'un conseiller.</p> <p>Le service est gratuit et confidentiel et ne présente aucun risque de poursuites ou d'amendes.</p> <p>Jusqu'en 2016, des conseillers en santé et bien-être au travail donnaient des conseils spécifiques sur l'élaboration d'un programme de santé et de bien-être, le suivi et l'examen de ce programme et la création de lien avec des organisations, des prestataires et des services du domaine des soins de santé.</p>
Résultats et données sur l'impact	Le service de conseil en matière de santé et de sécurité a organisé plus de 440 sessions d'information, visites et autres consultations. Les conseillers du service ont aidé plus de 1 000 entreprises à élaborer des programmes durables de promotion du bien-être.

**Tableau A.11. Better Work Tasmania**

Type d'initiative	Mentorat et coaching
Description	<p>Ce programme a duré huit à neuf mois et a inclus un événement permettant aux mentors et aux mentorés de se rencontrer, des visites sur site, des ateliers, des séminaires, et une cérémonie de clôture durant laquelle les participants ont reçu un certificat de participation. Des formations et des supports en ligne étaient également mis à disposition.</p> <p><i>Better Work Tasmania</i> suivait une approche innovante en matière d'aide à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Il incluait des événements de réseautage, du mentorat, un soutien entre pairs et un espace de réunion virtuel en ligne.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>Le projet a pris fin en juin 2017.</p> <p>En devenant membre de Better Work Tasmania et en rejoignant un groupe de réseautage et/ou de mentorat, les entreprises avaient accès à des expériences et des idées locales et pouvaient rencontrer et discuter avec d'autres entreprises pour trouver des solutions à leurs problèmes de sécurité. Les avantages qui rendaient le programme intéressant pour les PME incluent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ la participation gratuite au programme de mentorat après inscription sur le site Web;</li> <li>▶ la possibilité d'améliorer l'image de son entreprise en diffusant des informations et en affichant un logo spécifique;</li> <li>▶ la possibilité de rencontrer des champions de la SST ou d'en devenir un;</li> <li>▶ les discussions avec les pairs pour partager ses problèmes et trouver des solutions.</li> <li>▶ Les réseaux et le programme de mentorat étaient organisés par secteur afin que les participants puissent partager leurs expériences avec des entreprises similaires.</li> </ul>

## Victoria

**Tableau A.12. WorkSafe OHS Essentials Program**

Type d'initiative	Fourniture d'informations, sensibilisation et aide à la formation
Contexte	<p>La <i>Victoria WorkSafe Strategy</i> cible toutes les entreprises et vise à améliorer la manière dont les services sont fournis aux travailleurs. Les campagnes de sensibilisation et l'utilisation des médias numériques et des réseaux sociaux sont encouragées, car considérées comme une manière efficace de diffuser dans toute la communauté des messages sur la sécurité et la prévention. La stratégie 2030, lancée à la fin du précédent cycle, définit les soins de santé, l'agriculture et la construction comme des secteurs prioritaires.</p> <p>Dans le contexte de cette stratégie, l'<i>OSH Essentials Program</i> fournit des services de consultation gratuits et indépendants aux petites et moyennes entreprises.</p>

Description	<p><b>Des étapes simples pour accéder à une aide</b></p> <p>Sur demande d'une entreprise, un consultant en SST indépendant se rend dans les locaux de celle-ci pour aider à identifier les risques et à mettre en place un plan d'action concret en matière de sécurité. Le consultant assure également un suivi après sa visite sur site afin de vérifier comment l'entreprise met en œuvre le plan. Les consultants en SST n'étant pas employés par WorkSafe (bien que cette institution finance le programme), leurs recommandations restent entièrement confidentielles. Les conditions d'accès au programme et les visites de suivi varient en fonction de la taille de l'entreprise (une petite entreprise est définie comme employant moins de 20 personnes, une moyenne entreprises moins de 200).</p> <p><b>Programme Safe Towns</b></p> <p>Ce programme inclut une session d'information aidant les employeurs locaux à préparer la visite d'un inspecteur. Ils reçoivent des conseils pour se mettre en conformité avec la législation de l'État en matière de SST et remédier à toute violation. Cette session d'information leur donne ainsi le temps de résoudre les éventuels problèmes avant que les inspecteurs arrivent pour une visite non programmée. Déploiement et diffusion: le programme est déployé environ trois fois par an dans différentes régions de l'État.</p>
-------------	--

## Australie-Occidentale

**Tableau A.13. ThinkSafe Small Business Assistance Program**

Type d'initiative	Fourniture d'informations, sensibilisation et aide à la formation
Contexte	Les petites entreprises contribuent activement à l'économie de l'Australie-Occidentale en créant des emplois et en fournissant des produits et des services à la communauté. Près de 210 000 petites entreprises étaient actives en Australie-Occidentale en 2013. Elles représentaient environ 97 pour cent des entreprises de l'État et employaient près de 43 pour cent de la population active australienne.
Groupe cible	Petites entreprises, populations autochtones et agriculteurs
Description	<i>ThinkSafe</i> était une initiative conjointe de WorkSafe et WorkCover WA. Le programme proposait aux petites entreprises des visites gratuites de consultants indépendants. Trois projets de promotion de la sécurité professionnelle ont aussi été financés dans le cadre du programme: <i>ThinkSafe Indigenous Project</i> , <i>Shed Safety Assessment Project</i> et <i>Farm Safety Project</i> .
Résultats et données sur l'impact	Environ 3 500 visites de consultation ont été réalisées entre 2007 et 2014 dans le cadre du programme. Cependant, du fait d'une réduction du budget de WorkSafe, le programme n'est plus financé. Les demandes d'entreprises n'ont plus été acceptées à partir de décembre 2013 et le programme a officiellement pris fin en mars 2014.

## Campagnes axées sur la santé mentale et le bien-être

### La campagne nationale *Heads Up*

La campagne *Heads Up* propose des informations et de l'aide en matière de bien-être au travail, notamment de prévention du stress, des troubles mentaux, du harcèlement et du suicide. Elle inclut un volet dédié aux petites entreprises et aux travailleurs indépendants afin de les aider à prendre soin d'eux-mêmes et de leurs employés tout en faisant face aux nombreux défis que doivent relever les petites entreprises.

Une section du site Web de la campagne est consacré à des études de cas et à des témoignages personnels de petits entrepreneurs qui expliquent comment ils ont réussi à améliorer la santé mentale sur leur lieu de travail grâce à des initiatives et une aide de SafeWork et les difficultés qu'ils rencontrent pour bien s'occuper de leurs employés.

### Programme pour la santé mentale - Australie-Méridionale

L'Australie-Méridionale dispose d'un programme axé sur la santé mentale au travail. Il est mené en association avec une organisation locale de petites entreprises afin d'encourager ces dernières à adopter des mesures simples et concrètes pour promouvoir la santé mentale au travail.

Le programme propose également un kit de formation gratuit, y compris une session de formation de 90 minutes pour les cadres, ainsi que des brochures et des affiches à diffuser sur les lieux de travail.

### *Mates in construction* – Nouvelle-Galles du Sud, Queensland, Australie-Occidentale et Australie-Méridionale

«*Mates in Construction*» est une association caritative fondée en 2008 pour faire baisser le taux élevé de suicide parmi les travailleurs du secteur australien de la construction. Elle est possédée et gérée par l'Australian Building and Construction Industry.

Le programme «*Mates in Construction*» combine des formations et une aide aux entreprises, car l'un sans l'autre est insuffisant. Les activités de formation sont utilisées pour sensibiliser au suicide et aux facteurs de risque qui y contribuent. Une aide est ensuite proposée sous la forme de voies d'accès claires à une assistance, des processus bien définis de gestion des cas et des visites sur site.

Cette initiative est menée en partenariat avec des entreprises de rang 1 et 3 ainsi qu'avec des groupes d'entreprises afin d'élargir l'offre de services visant à réduire le taux de suicide chez les travailleurs du secteur de la construction.

Le programme a l'avantage d'être intégré aux stratégies de certains États, comme c'est le cas au Queensland, où un budget lui a été alloué dans le cadre de la stratégie nationale sur les troubles prioritaires, avec une attention particulière portée aux petites entreprises.

Au total, le programme a pour l'instant formé plus de 140 000 personnes et géré plus de 7 200 cas.

Une analyse d'impact qualitative sur l'efficacité du programme a révélé des résultats positifs sur les participants aux activités de formation. Les discussions thématiques en groupe ont notamment permis de sensibiliser à l'ampleur du problème et ont contribué à lutter contre la stigmatisation des troubles mentaux ainsi qu'à améliorer la confiance en eux des participants. Le programme a eu un effet en cascade en encourageant les participants à aider leurs pairs.

L'évaluation du programme montre qu'il peut être répliqué dans d'autres secteurs. Le programme est efficace en raison de sa simplicité de mise en œuvre: les parties prenantes peuvent facilement proposer et recevoir une aide. Sa visibilité, et la participation active des travailleurs qu'elle a favorisé, a été un vecteur efficace d'évolution des attitudes et mentalités.

## Campagnes ciblant le secteur de la construction

### *OHSE Subby Pack* – Nouvelle-Galles du Sud, Territoire de la capitale australienne et Australie-Occidentale

La Nouvelle-Galles du Sud et la Victorian Construction Safety Alliance ont élaboré l'*OHSE SubbyPack* avec l'aide d'acteurs de l'industrie de la construction. Ce pack est conçu pour aider les petites entreprises en leur montrant une approche basique et générique pour organiser la gestion de la sécurité et de la santé des travailleurs ainsi que du milieu de travail. Il ne se substitue pas à des conseils juridiques spécifiques.

Le projet s'appuie sur une vaste consultation auprès de différents professionnels de la SST d'organisations du bâtiment et de la construction et de représentants de l'Association des Constructeurs Australiens et de WorkCover NSW. Le pack est accessible en ligne et est diffusé non seulement sur les sites Web des organismes de SST, mais aussi via plusieurs autres canaux tels que les réseaux collaboratifs, les organisations de la société civile et des ministères (par ex. le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Emploi et des Petites entreprises), ce qui encourage sa large diffusion et son utilisation.

## Stratégie 2: Japon

---

### Contexte national

Le Japon a une longue tradition en matière de SST et a élaboré dès 1958 des plans nationaux à ce sujet. Le nombre de décès liés au travail a continuellement diminué sur le long terme, mais reste élevé, et les accidents du travail sont en augmentation dans le secteur tertiaire et dans l'industrie manufacturière.

Sur la période 2009-2014, le nombre de petites entreprises a baissé au Japon, car nombre d'entre elles ont grandi pour devenir des moyennes entreprises<sup>34</sup>.

### Stratégie nationale pour la SST

Le 13<sup>e</sup> programme de sécurité et de santé au travail du ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales tient compte de la nécessité de renforcer les normes de SST pour les MPME, qui affichent des taux élevés d'accidents du travail. Il vise par conséquent à offrir plus de soutien à ces petites entreprises en leur donnant de meilleures informations sur les améliorations de l'environnement de travail mis en place par les agents de gestion de la SST et à redynamiser les activités de promotion de la SST<sup>35</sup>.

---

34 Association nationale de promotion des échanges pour les PME, 2017. Livre blanc sur les petites et moyennes entreprises au Japon.

35 Voir: <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000341159.pdf>

## Le programme de la JISHA

Sur demande du ministère, la Japan Industrial Safety and Health Association (JISHA, association japonaise pour la sécurité et la santé dans l'industrie), qui regroupe des organisations d'employeurs, a adopté à partir de 2006 des mesures pour aider les petites entreprises de l'industrie manufacturière et du tertiaire, notamment en leur donnant gratuitement des conseils et une aide en matière de SST.

### Fourniture de services de consultation

Dans le cadre du projet Tampopo («pissenlit» en français), des experts de la SST donnent des conseils et de l'aide, fournissent les fonds nécessaires aux activités des groupes, forment à la SST et évaluent l'environnement de travail dans les entreprises de moins de 50 employés.

En outre, la JISHA alloue aux MPME qui participent au projet Tampopo (ou qui sont acceptées dans un autre projet par la direction du bureau du travail de la préfecture locale) des aides financières pour l'amélioration de leurs machines ou de leurs conditions de travail.

Le programme est élaboré en collaboration avec les bureaux du travail préfectoraux locaux du ministère et les services sont fournis sur demande des employeurs.

La JISHA aide les petites entreprises et les industries tertiaires (le commerce au détail, les infrastructures sociales, la restauration, etc.). Elle donne une formation de base et pratique aux employés responsables de l'amélioration de la SST sur leur lieu de travail.

En 2016, la JISHA a organisé cinq formations pour un total de 95 participants<sup>36</sup>.

### Certification de la SST

Depuis l'exercice financier japonais 2014, la JISHA a lancé deux nouveaux services: un programme de certification SST pour les PME et le service «JISHA Good Company Service», qui évalue les activités de base en matière de SST et soutient les PME dans leurs efforts autonomes pour améliorer leurs pratiques et leurs performances en matière de SST. Trente-sept entreprises ont été certifiées en 2016.

Les PME participantes ont indiqué qu'elles avaient plusieurs raisons de rejoindre le programme. Leur principale raison était «la pression des sociétés mères» pour maintenir de bonnes performances en matière de SST. Par contraste avec cette première raison, une PME cherchait à «être indépendante du système ou des orientations en matière de SST de sa société mère et à développer son propre système de gestion de la SST». Sans surprise, une autre motivation des entreprises était de garantir leur conformité avec la législation. Les PME exportant leurs produits à l'étranger ont également cité comme raison de leur participation la «pression commerciale internationale». Elles se sentaient obligées de prouver qu'elles faisaient des efforts en vue d'améliorer la SST. Une autre raison très intéressante était la volonté de «conserver des travailleurs de bonne qualité», car les jeunes travailleurs en particulier se détournent des «emplois 3D»<sup>37</sup> même lorsque le salaire proposé est bon.

### Sensibilisation

La campagne «zéro accident», fondée sur une philosophie de respect de tous les êtres humains, accorde une très grande importance à la prévention en matière de SST. Tous les cadres supérieurs, les superviseurs et les employés participent à des activités de prévention des accidents sur leur lieu de travail afin de trouver des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent et d'atteindre l'objectif ultime de «zéro accident».

36 Rapport annuel de la JISHA, 2017.

37 3D = dirty, difficult and demeaning (salissant, difficile et dégradant)

Pour promouvoir la campagne «zéro accident» dans tout le pays, la JISHA organise différents séminaires pour les cadres ainsi que pour la formation des formateurs.

Les «Zero Accident Awards», remis chaque année aux entreprises qui affichent d'excellents résultats en matière d'amélioration de la SST, sont un élément clé de la campagne. Les PME sont encouragées à participer à ce système de prix.

Au cours de l'exercice fiscal 2016, plus de 200 formations réunissant un total de 8 300 participants ont été organisées dans le cadre de la campagne. La formation la plus populaire concernait la prévision des risques.

Au cours de la cérémonie annuelle, 182 PME se sont vues remettre un prix.

## L'agence pour les petites et moyennes entreprises

D'après les orientations stratégiques du Conseil pour l'avenir des petites et microentreprises, le système national d'aide à la gestion d'entreprise doit être restructuré pour répondre aux nouveaux défis en la matière, qui sont de plus en plus complexes, pointus et spécialisés. Le Conseil recommande ainsi de renforcer l'aide à l'acquisition de connaissances et de mieux former les conseillers. L'idée est d'accroître l'expertise des consultants en gestion afin de créer un mécanisme dans lequel «les PME qui ont des difficultés de gestion peuvent facilement consulter sur le Web des cadres expérimentés ayant une expérience similaire, des personnes ayant de l'expérience dans l'aide à la gestion, etc.<sup>38</sup>.»

### Fourniture de conseils, partage des meilleures pratiques

L'agence pour les petites et moyennes entreprises, un organisme gouvernemental rattaché au ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie, assure un financement pour aider les PME (et par extension les microentreprises) et les entreprises de deuxième rang du secteur de la construction. Consciente du rythme croissant des innovations technologiques dans les PME, l'agence a débloqué 60 millions de yens au cours l'exercice financier 2017.

Le programme qu'elle finance fait appel à des experts, notamment des spécialistes du développement des RH, des consultants pour PME, des ingénieurs et des consultants en sécurité sur le lieu de travail, pour aider les PME, les microentreprises et les entreprises de deuxième rang du secteur de la construction en leur proposant des conseils et d'autres services de consultation. Parmi les initiatives liées à ce programme, un «soutien prioritaire (aide à l'intensification des efforts)» doit être accordé aux entreprises qui servent de modèles pour leurs pairs.

L'objectif principal du programme est d'assurer la croissance durable des petites entreprises et des entreprises de deuxième rang du secteur de la construction en partageant activement les bonnes pratiques dans le cadre du «soutien prioritaire (aide à l'intensification des efforts)».

---

38 Voir: [http://www.chusho.meti.go.jp/sme\\_english/miraikaigi/report.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/sme_english/miraikaigi/report.pdf)

## Stratégie 3: Singapour

---

### Contexte national

En 2005, Singapour a entrepris une vaste réforme de son système de SST en vue d'améliorer sensiblement la sécurité et la santé de ses travailleurs. À la suite de cela, une loi-cadre, le Workplace Safety and Health Act (WSHA, loi sur la sécurité et la santé au travail) a été adoptée en 2006 et amendée en 2011 pour couvrir tous les lieux de travail. Le WSHA est la loi phare en matière de SST au Singapour pour l'application des principes de la SST.

Selon cette loi, toutes les entreprises doivent réaliser une évaluation des risques pour chaque activité et processus de travail réalisé dans ses locaux. Tous les lieux de travail et les industries manufacturières employant plus de 100 personnes doivent mettre en place un système de gestion de la SST. Une législation subsidiaire, sous forme de règlements, définit des règles plus détaillées concernant les normes singapouriennes de SST<sup>39</sup>.

Le département de renforcement des capacités de l'industrie (ICB) mène les efforts de renforcement des capacités en matière de SST dans les entreprises et auprès des employés. Il aide à augmenter le niveau de SST dans les entreprises grâce à ses programmes phares, bizSAFE et CultureSAFE. Le département vérifie également que les cadres, les superviseurs et les opérateurs soutiennent la mise en œuvre de mesures de SST à tous les niveaux.

En 2017, les PME représentaient 99 pour cent des entreprises à Singapour. Elles produisaient la moitié de la valeur totale générée par les entreprises et employaient 65 pour cent de la population active<sup>40</sup>.

### Programme national pour la SST dans les PME

Le document «WSH 2018 Vision» (vision en matière de SST pour 2018) définit la stratégie nationale d'amélioration de la SST dans toutes les entreprises. L'objectif général de cette stratégie, tel qu'annoncé lors du Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail organisé à Singapour en 2017, est de faire passer le taux de décès sur le lieu de travail en-dessous de 1,0 pour 100 000 d'ici 2018.

Les différents volets de la stratégie recoupent les nombreux programmes ciblant les PME (et les microentreprises) présentés ci-dessous. Le gouvernement a alloué des fonds spécifiques pour les petites entreprises, et des efforts particuliers sont consacrés à la création d'une communauté d'entreprises et d'autres acteurs autour de la SST au moyen de la diffusion de plusieurs kits complémentaires. Les initiatives lancées dans le cadre de la stratégie suivent une double approche: elles se concentrent sur le renforcement des capacités pour l'évaluation des risques et la mise en œuvre de systèmes de gestion (bizSAFE, startSAFE, Safety Compliance Assistance Visits Plus) ainsi que sur la sensibilisation et la diffusion d'une culture de la sécurité dans les PME (CultureSAFE, ambassadeurs de la SST, prix).

---

39 Voir: [https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:SGP,,2016:NO](https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SGP,,2016:NO)

40 2017 Statistics, disponible à l'adresse: <https://www.singstat.gov.sg/modules/infographics/economy>. Les PME sont définies comme des entreprises ayant des revenus d'exploitation inférieurs ou égaux à 100 millions de dollars de Singapour ou n'employant pas plus de 200 personnes.

## Effets

Les chiffres généraux (et pas seulement ceux concernant les petites entreprises) montrent que grâce à l'effort collectif du gouvernement et de l'industrie, le taux de décès sur le lieu de travail à Singapour est passé à 1,2 pour cent en 2017, une nette baisse par rapport aux 4,9 pour cent de 2004. Les tendances en matière de maladies et d'accidents professionnels témoignent aussi d'une baisse ces dernières années<sup>41</sup>.

La réduction significative du nombre d'accidents et de décès au travail à laquelle est parvenue Singapour est le résultat d'une stratégie à long terme composée de différents moyens et outils d'application, d'engagement, de promotion et de renforcement des capacités afin de rendre les lieux de travail sûrs et sains.

Depuis 2005, dans le cadre de cet investissement et de cet effort stratégique, le gouvernement soutient fortement la croissance des PME, qui ont bénéficié de mesures gouvernementales ciblées dans certains domaines tels que l'accès à la finance, le développement des RH et l'internationalisation de leurs activités<sup>42</sup>.

Aucune analyse d'impact digne de ce nom n'a encore été réalisée pour établir un lien de causalité entre ces initiatives et la baisse du nombre d'accidents. Cependant, une enquête réalisée auprès des propriétaires d'entreprises et les services publics d'achat ont montré qu'ils avaient trouvé le processus bénéfique. Avec plus de 30 000 entreprises participantes, l'adhésion à bizSAFE est vue par les chefs d'entreprises comme un atout appréciable pour renforcer leur compétitivité. Les entreprises des secteurs traditionnels tels que la construction, l'industrie maritime et l'industrie manufacturière notamment estiment que bizSAFE améliore leurs qualifications en matière de sécurité<sup>43</sup>.

## Transférabilité

La stratégie singapourienne fonctionne grâce à son approche multidimensionnelle fondée sur différents types d'initiatives qui, ensemble, créent une culture de la sécurité et de la santé au travail. Répliquer un programme aussi complexe dans des pays en développement pourrait s'avérer difficile. Cependant, un bon début en ce sens serait de combiner dans un programme un volet de renforcement de capacités et des actions de sensibilisation.

Un des éléments intéressants de la stratégie est qu'elle promeut la marque bizSAFE comme une garantie de bonne performance en matière de SST. Les grandes entreprises comme les petites savent que bizSAFE est la seule certification officiellement reconnue par le ministère de la Main-d'œuvre (MMO) et sont conscientes des avantages qu'elle apporte. Une telle initiative serait cependant difficile à mettre en œuvre dans un pays plus fragmenté et plus grand, dans lequel des certifications concurrentes et la difficulté d'atteindre un grand nombre de MPME pourraient empêcher la diffusion d'une telle marque comme seule preuve de qualité et de compétitivité.

---

41 Voir: <https://www.mom.gov.sg/~media/mom/documents/safety-health/reports-stats/wsh-national-statistics/wsh-national-stats-2017.pdf?la=en> et le profil national de Singapour en matière de SST, disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms\\_187822.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_187822.pdf)

42 Voir: <https://www.oecd.org/dev/asia-pacific/Singapore.pdf>

43 Rapport du WSHC pour l'exercice 2011-2012. Voir: [https://www.wshc.sg/files/wshc/upload/infostop/attachments/2014/IS2012071700700/WSH\\_Council\\_AR\\_FY2011\\_12\\_Full\\_Report.pdf](https://www.wshc.sg/files/wshc/upload/infostop/attachments/2014/IS2012071700700/WSH_Council_AR_FY2011_12_Full_Report.pdf)

## Présentation détaillée des initiatives composant la stratégie

Tableau A.14. bizSAFE: un programme de renforcement des capacités des entreprises en matière de SST	
Type d'initiative	Certification après programme de formation
Groupe cible	Entreprises de moins de 50 employés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 1 million de dollars de Singapour (environ 734 000 dollars des États-Unis) dans des secteurs à haut risque comme la construction, les industries maritimes, la métallurgie, les industries pétrolières et gazières et l'industrie chimique
Description	<p>Le programme est conçu pour encourager la mise en œuvre d'une gestion des risques (GR) et d'un système gestion de la sécurité et de la santé au travail (WSHMS) dans les entreprises.</p> <p>Découpé en cinq étapes, il implique tous les niveaux de direction et est structuré comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Niveau 1: un atelier de trois heures est organisé pour le PDG/la haute direction (il est possible de le suivre en ligne). À la fin de cet atelier, la haute direction reçoit une «attestation de présence».</li> <li>▶ Niveau 2: l'entreprise nomme un champion de la gestion des risques qui doit participer à la formation de niveau 2 intitulée «Élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion des risques». Cette formation dure deux jours. À la fin de la formation, le champion de la GR comprend le concept de gestion des risques et connaît les exigences juridiques définies dans la réglementation en matière de SST. Il reçoit un «certificat de connaissances».</li> <li>▶ Niveau 3: ce niveau est une étape importante pour se conformer aux exigences du WSHA en matière de gestion du risque. Afin d'atteindre le niveau 3 de la certification bizSAFE, l'entreprise doit faire appel à un auditeur spécialisé en SST agréé par le MMO afin d'évaluer la mise en œuvre de sa gestion des risques.</li> <li>▶ Niveau 4: L'entreprise doit nommer un chef de projet WSHMS pour participer pendant 4 jours à la formation bizSAFE de niveau 4 sur les systèmes de gestion de la SST. Après avoir élaboré un projet de WSHMS, l'entreprise peut demander un certificat.</li> <li>▶ Niveau 5 (star): Pour obtenir le statut de STAR bizSAFE, l'entreprise doit obtenir une certification octroyée par un organisme de certification agréé, sur la base d'un rapport d'audit de mise en œuvre de la gestion des risques rédigé par un auditeur spécialisé en SST agréé par le MMO.</li> </ul> <p>Le gouvernement atteste que les entreprises certifiées respectent la réglementation en matière de SST.</p> <p>Tout au long du programme et après avoir terminé toutes les étapes, les entreprises bénéficient de l'expertise de mentors, sont autorisées à répondre aux appels d'offres des entreprises partenaires bizSAFE et peuvent être sélectionnées pour recevoir des prix ou d'autres distinctions.</p>

### Déploiement et diffusion

Cette initiative a été lancée avec un budget d'environ 24 millions de dollars de Singapour réparti sur 8 ans. Chaque entreprise avait droit à 6 000 dollars pour se former et faire réaliser des audits. À la suite de l'élargissement de la portée de la loi et face à la demande constante d'aide à la gestion des risques, le Risk Management Assistance Fund (RMAF, fonds d'aide à la gestion des risques) a été doté de 11 millions de dollars supplémentaires en 2011. À la fin mars 2012, 14 millions de dollars de Singapour provenant du RMAF avaient été versés à 2 513 entreprises. Afin de mettre l'accent sur la sécurité, le MMO a récemment annoncé qu'il allait débloquer des fonds pour les associations professionnelles de cinq secteurs (produits alimentaires et boissons, commerce de détail, divertissement, hôtellerie et transports) à hauteur de 25 000 à 55 000 de Singapour par association. Ces fonds aideront les bénéficiaires à encourager les PME à nommer des délégués enregistrés auprès du MMO pour organiser des formations et des actions de sensibilisation autour de la sécurité. Afin de promouvoir bizSAFE, le WSHC s'est adressé aux entreprises au moyen de campagnes de marketing actives auprès des fédérations et des associations professionnelles, qui ont ensuite encouragé leurs entreprises membres à participer. L'idée du programme est de créer une communauté composée d'entreprises et de prestataires de services qui travaillent ensemble pour améliorer la SST dans les PME. Pour ce faire, le WSHC a d'abord attiré de grandes entreprises ayant de grandes capacités et un fort leadership en matière de SST en faisant participer de grands acheteurs publics et privés. Il a collaboré avec ces grands acheteurs et les a recrutés comme mentors et partenaires.

Les partenaires ont contribué à augmenter le niveau général de SST en encourageant leurs entreprises contractantes et leurs prestataires à participer à bizSAFE, tandis que les mentors bizSAFE ont partagé leurs bonnes pratiques et leurs systèmes afin d'aider les entreprises participantes dans leur parcours d'amélioration de la SST.

Le programme est aussi promu à l'aide de publicités dans des magazines et sur le site Web du WSHC, par ex. dans la lettre d'informations iWSH, qui montre aux travailleurs ce qu'ils peuvent faire pour rester en sécurité et en bonne santé au travail en diffusant des études de cas et des bonnes pratiques. Une publication mensuelle du WSHC donne les dernières actualités sur les initiatives, les événements et les publications liés à la SST, par ex. une récente campagne de prévention des blessures professionnelles aux mains. Elle inclut aussi des publicités pour des entreprises de conseil et des applications mobiles permettant de signaler les accidents au MMO, et présente les bonnes pratiques d'entreprises qui ont intégré la SST à leurs méthodes de travail et ont été récompensées par des prix bizSAFE.

Le «branding», l'image de marque, est un concept important à Singapour. Par exemple, un certificat remis par le gouvernement donne une bonne image de l'entreprise concernée. Une des caractéristiques de bizSAFE est ainsi sa capacité à assurer sa propre publicité par l'utilisation que les participants font de la marque, car celle-ci attire de nombreuses PME désireuses d'améliorer leur image et d'avoir plus de clients. Les organisateurs accordent également beaucoup d'importance à la participation de la société civile et organisent des défis, des campagnes et des prix nationaux qui visent à maintenir l'attention du grand public.

### Résultats et données sur l'impact

bizSAFE a créé une communauté autour de lui en faisant participer des entreprises, des prestataires de services et d'autres acteurs en tant que partenaires ou mentors. Le programme s'est bien développé depuis son lancement en 2007 et aide les entreprises qui ont peu de connaissances en SST à mettre en place un système complet de gestion de la SST.

En décembre 2017, bizSAFE comptait 18 mentors, 391 partenaires et disposait d'un vivier de 18 000 formateurs agréés. Avec l'aide des partenaires et des mentors bizSAFE, qui ont motivé leurs contractants et leurs sous-traitants à améliorer leur performance en matière de SST, la communauté bizSAFE est passée de 10 000 entreprises en 2011 à 30 000 en 2017, soit plus de la moitié de la population active totale. Une liste des membres de la communauté bizSAFE est disponible en ligne.

► **Encadré A.1. Partenaires et mentors bizSAFE**

**Exemple de partenaire bizSAFE**

En tant que partenaire bizSAFE, PSA Corporation Ltd exigera de toutes les entreprises participant à des contrats au titre desquels des services et des travaux sont effectués dans ses locaux qu'elles aient au moins une certification bizSAFE de niveau 3. Les entreprises ayant une certification équivalente devront aussi être certifiées au minimum bizSAFE niveau 3.

**Exemple de mentor bizSAFE**

City Developments Limited (CDL) est une société immobilière internationale cotée à la bourse de Singapour et présente dans 26 pays. Elle a profité de sa position en tant que principal promoteur immobilier de Singapour pour promouvoir la SST dans le secteur du bâtiment et de la construction. Devenue mentor bizSAFE en 2008, CDL partage ses expériences et ses bonnes pratiques lors de forums, de réunions d'information et de visites de sites consacrés à la SST, et a organisé des ateliers de formation axés sur les pratiques et les techniques de gestion de la SST. Au fil des ans, CDL a aussi lancé plusieurs initiatives et programmes pour créer une forte culture de la sécurité au travail. Lors de sa cérémonie annuelle de remise de prix, CDL 5-Star EHS Awards, en 2016, elle a réuni des partenaires clés de sa chaîne d'approvisionnement pour soutenir les plans d'action du WSHC pour le secteur de la construction, qui incluaient un nouvel engagement en vue de réduire le taux de décès au travail de 25 pour cent par an pour atteindre 1,8 décès pour 100 000 travailleurs d'ici 2018. Cet engagement faisait suite à deux campagnes similaires d'engagement lancées par CDL en vue respectivement d'atteindre zéro accident, zéro blessure et zéro pollution environnementale en 2010 et de garantir le bien-être, la sécurité et la santé des travailleurs en 2014.

**Tableau A.15 StartSafe**

Type d'initiative	Fourniture de services de consultation via un financement
Groupe cible	Très petites entreprises employant 15 à 20 personnes et n'étant pas certifiées bizSAFE
Description	<p>StartSafe propose deux visites de consultants en SST aux entreprises difficiles à atteindre qui ne font pas partie du programme bizSAFE.</p> <p>Avant les visites, les entreprises à cibler sont détectées à l'aide de leurs anciens rapports d'accident et reçoivent une lettre sévère pour garantir leur collaboration sérieuse. Un acteur tiers appelle ensuite l'entreprise et organise une visite.</p> <p>La première visite est gratuite, et après celle-ci l'entreprise participante peut obtenir la certification bizSAFE de niveau 1. La visite dure 2 heures, pendant lesquelles l'entreprise se soumet à une inspection de sécurité et reçoit des conseils pour résoudre les problèmes identifiés.</p> <p>La deuxième visite est optionnelle, mais les entreprises participantes ne payent que 10 pour cent de son coût afin de les encourager à l'accepter. En outre, à la fin de la deuxième visite, les entreprises obtiennent la certification bizSAFE de niveau 2. Cela peut améliorer leur compétitivité en les mettant au même niveau que d'autres entreprises visant une certification bizSAFE.</p> <p>Le faible coût des visites rend le programme attractif.</p>
Résultats et données sur l'impact	<p>En décembre 2017, le programme avait recruté 1 200 entreprises. Il s'agissait d'entreprises difficiles à atteindre et qui n'entraient pas dans le champ d'application d'autres programmes tels que bizSAFE. Grâce à StarSafe, elles ont reçu une formation de base à la SST et ont compris l'importance de cette dernière, pas seulement pour prévenir les accidents, mais aussi pour rendre leurs activités plus rentables.</p>

**Tableau A.16 Safety Compliance Assistance Visits Plus (SCAV+)**

Type d'initiative	Mise à disposition gratuite de consultants
Groupe cible	PME qui ont besoin d'aide en matière de SST
Description	<p>SCAV+ est un service de SST proposé gratuitement par le WSHC pour aider les PME à renforcer leurs capacités en matière de SST. Il fournit une aide à la conformité personnalisée en mettant à disposition des professionnels certifiés de la SST qui évaluent les locaux d'une entreprise conjointement avec l'employeur et les superviseurs afin de recenser les éventuelles défaillances en matière de SST et recommander des mesures de contrôle pertinentes.</p> <p>Les entreprises qui participent à bizSAFE peuvent aussi bénéficier de ce service, et des informations sur ce dernier sont diffusées via les canaux de bizSAFE. Les visites sont proposées gratuitement.</p>

## Initiatives de sensibilisation à la SST

**Tableau A.17. CultureSAFE: promouvoir un bon état d'esprit et de bonnes attitudes en matière de SST chez tous les employés**

Type d'initiative	Programme de formation volontaire et de financement
Groupe cible	Toutes les entreprises, en particulier les PME
Description	<p>CultureSAFE est un programme volontaire lancé en 2012 et rattaché à un fonds de promotion de la culture de la SST. Son objectif est d'aider les entreprises à mettre en œuvre un plan de prévention dans leurs locaux.</p> <p>Le programme sert de plateforme unique à partir de laquelle les entreprises peuvent commencer leur travail de création d'une culture de la SST. Il est composé d'une session d'engagement de la direction et d'une approche cyclique en cinq étapes. Au cours de la session d'engagement de la direction, l'entreprise se familiarise avec les concepts de sensibilisation et d'harmonisation interne et découvre l'importance d'une culture de la SST. Elle est également invitée à réserver du temps et des ressources pour le programme.</p> <p>Une série d'activités de création d'une culture de la SST est ensuite proposée par le WSHC pour combler les lacunes de l'entreprise en la matière.</p> <p><b>Sensibiliser à la SST</b></p> <p>L'indice de culture de l'entreprise est calculé au début de chaque cycle d'apprentissage en s'appuyant sur une enquête de perception menée sur la plateforme en ligne. Il permet ensuite de repérer les points forts et les possibilités d'amélioration de l'entreprise (diagnostic et reporting). Après les premières étapes, l'entreprise est invitée à élaborer un plan d'action à l'aide d'un modèle de gestion de projet (planification), à adopter les mesures prévues et à enregistrer ses progrès (mise en œuvre), puis à assurer le suivi de la mise en œuvre (examen et évaluation).</p> <p>Les mesures adoptées portent sur les attributs utilisés pour définir le modèle de culture. Créé par le WSHC, ce modèle est composé de six attributs s'appliquant aux entreprises et aux parties prenantes: leadership et engagement, gouvernance, système de gestion du travail, organisation compétente et apprenante, responsabilité et travail d'équipe, communication et reporting. Il propose une série de critères auxquels l'entreprise peut se référer pour autoévaluer son indice de culture pendant l'enquête de perception.</p> <p>Plusieurs pistes sont proposées aux travailleurs et aux employeurs pour approfondir leurs connaissances. Le Start Guide (guide de démarrage) par exemple est un kit spécialement conçu pour les PME qui contient des informations sur la création d'un comité de SST, l'évaluation des risques, l'élaboration d'une politique de SST, la définition de procédures de sécurité et le suivi des progrès en matière de SST.</p>

Une entreprise avec une vision positive de la SST est motivée par la perspective d'augmenter progressivement ses responsabilités en matière de SST à remplir toutes ses obligations et change ainsi d'état d'esprit en matière de conformité. Elle ne considère plus la réglementation et la législation comme un fardeau, mais comme des outils indispensables pour prévenir les accidents et les maladies sur le lieu de travail. Par conséquent, d'après les informations données par le programme, une bonne culture de la SST est une culture dans laquelle la SST devient un élément naturel et une partie intégrante des opérations quotidiennes.

#### **Mécanismes de récompense et de reconnaissance**

Les entreprises qui finissent l'étape 1 sont reconnues comme des entreprises participantes et, à ce titre, elles peuvent librement utiliser le modèle d'évaluation et sont intégrées à la communauté CultureSAFE. Celles qui réalisent tout le cycle en cinq étapes reçoivent un certificat d'excellence. Elles sont également incluses dans une liste accessible sur le portail en ligne qui précise leur secteur, leur projet et la date de réalisation de celui-ci.

L'indice CultureSAFE est un outil utile pour évaluer le profil culturel d'une entreprise, car il présente les points forts et les lacunes de sa culture de la SST. Il est mesuré selon une échelle allant de 1 (entreprise réactive: la haute direction coordonne les initiatives de SST selon une approche descendante) à 5 (entreprise exemplaire: la SST est internalisée comme une valeur non négociable). Comme cet indice peut être utilisé pour comparer les performances de différentes entreprises, afficher un indice élevé permet à une entreprise d'avoir une bonne image.

#### **Accès à des crédits, des subventions et des prêts**

Culture Fund est une subvention du gouvernement qui vise à encourager les PME à créer, à maintenir et à alimenter progressivement une culture de la sécurité dans leurs locaux.

Un fonds de promotion de la culture de la SST de 8 millions de dollars de Singapour a été créé pour aider les entreprises à mettre en œuvre le programme CultureSAFE. Le 1er octobre 2013, la part du coût de mise en œuvre de CultureSAFE que les PME peuvent faire couvrir par le fonds est passée de 70 pour cent à 90 pour cent, sans que le plafond de 30 000 dollars pour chaque PME ne soit révisé. Les PME peuvent utiliser le fonds pour couvrir aussi bien les frais de consultation que les coûts de mise en œuvre.

#### **Fourniture de services de consultation**

Pour évaluer leur culture, les entreprises peuvent réaliser un autodiagnostic (étapes 1 et 2) à l'aide de l'outil en ligne créé par le WSHC. Si une entreprise veut faire appel à un consultant spécialisé en culture de la SST pour mettre en œuvre le programme CultureSAFE, elle peut se référer à la liste de consultants CultureSAFE agréés.

#### Résultats et données sur l'impact

Le programme CultureSAFE a aidé les entreprises à créer une culture générale et progressiste de la SST en promouvant un bon état d'esprit et de bonnes attitudes en la matière chez tous les employés. Il favorise l'engagement des employés et la cohésion sociale au sein des organisations en encourageant les entreprises participantes à intégrer la communauté CultureSAFE pour servir de modèles et de mentors aux autres et les aider à améliorer leurs pratiques et leur comportement en matière de SST. De plus, les entreprises qui s'attellent à la création d'une culture de la SST en suivant le cycle CultureSAFE sont inscrites sur le portail iWSH (après avoir terminé la première étape) et reçoivent un certificat d'excellence (après avoir réalisé les cinq étapes). Le cycle CultureSAFE prévoit des activités spécifiques de gestion que les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre. Une évaluation globale est réalisée à la fin du cycle afin de donner un retour d'informations aux entreprises et les aider à améliorer la viabilité de leur plan avant qu'elles recommencent le cycle pour améliorer d'autres aspects de la SST. En 2013, environ 150 entreprises s'étaient inscrites au programme. Au 31 décembre 2017, 296 grandes entreprises et 644 PME, la majorité travaillant dans le secteur de la construction, avaient rejoint le programme CultureSAFE.

Tableau A.18. Programme d'ambassadeurs de la SST

Type d'initiative	Programme volontaire de mentorat
Groupe cible	Ce programme est adapté aux entreprises de tout secteur et de toute taille, des entreprises individuelles aux grandes multinationales. Cependant, le WSHC voudrait encourager plus de PME à s'intéresser à la SST par l'intermédiaire du programme d'ambassadeurs de la SST.
Description	<p>Cette initiative vise à encourager toutes les personnes d'une entreprise à contribuer à la SST. Elle se compose de réunions, d'ateliers et d'autres événements qui réunissent des ambassadeurs de la SST et les entreprises intéressées.</p> <p><b>Mécanismes de récompense et de reconnaissance</b> Le mécanisme utilisé pour soutenir l'amélioration de la SST dans les entreprises est basé sur le volontariat. Cependant, les entreprises peuvent être encouragées à participer pour recevoir un retour positif de l'autorité nationale compétente et du WSHC, qui produit des attestations de participation et donne accès à une communauté d'entreprises qui promeuvent activement la participation des employés. Une entreprise qui rejoint le programme doit d'abord identifier des employés adéquats et leur donner les moyens de motiver leurs pairs à améliorer la SST dans toute l'entreprise. Ces ambassadeurs de la SST poussent leurs collègues à prendre mieux conscience de toutes les questions liées à la SST. La motivation des entreprises est alimentée par des ateliers, des forums et l'adhésion à une communauté formée autour de la SST. Les PME ne sont pas les seules cibles de ce programme, mais leur participation peut les aider à accroître leur visibilité auprès des autres entreprises.</p> <p><b>Mentorat et coaching</b> L'idée du programme est qu'une vision positive de la SST peut être diffusée dans l'ensemble de l'entreprise grâce à une approche mettant l'accent sur le fait de donner l'exemple. La participation au programme est volontaire, gratuite et peu contraignante, car les ambassadeurs n'ont pas besoin de suivre une formation officielle. Cela rend le programme attractif pour les MPME, qui ont généralement une structure moins formalisée que les grandes entreprises. Toute personne de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un employé, d'un superviseur ou d'un cadre, qui a envie de montrer un comportement sûr et sain aux autres membres de l'entreprise et de partager des bonnes pratiques et des informations avec d'autres entreprises, peut devenir ambassadeur de la SST. Les ambassadeurs de la SST participent activement à des forums pour obtenir et partager des informations sur des exemples de réussite en matière d'implication des employés. Ils font beaucoup d'efforts pour garder leur environnement de travail sûr et sain et ce faisant, ils poussent leurs collègues à accorder plus d'attention à la SST. Le WSHC reconnaît l'engagement d'une entreprise en faveur de la SST en lui remettant des certificats, en lui donnant accès à une communauté exclusive et en lui offrant des possibilités de partager et d'apprendre les bonnes pratiques de l'industrie.</p>
Résultats et données sur l'impact	En août 2018, 108 entreprises étaient membres de la communauté (la liste des entreprises ambadrices de la SST est disponible sur le site Web du programme).

## Prix et concours

Dans le cadre de la stratégie nationale, le MMO encourage particulièrement les PME à participer à des compétitions qui promeuvent les avantages de la SST et reconnaissent les meilleures pratiques en la matière. Ces compétitions sont intéressantes pour les PME, car elles garantissent que leurs efforts et leurs progrès en matière de SST ne seront pas éclipsés par des entreprises plus grandes et disposant de plus de ressources.

Les cérémonies de remise de prix ont lieu dans de grandes salles. Elles attirent des centaines de participants et sont bien couvertes par les médias. Cela permet de sensibiliser le grand public et donne aux PME l'occasion de montrer leurs réalisations et de nouer des liens avec d'autres entreprises.

Les principaux prix et compétitions ayant un intérêt pour les PME sont les suivants:

- ▶ **National WSH Awards:** les prix annuels de la SST célèbrent le meilleur de la SST. Ils récompensent les entreprises et les individus pour leur engagement en faveur de la SST et leur performance exceptionnelle en la matière.

---

- ▶ **bizSAFE Awards:** les prix bizSAFE récompensent les entreprises bizSAFE pour leur engagement à rendre les lieux de travail plus sûrs et plus sains et pour leurs progrès dans ce sens.

---

- ▶ **Concours «Safety Starts with Me»:** le concours annuel «Safety Starts with Me» (SSWM, la sécurité commence par moi) vise à sensibiliser les entreprises et le grand public en les invitant à réfléchir à la sécurité au travail sous différents angles.

---

## ► Annexe III. Liste des entretiens avec des spécialistes internes et externes à l'OIT

#	Nom	Département/Bureau
<b>Spécialistes OIT</b>		
<b>au siège (Genève)</b>		
1	AMARA, Uma	RESEARCH
2	BEYTULLAYEV, Elvis	SECTOR (Foresterie Agriculture Construction Tourisme)
3	DUMAS, Laetitia	LABADMIN/OSH
4	DUPPER, Ockert	LABADMIN/OSH
5	ELKIN, Michael	ENTERPRISES, SME (SCORE)
6	ESTRUCH PUERTAS, Elisenda	SECTOR (Construction)
7	HALIM, Grace	LABADMIN/OSH
8	HAMED, Yousra	ENTERPRISES, Finance sociale
9	HARTRICH, Steve	ENTERPRISES, SME (Chaîne de valeur)
10	KATAJAMAKI, Waltteri	SECTOR (Foresterie)
11	LAISNE-AUER, Frédéric	LABADMIN/OSH
12	LEVINTOV, Nick	LABADMIN/OSH
13	LOISELLE, Claude	LABADMIN/OSH
14	MUCHIRI, Frank	LABADMIN/OSH
15	NUTZ, Nadja	ENTERPRISES (SIYB)
16	PINTADO NUNES, Joaquim	LABADMIN/OSH
17	SIEVERS, Merten	ENTERPRISES, SME (Chaîne de valeur)
18	SOHO, Alex	FPRW
19	TESSIER, Lou	LABADMIN/OSH
20	TILLIER, Justine	LABADMIN/OSH
21	WISKOW, Christiane	SECTOR (Services de santé)
22	ZHU, Changyou	LABADMIN/OSH

<b>Afrique</b>		
23	CHINOMWE, Adolphus	BP-Harare
24	CHRISTENSEN, Jens	ETD/BP-Pretoria
25	DeConinck, Sophie	BP-Abidjan
26	HAMZAOUI, Halim	BP-Alger
27	KAMBALE, Kavunga	BP-Abidjan
28	MANDORO, Limpho	ETD/BP-Pretoria
29	MOSHY, Edmund	BP-Dar Es Salaam
30	PES, Roberto	ETD/BP-Yaoundé
31	SAMAILA, Ibrahim	ETD/BP-Yaoundé
32	SOLEIDAD, Giovanni Cesar	Accra, GHANA
33	TON THAT, Khai	ETD/BP-Dakar
<b>Amériques</b>		
34	CARDONA, Italo	OIT-Bogota
35	OROZCO, Olga	DWT/CO-Lima
36	TREVISI, Carolina	OIT-Bogota
37	VIDAL, Diana	OIT-Bogota
<b>Etats arabes</b>		
38	AL-WREIDAT, Amin	ETD-Beyrouth
<b>Asie et Pacifique</b>		
39	BAJRACHARYA, Roojaa Darshan	BP-Katmandou
40	BIRD, Jonathan	OIT-Yangon
41	BRIMON, Katherine	BP-Manille
42	HASSAN, Khalid	BP-Manille
43	INFANTE, Mariana	OIT-Yangon
44	JULIA, Lusiani	BP-Jakarta
45	KAWAKAMI, Yoshi	ETD/BP-New Delhi
46	LINGGA, Gita	BP-Jakarta
47	MIYAMOTO, Michiko	BP-Jakarta
48	RUSTANDIE, Januar	BP-Jakarta
49	SALVAI, Paolo	OIT-Yangon

50	SANTOS, Francisco	ETD-Bangkok
51	SHAIENDRA, Jha	BP-Katmandou
52	ULRICH, Stephan	BP-Hanoi
53	ZHANG, Xubiao	BP-Beijing
<b>Europe et Asie centrale</b>		
54	HIROSE, Kenichi	ETD/BP-Centre de formation international de Budapest
<b>Centre international de formation</b>		
55	MARTIN-DAZA, Felix	CIF-OIT Turin
<b>Spécialistes externes</b>		
56	BING, Chen	Consultant de l'OIT (Chine)
57	BOQUIREN, Marian	Consultante de l'OIT (Philippines)
58	FOE, Bernard	Consultant de l'OIT (Cameroun)
59	GHORBEL, Henda	Consultante de l'OIT (Tunisie)
60	IVANOV, Ivan	OMS (Genève)
61	REFSLUND, Bjarke	EU-OSHA, Projet SESAME
62	ROJAS, Renan	Consultant de l'OIT (Colombie)
63	SANO, Yumi	Chercheuse et formatrice OIT WISE (Japon)
64	TEJAMAYA, Mila	Consultante de l'OIT (Indonésie)



**Organisation internationale du Travail**

Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail  
et de la sécurité et santé au travail  
(LABADMIN/OSH)

Route des Morillons 4

CH-1211 Genève 22

Suisse

T: +41 22 799 6715

E: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)

[www.ilo.org/labadmin-osh](http://www.ilo.org/labadmin-osh)

