



Organisation
internationale
du Travail

SECURITE
+ SANTE
POUR TOUS

Résumé exécutif

Les professionnels de la sécurité
et de la santé au travail sur le lieu
de travail

Analyse des systèmes de qualification
et des dispositions réglementaires
dans des pays sélectionnés



Contexte

Dans le monde, les qualifications requises pour exercer les fonctions relevant de la sécurité et de la santé au travail (SST) au sein des organisations varient considérablement. Ces variations sont influencées par des facteurs tels que les différences en matière de réglementation, le rôle et la portée des associations professionnelles, la formalisation des pratiques éthiques et l'établissement de cadres de qualification. Il existe peu d'informations sur les dispositions et les tendances qui garantissent que les professionnels de la SST possèdent les qualifications nécessaires pour répondre aux besoins des pays et des entreprises. À ce jour, aucune analyse détaillée n'a été réalisée sur l'ensemble des différentes composantes des systèmes de qualification dans le domaine de la SST.

Pour combler ce manque de connaissances, l'OIT a mené des recherches sur les systèmes de qualification des professionnels de la SST dans 14 pays de plusieurs régions représentant une variété de situations: Australie, Canada, Espagne, États-Unis d'Amérique, France, Indonésie, Jamaïque, Japon, Nouvelle-Zélande, République de Corée, Royaume-Uni, Singapour, Thaïlande et Viet Nam. Cette recherche a été menée dans le cadre d'un projet financé par le gouvernement de la République de Corée sur l'amélioration des cadres de qualification dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ([Improving occupational safety and health qualifications frameworks](#)) et mis en œuvre dans le cadre du programme phare de l'OIT [Sécurité + Santé pour Tous](#), conformément à sa [stratégie](#).

Pour la première fois, un rapport de recherche fournit un résumé complet des systèmes de qualification dans le domaine de la SST dans différents pays. Les résultats illustrent les différences et les similarités entre les pays sur le plan de la réglementation, des associations professionnelles, des titres de postes, des fonctions et des tâches, de l'enseignement et de la formation, des compétences, de l'expérience, du développement professionnel, des pratiques éthiques et des thèmes clés liés à l'accès à la profession et à ses nouveaux enjeux.

La recherche porte essentiellement sur les professionnels possédant les qualifications requises qui exercent des fonctions liées à la sécurité ou à la santé sur le lieu de travail, ou une combinaison des deux, et qui sont responsables de la gestion de la sécurité et de la santé au travail. Ces membres du personnel peuvent être qualifiés de professionnels de la sécurité et de la santé nommés par l'employeur sur le lieu de travail pour gérer les questions de SST.

La démarche suivie pour cette recherche est une combinaison d'analyses de documents et de consultations auprès d'experts dans chaque pays ciblé. Le choix de ces 14 pays a été motivé par la volonté de disposer d'un éventail diversifié de dispositions concernant la réglementation et les systèmes de qualification des professionnels de la SST, d'inclure à la fois des pays développés et des pays en développement, et de couvrir des pays de différentes régions.

Un atelier participatif complémentaire a été organisé avec un groupe de spécialistes de la SST, des représentants de gouvernements, des associations professionnelles et des universités de différentes régions afin d'extrapoler les résultats de la recherche et de répondre à deux questions clés: «Quels sont les besoins des pays en développement en matière de qualifications dans le domaine de la SST?» et «Quelles recherches supplémentaires sont nécessaires?»

Ce résumé présente les principales conclusions de la recherche et les résultats de l'atelier. Le rapport complet des conclusions est disponible [ici](#) (en anglais).¹ Le rapport est destiné aux organismes gouvernementaux, aux décideurs politiques, aux organisations de travailleurs et d'employeurs, aux associations professionnelles, aux établissements de formation et d'enseignement, aux professionnels de la SST et à tout autre acteur impliqué dans la mise en œuvre et le développement de systèmes de qualification dans le domaine de la SST.

¹ [Occupational safety and health professionals at the workplace level: A review of qualification systems and regulatory approaches in selected countries, Geneva: International Labour Office, 2023.](#)

Principales conclusions

La réglementation des professionnels de la SST

Les résultats de la recherche mettent en lumière des variations significatives dans la réglementation des professionnels de la SST des pays examinés. Les législations de l'Australie, du Canada, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni (pays du Commonwealth) présentent des similitudes en cela qu'elles n'incluent pas de **références** spécifiques aux professionnels de la SST. À l'autre extrémité du spectre législatif, des pays comme le Japon, la République de Corée, le Viet Nam et la Thaïlande ont des dispositions légales strictes en ce qui concerne les professionnels de la SST, qui incluent plusieurs rôles professionnels dans ce domaine, chacun étant défini par des fonctions, des tâches et des exigences d'enseignement/de formation nuancées, spécifiques et réglementées.

La législation dans les pays européens comme la France et l'Espagne est différente de celle des pays du Commonwealth et, dans le cas de l'Espagne, davantage similaire à celle des pays d'Asie du Sud-Est. La législation française prévoit l'obligation pour les employeurs de désigner un «salarié compétent» pour les aider à satisfaire leurs obligations en matière de SST. Il revient à l'employeur de définir les tâches et les compétences spécifiques du salarié compétent. Un employeur qui ne dispose pas de compétences suffisantes au niveau interne peut faire appel à un professionnel appartenant à son service de santé au travail ou un praticien externe. L'Espagne a une législation similaire à la France, mais plus contraignante en ce qui concerne les fonctions, les tâches et les exigences en matière de formation. En outre, l'Espagne et certains pays d'Asie du Sud-Est prévoient dans leur législation nationale plusieurs rôles en matière de SST, avec des niveaux de compétence variables et spécifiques. Les obligations qui incombent aux employeurs en Espagne et dans les pays d'Asie du Sud-Est varient en fonction de critères tels que la taille de l'entreprise et le niveau de risque.

En Asie du Sud-Est, Singapour se distingue des autres pays de la région. Cet État parvient à trouver un équilibre entre prescription et flexibilité. Des rôles spécifiques sont définis dans la législation, ainsi que des exigences générales en matière de formation et de développement professionnel et des normes minimales de qualification pour certains rôles. Toutefois, les tâches et fonctions spécifiques, ainsi que les spécialités techniques requises pour chaque catégorie professionnelle peuvent être adaptées et modifiées en fonction du contexte organisationnel ou industriel.

Les associations professionnelles

Dans la plupart des pays où les professionnels de la SST ne font pas l'objet de mesures législatives, les systèmes de qualification en matière de SST varient considérablement en fonction de l'influence des associations professionnelles, des secteurs et des organisations d'employeurs. Dans de nombreux pays occidentaux dotés d'une législation en matière de SST fondée sur des principes et des résultats (Australie, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni), la réglementation professionnelle est informelle et s'effectue à travers les associations professionnelles et leurs exigences en matière d'adhésion et de certification (développement professionnel obligatoire et seuils de qualification). Ces associations fournissent une gamme de services principalement axés sur l'enseignement et la formation, les compétences et le développement professionnel continu, ainsi que la promotion de la profession et de la recherche liée à la profession.

Les compétences, l'enseignement et la formation

Les opportunités d'enseignement et de formation pour les professionnels de la SST dans les pays examinés peuvent varier considérablement et impliquer plusieurs types d'acteurs. Il peut s'agir d'universités, d'organismes de formation privés et publics, d'associations professionnelles, d'institutions de SST et d'organisations de travailleurs et d'employeurs.

Dans les pays dotés d'une législation «souple», ou moins stricte, en matière de SST, les possibilités pour développer ses compétences sont nombreuses. Il existe des formations informelles dispensées par des organisations privées (par exemple, des cours de perfectionnement pratiques axés sur des compétences non techniques telles que le leadership et les connaissances en sciences de la SST); des formations professionnelles dispensées par des organismes agréés dans le secteur public et le secteur privé; ainsi que des diplômes du premier au troisième cycle proposés par des universités. Il existe plusieurs types de mécanismes visant à garantir la qualité de l'enseignement et de la formation en matière de SST. Il s'agit généralement d'audits publics et d'inspections des organismes de formation enregistrés et des systèmes d'enregistrement; de programmes et de sujets d'études spécifiques définis par des organismes de normalisation internationaux et nationaux; et d'audits réalisés par des tiers. En Australie, il existe également un conseil d'accréditation des qualifications en matière de SST pour les universités qui proposent des cours et des programmes dans ce domaine.

Les pays étudiés dont la réglementation est très prescriptive ne font pas toujours preuve de la même exigence en matière d'enseignement et de formation pour les professionnels de la SST, et de qualité des cours. La formation obligatoire des professionnels de la SST dans ces pays est souvent minimale. Dans certains pays, des incohérences ont été relevées entre les qualifications requises et les besoins réels sur le lieu de travail. D'après les entretiens menés, nombre de pays où l'enseignement est spécifié dans la législation semblent rencontrer des problèmes, tels que l'inadéquation de la contextualisation du lieu de travail et le chevauchement ou la redondance des qualifications existantes. Cela concerne particulièrement les professionnels de la SST disposant d'une longue expérience pratique ou professionnelle. De plus, les pays qui appliquent des exigences strictes (et ceux qui appliquent des exigences de formation non prescriptives) enregistrent des degrés de compétences variables entre les petites et les grandes entreprises parmi les professionnels de la SST.

À l'échelle mondiale, des efforts ont été déployés pour établir des lignes directrices concernant les exigences en matière de compétences et d'expérience des professionnels de la SST, coordonnées par des cadres de compétences ou de capacités.² À l'échelle nationale, le gouvernement de Singapour a élaboré un cadre de compétences pour la sécurité et la santé au travail (*Skills Framework for Workplace Safety and Health*) en collaboration avec des associations professionnelles, des organismes de formation et des organisations de travailleurs. Ce cadre propose un ensemble complet d'exigences en matière de connaissances et de compétences pour différents rôles professionnels dans le domaine de la SST.

² A titre d'exemples: le cadre de compétences professionnelles en matière de santé et de sécurité au travail, compilé par le Réseau international des organisations professionnelles de la sécurité et de la santé au travail (INSHPO) (2017); et les normes professionnelles pour la sécurité et la santé au travail élaborées par l'Institution de la sécurité et de la santé au travail (IOSH) (2019).

Le développement professionnel continu

En ce qui concerne le développement professionnel continu (DPC), dans la plupart des pays étudiés, il n'existe pas d'autres exigences que celles requises pour maintenir les adhésions ou les certifications remises par les organismes professionnels. Ces certifications précisent généralement un nombre minimum de «points» à obtenir pour conserver son statut. Différentes activités de développement professionnel (formation en ligne et participation à des conférences) permettent d'obtenir des points. Certaines associations professionnelles procèdent également à des audits aléatoires des compétences professionnelles de leurs membres afin de garantir la cohérence et la fiabilité de leurs services.

Seuls la République de Corée et le Viet Nam disposent d'exigences législatives claires en matière de DPC. En République de Corée, par exemple, les employeurs doivent s'assurer que les professionnels de la SST suivent tous les deux ans un minimum de 24 heures de DPC dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, ou un minimum de huit heures dans les entreprises de 20 à 49 travailleurs.

La certification et l'enregistrement

De même, seuls six des 14 pays étudiés exigent que les professionnels de la SST soient légalement certifiés ou enregistrés (France, Indonésie, Japon, Singapour, Thaïlande et Viet Nam). La certification correspond généralement à un système conçu pour vérifier et valider les compétences au moyen d'un processus d'évaluation structuré. L'enregistrement consiste à tenir un registre permanent des praticiens de la SST. Dans la plupart des pays étudiés, la certification est facultative et volontaire pour les professionnels de la SST et sert principalement de mécanisme pour améliorer la compétitivité sur le marché. Le cas de Singapour est différent car le pays dispose d'un système obligatoire de registre et de certification pour les professionnels de la SST géré par le gouvernement.

L'éthique et la pratique professionnelle

Les résultats de la recherche ont montré que parmi les pays étudiés, aucun ne dispose actuellement d'un code éthique dans le cadre de sa législation. Au lieu de cela, il semble que les pays comptent principalement sur les associations professionnelles pour établir, contrôler et faire appliquer les règles de conduite éthique. Dans les pays dépourvus d'associations professionnelles fortes, d'un code de conduite ou de règles éthiques, les recours sont donc limités pour garantir le maintien de normes élevées et l'alignement des pratiques sur les principes éthiques.

L'accès à la profession

Selon les experts interrogés dans le cadre de cette étude, la promotion et la connaissance générale des professions liées SST sont actuellement faibles à l'échelle mondiale. Les personnes interrogées ont déclaré que dans la plupart des pays, les professionnels de la SST ont tendance à accéder à la profession grâce à une expérience personnelle directe ou indirecte de la sécurité et de la santé au travail, ou en raison d'une évolution de carrière ultérieure après avoir exercé un rôle opérationnel ou axé sur la production. En outre, les personnes interrogées ont convenu que la connaissance de la SST parmi les diplômés de l'enseignement secondaire et les étudiants de l'enseignement supérieur est généralement faible et qu'il faudrait renforcer la visibilité et l'attractivité de la profession, en particulier chez les diplômés universitaires. Des initiatives, telles que le parcours de carrière pour les généralistes de la SST mis en place par l'association pour la sécurité et la santé en Nouvelle-Zélande (*HASANZ*), font figure d'exemples en ce qui concerne la promotion de la profession.

Les nouveaux enjeux de la profession

Les principaux défis émergents identifiés lors des entretiens avec les experts en SST comprennent la gestion des risques psychosociaux, l'évolution du monde du travail et de la conception des postes de travail (comme l'économie des plateformes et télétravail), ainsi que l'introduction de nouvelles technologies dont les risques sont encore inconnus. Les experts ont souligné que l'identification et la gestion des risques psychosociaux étaient traditionnellement exclues des compétences des professionnels de la SST, mais que cette situation était en train de changer, notamment en raison de la pandémie de COVID-19. L'évolution du monde du travail soulève aussi des difficultés pour les professionnels de la SST, qui devront s'adapter à de nouvelles méthodes de travail et à de nouveaux types de travailleurs, tels que les travailleurs de l'économie des plateformes. En outre, les technologies émergentes et les urgences de santé publique constituent également des préoccupations pour les professionnels, car ils devront rapidement identifier et gérer les nouveaux risques à mesure qu'ils se présentent.

Potentiel de recherche complémentaire et appui fourni aux pays

Le présent projet de recherche a couvert de nombreuses questions, qui ont été utiles pour mieux comprendre les systèmes de qualification nationaux existants. À l'avenir, il conviendra d'approfondir les recherches sur les cadres de compétences et l'enseignement dans le domaine de la SST, éventuellement en identifiant les pays disposant de cadres sophistiqués et en analysant leurs principales caractéristiques de manière plus détaillée. Parmi les autres domaines de recherche possibles, citons: a) les pratiques éthiques dans les différentes cultures nationales; b) les méthodes de supervision et d'efficacité; c) l'identification des compétences requises pour les professionnels de la SST dans un monde du travail en pleine mutation; d) les modalités de collaboration entre les parties prenantes impliquées dans les systèmes de qualification en matière de SST (décideurs politiques, acteurs du secteur, partenaires sociaux, associations professionnelles et établissements de formation); e) l'étude des avantages et des inconvénients des différentes mesures réglementaires en matière de SST, y compris les réglementations spécifiques au secteur; f) l'analyse de la valeur des programmes de certification; g) la promotion de l'accès à la profession; et h) la professionnalisation de la SST.

Les discussions entre les diverses parties prenantes ont également conclu qu'il était nécessaire de développer un guide pour aider les pays en développement à évaluer et à améliorer leurs systèmes de qualification en matière de SST. Ce guide prendrait en considération les différentes dimensions des systèmes de qualification, y compris différentes approches, ainsi que leurs avantages et leurs limites. Le guide serait également adaptable selon le contexte et offrirait des solutions pour répondre aux besoins des petites et moyennes entreprises.

**Service de l'administration du travail,
de l'inspection du travail
et de la sécurité et de la santé au travail**

Bureau International du Travail
Route des Morillons, 4
CH-1211 Geneva 22
T: +41 (0) 22 799 6715
F: +41 (0) 22 799 6878
E: labadmin-osh@ilo.org

ilo.org/safety-health-for-all